

**SENATO DELLA REPUBBLICA****11ª Commissione - Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale****Indagine conoscitiva sui canali d'ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani: stage, tirocinio e apprendistato.****Audizione di Antonio Ranieri, Cedefop****5 aprile 2022**

Signora Presidente, signore e signori componenti della Commissione, grazie per l'invito alla nostra organizzazione.

Il Cedefop è il centro di riferimento Europeo per la formazione professionale e il nostro contributo non può che offrire alcune valutazioni di carattere generale in una prospettiva europea. Tuttavia, il Cedefop beneficia anche di un'esperienza diretta di approfondimento del caso italiano, in particolare sull'apprendistato, a cui farò riferimento tra breve.

Il focus dell'audizione è su stage, tirocini e apprendistato – o per meglio dire *apprendistati*. Strumenti diversi a cui dovrebbero corrispondere obiettivi formativi, economici e sociali, differenti.

Beninteso, la pluralità degli strumenti non è un'anomalia, al contrario. Lo dico da un osservatorio dai cui guardiamo a 27 paesi e decine, anzi centinaia di soluzioni diverse messe in campo con sempre maggiore frequenza in tutti i paesi europei al fine di rafforzare i percorsi educativi dei giovani, facilitare le transizioni verso il mercato del lavoro e, non meno importante, andare incontro al crescente bisogno di competenze da parte delle organizzazioni produttive.

Quello che hanno in comune i diversi strumenti – il principio guida affermato fortemente dalle politiche europee soprattutto nell'ultimo decennio – è quello generale del *work-based learning*, ovvero dell'apprendimento basato sul lavoro, sul cui significato non mi soffermo poiché è alla base della vostra indagine e sarà stato discusso già molte volte in questa sede.

Mi limito quindi a sottolineare l'importanza che si vuole assegnare al *lavoro come formazione*. Meglio naturalmente se come parte di percorsi strutturati come nel caso dell'apprendistato di qualità. Ma anche se di breve durata, l'esperienza diretta nel mondo del lavoro è difficilmente sostituibile nell'assicurare quelle 'soft skills' che molti datori di lavoro considerano essenziali. Da alcuni anni raccogliamo in tempo reale e analizziamo milioni e milioni di offerte di lavoro da parte delle imprese in tutta Europa. E vi posso dire che anche nel caso di professioni altamente specialistiche le prime cose che chiedono i datori di lavoro sono la disponibilità al lavoro di gruppo, capacità di adattamento,



predisposizione ai rapporti interpersonali e poi le lingue e le competenze digitali – e poi naturalmente anche le competenze specifiche della professione.

Non sarebbe quindi un bene se alcuni gravi episodi che giustamente chiedono attenzione da parte delle istituzioni dovessero mettere in dubbio il valore di un approccio che vede nel lavoro come formazione – e non semplicemente nella formazione sul lavoro – un complemento indispensabile per preparare i nostri giovani non solo ad inserirsi nel mondo del lavoro ma essere poi in grado di mantenere l'occupazione, crescere professionalmente, continuare ad acquisire nuove conoscenze. Da osservatore mi chiedo se il tema della sicurezza non abbia agito piuttosto da detonatore di una insoddisfazione più profonda da parte di molti studenti legata all'utilità percepita delle esperienze di alternanza. E che quindi sia su questo che si debba agire.

Guardando ai diversi strumenti disponibili in Italia - da un lato quelli riconducibili all'istituto dell'alternanza, e dall'altro le diverse tipologie di apprendistato che sono chiaramente più strutturate e danno luogo a veri e propri rapporti di lavoro - l'impressione è in tutti e due i casi si siano fatti dei passi avanti e che le criticità di cui sicuramente avrete largamente discusso non risiedano tanto nel disegno di policy e normativo - sempre migliorabile naturalmente - quanto nelle modalità di attuazione e nelle risorse disponibili.

Questo è particolarmente evidente nel caso dell'apprendistato, che come Cedefop conosciamo meglio, e in particolare l'apprendistato di primo livello che dovrebbe rappresentare lo strumento principe di una vera integrazione tra i mondi della scuola e del lavoro.

