

AUDIZIONE DI MAURIZIO SACCONI
Presidente Amici di Marco Biagi

Signora Presidente, signore e signori componenti della Commissione, consentitemi in primo luogo di richiamare, a venti anni dalla sua tragica morte, il contributo di Marco Biagi allo sviluppo degli strumenti per favorire l'inclusione dei nostri giovani nel mercato del lavoro. Consapevole dei limiti del nostro sistema educativo e delle trasformazioni che si stavano avviando nelle economie industrializzate, egli consigliò prima il ministro Treu in relazione alla regolazione dei tirocini e poi me stesso con la disciplina dei tirocini estivi di orientamento e soprattutto con la introduzione delle due forme di apprendistato duale nonché la possibilità di istituire uffici di placement nelle scuole superiori e nelle università. Convinto sostenitore della valenza educativa del lavoro e attento osservatore della progressiva scomparsa delle informali esperienze del fare in ambito familiare, si fece promotore della necessaria integrazione tra apprendimento teorico e pratico. Ricordo all'epoca e negli anni successivi la diffusa prevenzione nei confronti della "contaminazione" tra scuola e lavoro della quale rivedo gli echi nelle manifestazioni studentesche del tempo più recente. Ora, fortunatamente, prevale la consapevolezza della necessità delle precoci esperienze lavorative dei giovani anche se largamente conveniamo circa il dovere di farle svolgere in condizioni di assoluta sicurezza e di garantirne il contenuto formativo anche nella fase della transizione dalla educazione di base al rapporto di lavoro.

Avvalendomi dei dati già resi e di molte considerazioni tecniche svolte in questa sede, mi limiterò ora a riconsiderare quali premesse 1) il persistente fenomeno dei giovani che non studiano e non lavorano 2) la crescente carenza delle competenze e delle capacità richieste dalle imprese 3) l'eccessivo impiego dei tirocini extracurriculari, anche a causa del programma Garanzia Giovani 4) il marginale uso dei contratti di apprendistato duale.

Condivido in particolare l'esigenza di circoscrivere i tempi, i modi, i destinatari delle esperienze lavorative che non costituiscono rapporto di lavoro e che si realizzano dopo il conseguimento di una qualifica o di un diploma. Il paradosso ha voluto che per lungo tempo si limitassero i contratti a termine per contrastare la precarietà immanente in un tempo carico di insicurezze sul futuro, si enfatizzasse il contratto di apprendistato come ideale strumento di inserimento nel mercato del lavoro e poi si incentivassero i tirocini senza una adeguata verifica dei contenuti formativi e, non a caso, largamente scollegati dalle istituzioni educative in precedenza frequentate.

Mi auguro pertanto che le linee guida per i tirocini, cui ha fatto rinvio la legge di bilancio 2022, interpretino la "difficoltà di inclusione sociale" nel senso di comprendere tutti i NEET da almeno sei mesi oltre a tutti gli altri soggetti ancor più svantaggiati nel mercato del lavoro. Sarebbe altresì compatibile con la logica del tirocinio includere le esperienze formative attraverso il lavoro di coloro che le effettuano nell'anno successivo alla conclusione del percorso educativo quando sono indirizzate dalle stesse scuole o università frequentate. Infine, come ha già proposto il prof. Massagli di Adapt, sarebbe utile incentivare le aziende disponibili ai tirocini curriculari consentendo loro di prolungarli nel periodo di sei mesi o un anno dopo la qualifica o il diploma. Insomma, la continuità dell'azienda e/o della istituzione educativa sarebbe garanzia di un qualificato percorso formativo e di inserimento. Con queste limitazioni, il passaggio dall'attuale al nuovo regime sarebbe già significativo ma non tale da rinunciare all'uso di uno strumento che in determinate circostanze può ancora essere utile. L'equilibrio con i contratti di apprendistato duale ne sarebbe salvaguardato. Sì, perché il bassissimo impiego di questi ultimi è probabilmente determinato dalla concorrenza "sleale" dei facili tirocini oltre che dalle politiche di incentivazione dei contratti a tempo indeterminato che non hanno mai garantito un differenziale adeguato a compensare gli oneri formativi e burocratici a carico delle imprese. Rimane infatti nella convinzione di alcuni che l'apprendistato, anche se contratto a tempo indeterminato, rimanga una tipologia meno tutelata perché contraddistinta da una fase in cui la tutela dal licenziamento è garantita dal contenuto formativo accumulato in luogo di quella usuale. Non si dimentichi che talora si evidenzia addirittura la necessità opposta di fidelizzare gli apprendisti dopo l'investimento formativo.

Il contratto di primo livello, sulla base di alcune buone pratiche di incentivazione richiamate sempre dal prof. Massagli, dovrebbe trovare ben maggiore accoglienza se adeguatamente semplificato e più convintamente proposto come canale educativo corrispondente ai talenti di molti giovani e di pari riconoscimento sociale rispetto agli altri percorsi scolastici. In questo modo tutti, sottolineo tutti, potrebbero essere accompagnati a conoscenze di tipo superiore in ragione delle proprie vocazioni.

Il dottorato industriale e l'apprendistato di alta formazione si collocano infine nel difficile rapporto tra università, mercato del lavoro, tessuto produttivo. Se all'estero, infatti, i temi della ricerca cooperativa, degli Industrial PhD e dei Professional PhD sono oggetto di un'ampia letteratura, in Italia l'introduzione della figura dei dottorati industriali ha suscitato un tiepido interesse e permane, a distanza di anni, una forte incertezza sulle

concrete modalità di implementazione di questa innovativa tipologia di formazione dottorale. Nel nostro Paese soprattutto due vincoli ostacolano l'alta formazione in ambiente di lavoro: l'assenza di una dimensione di placement nella progettazione dei percorsi e la sordità del sistema di relazioni industriali. Gli stessi elementi, cioè, che impediscono l'affermazione dell'alto apprendistato e dell'apprendistato di ricerca, strumenti cruciali per la strutturazione del mercato del lavoro intermedio tra sistema produttivo e università. Eppure il dottorato industriale è essenziale per innalzare il livello di competenze dei nostri giovani e per spostare il sistema della produzione italiana in una dimensione tecnologica superiore. Esso costituisce infatti un nuovo modo di fare università, in quanto caratterizzato dallo svolgimento dell'attività di ricerca in contesti produttivi reali. Come tale, esso si distingue dalla tipologia tradizionale di dottorato accademico, largamente prevalente nel nostro sistema. Il carattere autoreferenziale di molta parte delle nostre università le conduce infatti a trascurare il sapere contestualizzato e connesso alle sue implicazioni pratiche. Per questa ragione la diffusione del dottorato industriale deve comprendere investimenti formativi sulla stessa docenza universitaria.