

DI LISA RUSTICO

Il Rapporto Isfol ci consegna numerose informazioni e riflessioni sulla formazione iniziale e continua. Ma la edizione 2009 offre anche un accostamento originale al capitolo sull'apprendistato. Un tema che trova giustamente ampio spazio e viene analizzato in una prospettiva parzialmente nuova pure per gli addetti ai lavori.

Il rapporto presenta l'apprendistato come un'importante occasione per creare percorsi di integrati tra istruzione, formazione e lavoro. L'apprendistato cioè come opzione di qualità per tutti i giovani che si trovano a dover fare scelte importanti per il loro futuro. Giovani spesso insoddisfatti di una scuola e un'università lontane dalle realtà aziendali che i ragazzi incontreranno soltanto dopo aver lasciato i banchi di scuola. Un incontro, quello con le imprese, sempre più rimandato - e non senza costi - nei percorsi di crescita dei ragazzi.

In questa prospettiva l'Isfol vuole rilanciare le forme di apprendistato che permettono di conseguire - in ambiente lavorativo - titoli di studio per l'obbligo di istruzione-formazione e per l'alta formazione. Ma non solo. Il rapporto, evidenziando segnali di freno nel suo utilizzo, rilancia anche l'apprendistato professionalizzante, quello comunemente utilizzato dalle imprese italiane che, nel corso del 2008, avevano attivi ben 650mila contratti di apprendistato. Il rallentamento interessa soprattutto le regioni del Sud, dove gli svantaggi legati alle differenze geografiche si riflettono anche nell'accesso alle attività formative. Per un apprendista del Nord-Est la possibilità di fruire di un corso di formazione è del 35%, ma scende già al 25% nel Nord-Ovest e crolla al 10% nelle regioni del Centro. Rimangono fermi al 5% Sud, mentre nelle Isole la soglia di apprendisti in formazione è praticamente nulla (pari all'1%). Al problema di un'adeguata offerta formativa danno risposta le novità introdotte lo scorso anno con la manovra estiva. È infatti possibile gestire la formazione per l'apprendistato professiona-

L'ultimo rapporto dell'Isfol segnala i pregi e insieme gli ostacoli allo sviluppo del contratto per i giovani

lizzate attraverso un canale esclusivamente aziendale. In altre parole le imprese possono ora interamente gestire e progettare - nei contenuti, nelle modalità, nella durata, nel finanziamento - la formazione, indipendentemente dall'offerta formativa pubblica regionale.

Questa novità si inserisce proprio nella direzione di cui parla l'Isfol nel rapporto del 2009 e cioè nel riconoscimento della inscindibilità della dimensione educativa e formativa dai momenti di lavoro nella impresa. È la prospettiva, rivoluzionaria per il nostro Paese, indicata dal Libro Bianco sul futuro del modello sociale che segnala tre semplici quanto innovative linee di riforma del tradizionale sistema educativo di istruzione e formazione. In primo luogo il lavoro come parte essenziale di tutto il percorso educativo di crescita della persona. In secondo luogo l'impresa, l'ambiente produttivo, come il contesto più idoneo per lo sviluppo e l'elevazione della professionalità. La certificazione formale, infine, intesa come reale verifica delle conoscen-

ze, delle competenze e delle esperienze di un lavoratore a prescindere dai corsi frequentati che possono al più costituire mezzo e non prova per la loro acquisizione.

Nonostante le promettenti suggestioni, e la sintonia con il Libro bianco, nel rapporto Isfol sembrano tuttavia rimanere alcuni evidenti retaggi della tradizione, ma ormai inadeguata, concezione della formazione e del lavoro come due mondi separati. Non del tutto convincente è poi la parte del rapporto che parla di impresa formativa, come a dire che alcune lo sono e altre no a seconda che siano in grado di replicare i modelli della formazione esterna per corsi e lezioni. A conferma che non è ancora sufficientemente condivisa la consapevolezza del valore educativo e formativo del lavoro, e della impresa - grande o piccola che sia - come luogo potenzialmente ideale per sviluppo di certe professionalità. Un altro aspetto da chiarire ulteriormente è legato alla formazione esclusivamente aziendale nel contratto di apprendistato

professionalizzante. L'idea, cioè, che la impresa sia completamente responsabile delle occasioni di apprendimento che offre, comunque esso si realizzi. Al suo interno o all'esterno, in modo formale, non formale o informale. Tutte modalità con pari potenziale professionalizzante, per la acquisizione di un sapere e di un saper fare al cuore dei processi produttivi, da sempre invisibile e non riconosciuto. E perché non pensare, per le prossime edizioni del rapporto Isfol, a un documento che non separi più, nella struttura e nella sostanza, le sezioni "formazione" e "lavoro", preferendo, invece un'ottica integrata e orientata al riconoscimento, la certificazione e la validazione degli esiti dell'apprendimento?