In tutta Europa, nell'ultimo decennio, si è avuta una forte espansione degli schemi e programmi di apprendistato, sostenuta prima di tutto in termini di policy, ma anche risorse finanziarie rese disponibili. Dalle parti sociali europee è partita l'iniziativa di realizzare un Quadro europeo di riferimento per la qualità e l'efficacia degli apprendistati, poi confluito in una vera e propria Raccomandazione del Consiglio. Questo significa che tutti i paesi dell'Unione hanno concordato su una serie di criteri di qualità ed efficacia e, innanzi tutto, su un'interpretazione comune di apprendistato come punto di riferimento per gli Stati Membri nel riformare e modernizzare i propri sistemi.

L'apprendistato italiano di primo livello, nel suo impianto generale, risponde pienamente ai criteri europei. Il problema, come sappiamo, è che stiamo parlando *dell'apprendistato che non c'è*. Lo dico un po' provocatoriamente ma sappiamo che, nonostante l'impegno encomiabile di alcune regioni, l'apprendistato di primo livello è ancora in una fase che potremmo definire sperimentale.

Il Cedefop ha realizzato qualche anno fa un'analisi specifica che tuttora crediamo valida nelle criticità individuate. Per brevità, faccio solo alcuni esempi e rimando poi allo studio Cedefop allegato a queste memorie.



Da un lato la questione del rafforzamento del sistema di governance. La necessità di un approccio strategico comprensivo, dalla programmazione fino alla definizione dei curricula, con un vero coinvolgimento delle parti sociali. Prima di tutto a livello nazionale – come in parte affrontato recentemente. Ma c'è poi la sfida del livello locale per evitare il rischio, tra le altre cose, di creare un sistema non solo duale ma *dualistico*, con due sotto-regimi distinti, regionale e statale, che rischiano di consolidarsi – e non invece fare sinergia.

C'è poi il grande tema del coinvolgimento delle imprese. Sappiamo che gli incentivi finanziari non sono a questo punto il vero problema per le aziende. Ci sono altri fattori altrettanto importanti, come il sostegno all'attuazione pratica del contratto di apprendistato, la semplificazione procedurale, la formazione per i tutor, la possibilità di contare su istituzioni formative esterne di qualità. Servono anche azioni sistematiche che rafforzino, da un lato la domanda di apprendistato da parte dei ragazzi – e quindi informazione e orientamento; dall'altro la domanda da parte delle stesse imprese, che vanno sostenute sul tema complicato della formazione in azienda, nonché dell'organizzazione della presenza degli apprendisti sul luogo di lavoro, tenendo conto di come la formazione esterna possa essere conciliata con l'organizzazione del lavoro e i processi di produzione. Tutte cose, insomma, che fanno parte integrante del sistema di incentivi, sia pure non di natura monetaria.

Ecco, solo un paio di esempi, che credo diano l'idea e spero non rischino di scoraggiare per la loro complessità. Ma mi consentono di chiudere tornando al punto iniziale circa l'importanza di allineare obiettivi e strumenti.

E' dalla definizione della funzione che vogliamo assegnare all'apprendistato di primo livello che discendono poi le risorse, le soluzioni organizzative, la capacità di coinvolgimento delle imprese e, in definitiva, la capacità di attrazione di questo strumento nel quadro delle opzioni disponibili. Se riduciamo l'apprendistato di primo livello ad una delle forme agevolate di assunzione – e quindi lo mettiamo direttamente in competizione con le altre forme contrattuali – prima di tutto è una battaglia persa; ma, più importante, non raggiungiamo l'obiettivo per cui lo strumento è stato immaginato, ovvero la funzione educativa dell'apprendistato per offrire ai nostri ragazzi una dote che sarà importante - non tanto per ottenere un posto di lavoro specifico - ma entrare con successo nella vita lavorativa.

Si può essere d'accordo o no con questa visione. Ma credo si capisca l'importanza della visione strategica e se volete il messaggio principale di queste brevi considerazioni: la chiarezza circa il ruolo principale che vogliamo assegnare ai diversi strumenti di apprendistato e alternanza: formativo-educativo, o una forma agevolata di ingresso al lavoro? Questa chiarezza non è meno importante delle soluzioni e aggiustamenti tecnici e della normativa eventualmente necessari.