

SENATO DELLA REPUBBLICA

Indagine conoscitiva

**I canali di ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani:
stage, tirocinio e apprendistato.****Memoria di ADAPT Associazione****9 marzo 2022**

Indice della memoria:

- 1) AA.VV., *Abolire i tirocini extracurriculari*, Bollettino ADAPT 6 dicembre 2021, n. 43
- 2) Massagli Emmanuele, *Quando la logica del “vietare” prevale su quella del “promuovere”*, Nuova Professionalità III/3, Studium, Roma, 2022
- 3) Tiraboschi Michele, *Come mettere il carro davanti ai buoi. Brevi note sui tirocini dopo la legge di bilancio per il 2022*, Bollettino ADAPT 31 gennaio 2022, n. 4.
- 4) Citterio Lorenzo, *Il tirocinio extracurriculare, una misura sempre più indefinita. Un bilancio sul Secondo Rapporto Anpal-Inapp*, Bollettino ADAPT 21 giugno 2021, n. 24
- 5) Colombo Matteo, *Di cosa parliamo quando parliamo di apprendistato (duale)*, Nota conoscitiva ADAPT, marzo 2022
- 6) Colombo Matteo, *L'apprendistato che non c'è. Alcune riflessioni a partire dall'ultimo report Inapp-Inps*, Bollettino ADAPT 15 novembre 2021, n. 40
- 7) Galeotto Tommaso, *Apprendistato di terzo livello: incentivi e reti territoriali per il suo rilancio*, Bollettino ADAPT 20 dicembre 2021, n. 45
- 8) AA.VV., *Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è. Quello che raccontano i percorsi di formazione e le esperienze di lavoro dei nostri studenti*, Materiali di discussione ADAPT, n. 1/2021 (Prefazione)

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 6 dicembre 2021, n. 43

Nel corso di un recente convegno internazionale promosso da ADAPT in collaborazione con ILO e WEC, un autorevole e stimato studioso come Manfred Weiss, nel definire le precondizioni giuridiche per un lavoro di valore ha suggerito, tra le altre cose, significative limitazioni all'uso dei contratti di lavoro temporaneo. Le condizioni e i limiti di agibilità del lavoro a tempo sono da anni oggetto di controversie nel dibattito scientifico come in quello politico e sindacale. L'andamento altalenante delle riforme del lavoro - ora più permissive ora più restrittive - e l'incerto impatto di dette riforme sul reale funzionamento del mercato del lavoro lasciano ampio spazio alla riflessione e ai dubbi. **Con riferimento al caso italiano v'è tuttavia un dato oggettivo che non può più essere sottovalutato. I tentativi di restrizione delle forme di lavoro temporaneo, se non hanno dato luogo a significativi incrementi di forza-lavoro stabile, hanno piuttosto sollecitato o, comunque, ingigantito il fenomeno dell'abuso di forme alternative di ingresso nel mercato del lavoro.**

Le cifre dei tirocini extracurricolari e il ruolo di Garanzia Giovani

Parlando di numeri, dal 2014 al 2019 sono stati attivati circa 1 milione e 970 mila tirocini extracurricolari. Al netto di alcune leggere flessioni nel 2016 e nel 2018, l'attivazione di questi strumenti ha mantenuto un tasso di crescita annuale costante (si veda il [monitoraggio ANPAL sui tirocini extracurricolari](#) e la sintesi di L. Citterio, *Il tirocinio extracurricolare, una misura sempre più indefinita. Un bilancio sul Secondo Rapporto Anpal-Inapp*, Bollettino ADAPT 21 giugno 2021, n. 24). **Eclatante è il caso dei tirocini extracurricolari avviati con Garanzia Giovani che hanno raggiunto numeri impressionanti, a costi contenuti per le imprese, e in moltissimi casi senza alcun contenuto e percorso formativo reale come indicano i monitoraggi effettuati periodicamente dal gruppo di ricerca di ADAPT** (si veda G. Rosolen, F. Seghezzi, *Garanzia giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, Adapt University Press, e-Book

series n. 55, 2016; L. Casano, T. Galeotto, A. Guerra, G. Impellizzieri, S. Prosdocimi, M. Tiraboschi, *Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è. Quello che raccontano i percorsi di formazione e le esperienze di lavoro dei nostri studenti*, Adapt University Press, Materiali di discussione|N. 1/2021, 2021).

