

LE INTERVISTE PARALLELE/ Faccia a faccia tra Michele Tiraboschi e Tiziano Treu

# L'asset vincente è l'apprendistato

DI ANTONIO RANALLI

**La crisi ha evidenziato che un'ampia fascia di lavoratori risulta esclusa dagli ammortizzatori sociali ordinari. In che modo il potenziamento del sistema bilaterale nell'artigianato potrà assicurare livelli adeguati di welfare?**

**Michele Tiraboschi.** Il potenziamento del sistema bilaterale è stato avviato in modo tempestivo dal governo, non appena percepita la gravità della crisi. Il pacchetto anti-crisi del novembre 2008 si muoveva appunto in questa direzione e con il chiaro obiettivo di estendere il campo di applicazione oggettivo, ma anche soggettivo (a partire dagli apprendisti) delle tutele. Vero è che il pacchetto normativo a sostegno della bilateralità non è stato colto in tutte le sue potenzialità e ha operato in poche regioni. Tocca ora alle parti sociali decidere se procedere in una direzione che, invero, mi pare l'unica allo stato realisticamente praticabile.

**Tiziano Treu.** È vero che molti lavoratori, sia dipendenti che autonomi, sono esclusi. Per questo bisogna fare due cose. Una per chi può organizzarsi, e in quel caso vanno bene gli enti bilaterali. Però molti non sono in grado di farlo, e quindi è necessario prevedere una base di ammortizzatori di carattere generale che riguardi anche quelli che non sono presenti negli enti.

**Anche in presenza della recessione economica le piccole e medie imprese hanno utilizzato tutti gli strumenti per salvaguardare l'occupazione. Oggi le stesse aziende si sforzano di definire una serie di interventi per conservare e riqualificare la forza lavoro. Ma come cambierà l'occupazione dopo la crisi?**

**Tiraboschi.** Non è facile dire come cambierà l'occupazione dopo la crisi. Per questo ritengo importante l'accordo tra governo, regioni e parti sociali dello scorso 17 marzo, là dove si affida a una cabina di regia di livello nazionale il compito di identificare in modo tempestivo i fabbisogni professionali delle imprese in modo da orientare coerentemente le cospicue risorse per la formazione sia pubbliche che private con i fondi interprofessionali.

**Treu.** Non c'è dubbio che ormai le imprese faticano a continuare a resistere. Quindi occorre prolungare gli interventi di sostegno per le imprese sane per evitare che muoiano, perché la crisi prima o poi finisce, e quindi dobbiamo avere delle imprese ancora vive che possano riprendere a lavorare e ad assumere. La prima cosa è impedire che si perda manodopera preziosa. La seconda cosa da fare sono progetti di innovazione e formazione, dato che il dopo crisi richiederà imprese innovative.

**L'accordo sulla formazione sottoscritto recentemente da tutte le parti sociali stabilisce la funzione strategica di questo asset per la ripresa economica nel 2010. Come svilupparne ora concretamente i contenuti?**

**Tiraboschi.** Le linee guida sulla formazione recepiscono il meglio di quanto presente a livello internazionale con alcune punte avanzate, tra cui l'identificazione dell'impresa come sede formativa per definizione, senza discutere su inutili requisiti per renderla formativa. Per sviluppare realmente i contenuti occorre ora che le relazioni industriali abbandonino la tradizionale logica antagonista e conflittuale per occuparsi dei temi centrali per le moderne tutele del lavoro e la produttività delle imprese tra cui appunto i mestieri e le professionalità che

si fanno entrare in azienda e come fare crescere professionalmente le persone e, con esse, le imprese presso cui lavorano.

**Treu.** Questo è un fatto positivo. L'accordo è stato anche unitario. Adesso dipende tutto dalle parti. Questa è una formazione che riguarda non i giovani prima di entrare nel mercato del lavoro, ma soprattutto quelli che già ci sono. Deve essere una formazione molto legata alla realtà produttiva e all'innovazione. Sono le parti, insieme con le istituzioni locali, perché si fa sul territorio, a decidere le priorità, le professionalità da formare e come aggiornarle. Non ci sono ricette che vengono dall'alto, ma è la cabina di regia prevista dalle parti che deve trovare le modalità migliori per fare formazione utile.