Il Rapporto dell'Isfol resta, ad ogni modo, uno degli appuntamenti dell'anno più attesi per esperti di formazione e giuristi. Due categorie che, sembra suggerire il rapporto, dovrebbero iniziare a dialogare e cercare un incontro, nell'ottica della integrazione di due mondi spesso chiusi e autoreferenziali.

IL CASO

COMMERCIALISTI Così il tirocinio può portare alla professione

DI RAFFAELLA DI TOMA

Si è parlato a lungo, negli ultimi anni, del contratto di apprendistato. E della possibilità del suo utilizzo anche per l'acquisizione di titoli di studio universitari e persino dei dottorati di ricerca. Un passo concreto, in questa direzione, si registra ora nel recente regolamento del Miur sul tirocinio professionale per diventare commercialista. Ora è infatti possibile svolgere due dei tre anni di pratica anche contestualmente al biennio di studi finalizzato al conseguimento della laurea magistrale. L'unico requisito è il rispetto formale delle condizioni minime fissate a livello nazionale dal Consiglio dell'ordine e dal ministero.

Viene così introdotta un'utile forma di alternanza tra università e professione, che però rischia di rimanere abbandonata a se stessa se le due esperienze vengono svolte in modo indipendente l'una dall'altra e con il solo adeguamento formale alle condizioni minime stabilite a priori. Mentre l'apprendistato in alta formazione sembra costituire lo strumento ideale per garantire, giorno dopo giorno, un efficace collegamento tra la formazione acquisita nel corso universitario e l'esperienza di tirocinio svolta nello studio.

Questo perché, in primo luogo, esso assicura al commercialista un ruolo attivo, con la possibilità di orientare la scelta delle attività formative in funzione dei settori in cui si è specializzata l'attività dello studio professionale. Gli assicura, cioè, con il controllo diretto sulla progressiva acquisizione delle competenze e abilità necessarie, il buon esito dell'investimento fatto inizialmente accogliendo il tirocinante, che si formerà congiungendo gli insegnamenti universitari con quelli del commercialista.

Nello stesso tempo, l'università garantisce ai giovani aspiranti professionisti una laurea magistrale davvero rispondente ai fabbisogni formativi che caratterizzano il dottore commercialista, con il valore aggiunto di un vero e proprio contratto di lavoro caratterizzato dal contenuto formativo, retribuito, ma con un basso costo del lavoro per lo studio ospitante. È anche evidente che alle istituzioni accademiche si presenta una grande occasione per sviluppare rapporti di collaborazione con l'Ordine dei commercialisti e con i singoli studi professionali, e per trarre importanti indicazioni per l'eventuale riprogettazione dell'offerta formativa. E non deve nemmeno sfuggire loro la crescente attenzione rivolta dal ministero dell'Università agli esiti occupazionali dei laureati e al rilancio dello stesso contratto di apprendistato, inserito tra le priorità del Piano di azione per l'occupabilità dei giovani dello scorso 23 settembre.

La possibilità di svolgere il tirocinio professionale contestualmente agli studi universitari sembra dunque trovare nell'apprendistato in alta formazione la strada ideale per valorizzare al massimo le sinergie tra università e professionisti, valorizzandone appieno ruoli e potenzialità nell'esperienza quotidiana. A tutto vantaggio dei giovani che vogliono intraprendere il cammino non facile della professione autonoma di dottore commercialista. Oltre ad accelerare i tempi e "guadagnare" due anni, essi possono contare su una vera alternanza tra università e lavoro, fondata sulla collaborazione quotidiana tra docenti e professionisti. Con la gratificazione, in più, di un formale rapporto di lavoro retribuito.

