

Jobs Act e apprendistato: la svolta c'è

di Luigi Bobba

Tag: #JobsAct #apprendistato #lavoro #riforma

Definire il Capo V del recente decreto legislativo n. 81/2015 una riforma senza progetto, mi pare un giudizio segnato più da un approccio ideologico che da argomenti fattuali. Voglio pertanto smentire l'opinione di Tiraboschi e Massagli che, rinchiusa in questa sorta di pregiudizio, qualifica tale impianto normativo, certamente non esente da limiti, come radicalmente carente di progettualità.

Il terreno su cui ci si muove anche in questa riforma dell'apprendistato, è decisamente accidentato e ciò che tutti ci dovremmo attendere dal pensiero accademico e da chi fa ricerca sono degli stimoli utili a districare questa ingarbugliata matassa.

La prima complicazione sta nel fatto che dinanzi a noi c'è un apprendistato formativo in totale agonia. E sono i numeri, giustamente evocati da Tiraboschi e Massagli ed oggetto di numerosi approfondimenti tra Ministero e Isfol, che ce lo dimostrano inesorabilmente. **L'unico apprendistato che vive di una sua dignitosa salute è quello professionalizzante e di mestiere**, comunemente definito anche di inserimento lavorativo, a sottolineare la sua debolissima valenza formativa che si è ridotta a percorsi di 120 ore nell'arco di un triennio. Quindi il legislatore ed ancor prima il Ministero avevano davanti a sé una svolta radicale: o lasciare estinguere i due contratti a valenza formativa che sono l'apprendistato di primo e di terzo livello; o rigenerarne significato non solo legislativo e campo di applicazione rafforzandone proprio la specificità formativa. Il fatto che molti interventi in questi ultimi anni si siano concentrati nell'aggiustare queste forme contrattuali che non hanno saputo trovare alcun interesse da parte delle imprese, ne è sostanzialmente la prova.

Se la prima e fondamentale valenza di questo provvedimento, cioè ridare nuovo senso all'apprendistato formativo, non è stata colta dai nostri interlocutori, non significa che manchi il progetto. Potrebbe esserci un difetto di comunicazione, ma l'intento e la lettera del dispositivo normativo sono piuttosto univoci.

Infatti il nuovo apprendistato per la qualifica e il diploma e quello in alta formazione e ricerca si reggono, per la prima volta, sull'imprescindibile rapporto tra impresa e istituzione formativa, tanto che la nuova disciplina ne rende possibile l'attivazione solo conseguentemente alla stipula di un protocollo. Rispetto al regime precedente, si tratta di una svolta radicale; basti pensare che prima (per quei pochi contratti che si sono attivati) l'azienda provvedeva all'assunzione e successivamente andava a verificare se e quali offerte formative potevano esistere nel territorio per consentire all'apprendista di formarsi e conseguire i titoli. Con la complicazione che le Regioni hanno disciplinato la formazione con una talmente ampia varietà di requisiti e di orari da far parlare dell'esistenza di venti diversi apprendistati in Italia. Ora invece solo uno studente iscritto ad un percorso scolastico o formativo potrà essere assunto in apprendistato di primo livello per conseguire i titoli di studio per i quali si era iscritto anche tramite apprendimento svolto in impresa.

Non solo si è data una nuova centralità alla formazione in apprendistato, ma si sono poste le basi per la nascita di una via italiana al sistema duale ancorandola fortemente alla relazione cooperativa tra istituzione formativa e impresa. **Non stiamo parlando quindi dell'ennesima riforma dell'apprendistato; si è invece dato avvio alla costruzione del sistema duale in Italia** attraverso la riforma dell'apprendistato. È questa l'essenza del progetto, lo si può criticare, ma certo non si può negarne l'esistenza.

Il Ministero del lavoro, consapevole che per far decollare il nuovo sistema è richiesto un accompagnamento, ha deciso di dare avvio ad una sperimentazione nazionale. Attraverso la quale presidiare accuratamente, insieme alle Regioni, tutti i processi di governance locale, finalizzandola alla costruzione di modelli condivisi che siano le basi su cui poi consolidare il nascente sistema duale.

La sperimentazione nella IeFP, che verrà avviata nel prossimo autunno dando forma al sistema duale di apprendimento, consentirà, in un biennio a circa 60 mila giovani di poter conseguire i titoli di studio attraverso percorsi formativi che prevedono lo svolgimento del 50% dell'orario ordinamentale in contesto di impresa. Per una parte cospicua di studenti, l'apprendimento in impresa avverrà tramite apprendistato di primo livello, mentre per l'altra parte avverrà attraverso l'introduzione dell'alternanza rafforzata di 400 ore annue. **Già solo questi numeri sono chiari indicatori di una volontà di rilancio e di una vera svolta nell'apprendistato.**

Infine il costo del lavoro in apprendistato. Certamente si sono notevolmente ridotti i costi per le imprese, ma è ingeneroso non apprezzare l'impegno che il Ministero ha posto nel confronto con le parti sociali per far comprendere il profondo significato innovativo che la riforma introduce. Infatti, prima ancora che un incentivo alle imprese, **l'aver del tutto azzerato la retribuzione delle ore di formazione fatte fuori dell'azienda con il contratto di apprendistato è una operazione di chiarezza culturale.** Quei giovani che decideranno di iscriversi ai percorsi del sistema duale perché mai dovrebbero percepire una retribuzione per un itinerario formativo proteso al conseguimento del titolo di studio? Come i propri coetanei che conseguono detti titoli in percorsi scolastici ordinari, anch'essi dovranno capire che stanno partecipando ad un percorso formativo anche quando vanno in impresa. Alla fine, si è deciso che la retribuzione della formazione fuori dell'azienda non fosse dovuta e che quella in azienda avesse un valore poco più che simbolico, pari al 10%.

Tutto ciò corrisponde molto più alla costruzione di un nuovo modello nel rapporto tra formazione e impresa che al solito ricorso agli incentivi. Insomma, se si vogliono conseguire i titoli di studio attraverso l'apprendistato, anziché attraverso un curriculum unicamente scolastico, le ore di formazione, ancorché fatte in impresa, non possono rappresentare un rilevante discrimine in termini di reddito, essendo i due sistemi complementari.

Riconosciamo con Tiraboschi e Massagli che molto lavoro c'è da fare per far decollare l'apprendistato e per far comprendere alle imprese che il ruolo formativo che sono chiamate a svolgere è parte integrante della loro *mission* e del loro business. Che la crescita formativa delle risorse umane in un ambiente di lavoro è prima di ogni altra cosa il terreno su cui costruire il vantaggio competitivo per l'impresa stessa. Non ci sottraiamo a questa sfida, anche se le sue dimensioni vanno ben oltre l'apprendistato e coinvolgono l'intera riqualificazione del sistema produttivo e dei servizi del Paese.

Luigi Bobba

Sottosegretario al Ministero del lavoro e delle politiche sociali

 @LuigiBobba