**Un incentivo alla creazione di nuova occupazione è rappresentato anche da un utilizzo più virtuoso dell'apprendistato. In che modo questo tipo di contratto potrà essere reso maggiormente funzionale alle necessità delle aziende e dei lavoratori?**

**Tiraboschi.** Occorre cogliere le opportunità della recente riforma dell'apprendistato che consente una formazione prevalentemente in azienda. Purtroppo il settore dell'artigianato non ha ancora raggiunto un'intesa complessiva per rendere operativa la materia. In molti settori o per alcuni gruppi di lavoratori (gli under 18) si utilizza ancora la vecchia normativa della legge Treu tutta incentrata sulla formazione esterna e sulla sfiducia verso l'impresa come sede privilegiata della formazione.

**Treu.** L'apprendistato è uno strumento essenziale, in questo caso per i giovani. Bisogna renderlo prima di tutto più semplice. Finora era molto difficile organizzarlo, in quanto c'era un conflitto di competenze tra stato, regioni e contratti collettivi. La prima cosa è semplificare per facilitare le piccole imprese al ricorso a questo strumento, soprattutto al ricorso all'apprendistato professionalizzante. Bisogna dare agli apprendisti una formazione vera, sia dentro l'impresa ma anche, se necessario, formale, e gli stessi incentivi all'apprendistato dovrebbero essere proporzionati alla formazione effettiva. Penso che se ne fa troppa poca.

**Il nuovo modello contrattuale per l'artigianato può rappresentare l'adeguato sostegno alla produttività delle aziende tale da promuovere la possibilità di nuova occupazione qualificata?**

**Tiraboschi.** Certamente, perché la produttività e la crescita delle imprese si governa a livello aziendale e territoriale e non certo con schemi ingessati stabiliti a livello nazionale. Non è però solo questione di livello, ma anche di contenuti. È ora che le relazioni industriali si occupino dei temi della crescita, tra cui la formazione e la produttività, e non della sola distribuzione di quanto l'impresa si preoccupa di creare. Lo snodo è verso una logica partecipativa che ancora stenta a prendere il sopravvento su quella conflittuale.

**Treu.** Intanto l'apprendistato, anche in passato, ha anticipato delle forme di contrattazione decentrata sui territori. Adesso più che mai è importante che la contrattazione, oltre al quadro nazionale, sappia rendere il lavoro sui territori più produttivo, quindi anche raccordando le retribuzioni, i premi e il lavoro, premiando il merito ed evitando gli aumenti automatici.

© Riproduzione riservata



**Bisogna cogliere le opportunità della recente riforma dell'apprendistato che consente una formazione prevalentemente in azienda**

**Michele Tiraboschi**

Nato a Seriate (Bg) il 27 giugno 1965

#### ATTIVITÀ

Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia e visiting professor dell'Università Paris II. È presidente di Adapt e direttore del centro studi «Marco Biagi». È presidente della Commissione di certificazione dei contratti di lavoro dell'Università di Modena e Reggio Emilia e consulente del ministro del lavoro Maurizio Sacconi e del Miur



**Occorre prolungare gli interventi di sostegno per le imprese sane per evitare che muoiano, perché la crisi prima o poi finisce**

**Tiziano Treu**

Nato a Vicenza il 22 agosto 1939

#### PARTITO

Partito democratico

#### ATTIVITÀ

Vicepresidente della XI Commissione permanente (lavoro, previdenza sociale) del senato

#### ESPERIENZE

Avvocato, docente universitario, nel 1995 è ministro del lavoro e della previdenza sociale nel governo Dini. Nel 1996 è riconfermato dal premier Romano Prodi. Nel 1998 col governo D'Alma