A questo punto, è grande la curiosità di vedere come le università e i professionisti sapranno dare attuazione concreta al regolamento ministeriale e mettere a disposizione dei dottori commercialisti di domani le carte migliori per costruire con successo il proprio percorso di crescita personale e professionale.

da sapere

TRE TIPOLOGIE

La legge Biagi, con il decreto legislativo 276 del 2003, ha ridisegnato l'apprendistato individuando tre forme di contratto di lavoro a carattere formativo:

- «Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione» rivolto a quei giovani che devono completare gli studi dell'obbligo;
- «Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro» che ripropone la forma "tradizionale" di formazione-lavoro.
- «Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione» che permette di acquisire una laurea o un master lavorando.

Apprendistato

Formazione e lavoro vanno a nozze

ISTRUZIONE & OCCUPAZIONE

Contratto in alta formazione per colmare la distanza tra studio e attività

DI MARIA TERESA CORTESE

Come ogni anno il rapporto Isfol dedica un approfondimento al tema dell'alta formazione e, in particolare, ai percorsi universitari. Il rapporto evidenzia come i livelli di istruzione della popolazione italiana siano in costante crescita. Aumentano i giovani che proseguono gli studi dopo la scuola secondaria, come testimonia il +1,2% del tasso di immatricolazione all'università. La partecipazione ai percorsi universitari resta tuttavia ancora limitata rispetto alla media degli altri Paesi europei. Così come è vero che i giovani con un titolo di alta formazione trovano ancora oggi molti ostacoli al momento dell'inserimento nel mercato del lavoro dopo gli studi. Giovani a cui spesso mancano opportunità per realizzare i propri talenti. Giovani che faticano a trovare risposte da un mondo accademico oramai saturo e spesso in difficoltà nel

rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro.

Eppure il nostro Paese dispone già di un prezioso strumento, di cui parla anche l'Isfol, che potrebbe rilanciare la formazione di profili di alto livello e supportarne l'inserimento nel mercato del lavoro. Si tratta dell'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione, ancora poco conosciuto e utilizzato. Introdotto dalla Legge Biagi, questo tipo di apprendistato consente di ottenere un titolo di studio di livello universitario o di alta formazione, nonché di specializzazione tecnica superiore, anche attraverso lo svolgimento di un'attività lavorativa, programmata e svolta in funzione di specifici obiettivi formativi concordati caso per caso tra azienda e sede universitaria. Nell'alto apprendistato, infatti, l'attività lavorativa si integra alla frequenza di corsi di livello secondario, universitario, di alta formazione o per la specializzazione

tecnica superiore, compresi i dottorati di ricerca, novità, quest'ultima, introdotta dalla legge 133 del 2008.

L'attenzione che l'Isfol riserva all'alta formazione è motivata anche dalla necessità di creare un dialogo più profondo e meno episodico tra le imprese e le università, anche per valorizzare quei percorsi di alta qualificazione di cui il nostro Paese ha tanto bisogno. Tra questi, i dottorati di ricerca, che in altri Paesi sono una risorsa di riferimento per la crescita delle aziende più innovative e delle amministrazioni meglio organizzate. In questo senso, il ruolo dell'alta formazione meriterebbe maggiore attenzione anche alla luce delle linee guida di Italia 2020, il documento presentato dal ministro del Lavoro e dal ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca. Il piano di azione, infatti, ripensa il ruolo dell'alta formazione, compresa quella universitaria e i dottorati di ricerca, nel segno di una sostanziale apertura al sistema produttivo e al mercato del lavoro. E ritiene che, per procedere con decisione in questa direzione, non servano nuove leggi, ma solo la volontà di sperimentare e cambiare un sistema ancora troppo lontano dalle migliori esperienze internazionali.

è lavoro

Direttore responsabile
MARCO TARQUINIOVicedirettore
Tiziano RescaA cura di
Francesco Riccardi
(responsabile)**Maurizio Carucci**Comitato scientifico
Guido Baglioni,
Giuliano Cazzola,
Lorenzo Ornaghi,
Michele Tiraboschi
(coordinatore)In collaborazione con: **Adapt**
Centro Studi Internazionali
e Comparati "Marco Biagi"
Università di Modena e Reggio EmiliaProgetto grafico
Aurelio CandidoPer contattarci:
lavoro@avvenire.it
Piazza Carbonari 3,
20125 Milano Tel. 02/6780.461