

ANALISI**Aziende chiamate alla sfida formazione**di **Michele Tiraboschi**

Sempre più numerosi sono i giovani che fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro con un contratto di apprendistato. Eppure, a ben sei anni dalla riforma, il nuovo apprendistato introdotto dalla legge Biagi stenta a decollare. Il rapporto dell'Isfol evidenzia che quasi la metà dei contratti di apprendistato è ancora regolamentato dal vecchio pacchetto Treu. Colpa dei ritardi accumulati dalle Regioni che, oltre ad aver reso operativa la legge Biagi macchia di leopardo, non risultano neppure in grado di apprestare una adeguata formazione. Da un punto di vista puramente quantitativo le performance dell'attore pubblico sono decisamente modeste per un contratto con una solida tradizione alle spalle.

Delle tre tipologie introdotte dalla legge Biagi risulta del resto operativo - pur con marcate differenziazioni a livello regionale e settoriale - solo l'apprendistato professionalizzante, volto cioè al conseguimento di una qualificazione contrattuale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Del tutto virtuale, in assenza delle necessarie intese tra Stato e Regioni, è l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Uno schema che pure, se messo a regime, potrebbe consentire l'acquisizione di una qualifica professionale - e cioè di un titolo di studio - ai molti giovani che sono assunti in apprendistato con al massimo la licenza media. Lo stesso può dirsi per l'apprendistato di terzo livello, finalizzato al conseguimento

di un diploma o di un titolo di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, ma usato di fatto solo nell'ambito di un progetto sperimentale promosso dal **ministero del lavoro**.

Il contratto di apprendistato continua così a rimanere, nella stragrande maggioranza dei casi, un semplice contratto di lavoro flessibile senza alcuna valorizzazione della componente formativa pure astrattamente prevista e, anzi, indicata dalla legge come elemento caratterizzante del modello contrattuale in questione. È pur vero che la riforma Biagi ha cercato di correlare il riconoscimento dei rilevanti benefici contributivi alla effettività della formazione. Il rigoroso regime sanzionatorio - che impone il versamento della differenza tra la contribuzione effettivamente versata e quella dovuta maggiorata del 100% - opera tuttavia solo nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sia l'esclusivo responsabile dell'inadempimento e non quando la formazione non sia stata erogata per mancanza di offerta formativa pubblica.

Sono proprio le criticità evidenziate nei rapporti dell'Isfol a spiegare i numerosi interventi correttivi e interpretativi che, in un arco di tempo relativamente breve, hanno progressivamente inteso facilitare il processo di attuazione della legge Biagi. Il più recente è rappresentato dall'articolo 23 del decreto legge 112/2008 che ha posto le premesse per la costruzione di un sistema parallelo e sussidiario, rispetto all'attuale e inadeguata offerta pubblica, integralmente affidato alla contrattazione collettiva. Il nuovo modello rappresenta una sfida per le parti sociali e le stesse imprese, che non avranno più il comodo alibi della inadeguatezza del sistema pubblico di apprendistato.

tiraboschi@unimore.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