Secondo quanto riportato dal [monitoraggio ufficiale di ANPAL su Garanzia Giovani](#) emerge come, a fronte di 996.828 mila politiche attive erogate tra il 2014 e il 2021, i tirocini extracurricolari rappresentano il 56% del totale con ben 559.206 mila attivazioni durante il periodo considerato. A distanza siderale si posiziona invece l'apprendistato con solo 1.493 contratti attivati tra il 2014 e il 2021, lo 0,1% del totale. L'impatto di Garanzia Giovani sull'attivazione di tirocini extracurricolari appare ancora più consistente se si considera il fatto che, prendendo a riferimento gli anni dal 2014 al 2019, sul totale di circa 1 milione e 970 mila attivazioni il 22,6% (circa 445 mila tirocini) rientra nell'ambito dei finanziamenti del progetto europeo di garanzia per i giovani. Più in generale, guardando alle categorie di tirocinanti coinvolti, i disoccupati e le persone in cerca della prima occupazione coprono il 69,1% della platea totale dei tirocini attivati tra il 2014 e il 2019. Molto inferiore è invece la percentuale di esperienze volte a favorire la transizione scuola-università-lavoro, che rappresenta il 17% (si rimanda ancora al [monitoraggio ANPAL sui tirocini extracurricolari](#)), rendendo quindi difficile credere che i tirocini siano stati adoperati come uno strumento di vero e proprio accompagnamento "dalla scuola/università al lavoro". Non sembra dunque esserci partita con l'apprendistato, facendo prevalere la linea dell'utilizzo di uno strumento a basso costo (il tirocinio extracurricolare) in cui però le prospettive di formazione del giovane sono contenute e spesso lasciate solo sulla carta. Insomma, le restrizioni anche stringenti all'uso dei contratti a termine non hanno affatto limitato, in Italia, il lavoro temporaneo, alimentando comodi abusi di percorsi formativi di dubbia qualità che hanno al tempo stesso affossato l'apprendistato e soprattutto la giusta idea di impiantare anche nel nostro Paese un sistema di formazione duale.

Il contesto normativo e la concorrenza (s)leale con l'apprendistato duale

Al fine di comprendere la struttura e la portata generale dello strumento, è bene ricordare che il tirocinio extracurricolare si configura come periodo di orientamento e di formazione, svolto in un contesto lavorativo e volto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, finalizzato a favorire l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro. Non si tratta di un rapporto di lavoro e per questo non è regolato da un contratto, ma da una convenzione formativa. È stabilita per legge una indennità minima mensile, fissata tuttavia dalle singole regioni (€500 per la Regione Lombardia, € 800 al mese per la

Regione Lazio, € 300 per la Regione Sicilia). La durata del tirocinio è variabile, come le sue possibilità di rinnovo, ma non può essere inferiore ai 2 mesi e superiore ai 12 mesi. Ad oggi lo strumento è “regolato” dalle linee guida generali definite dall’Accordo del 25 maggio 2017 tra il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che ha dato origine ad un tessuto fortemente eterogeneo e frammentato in termini di disciplina normativa dello strumento. Se questo accordo, da una parte, è stato funzionale a rispondere alle esigenze e ai bisogni dei singoli territori e realtà regionali, dall’altra parte ha invece contribuito ad una perdita progressiva della missione imposta a livello nazionale di consentire una maggiore omogeneità nazionale dello strumento fornita dalle stesse linee guida. Per cui oltre a vuoti normativi (alcune Regioni non accennano alcuna previsione circa la possibilità di interruzione anticipata del tirocinio, altre invece ne specificano le motivazioni per un “recesso”) diviene più difficile pensare anche ad un intervento riformatore in un contesto così variegato, che quindi viene sempre più spesso accantonato a favore invece di un’idea di superamento di detto strumento.

Ad alimentare il dibattito circa la sua abolizione vi è anche il fatto che il tirocinio, essendo regolato da una convenzione formativa e non configurandosi come contratto di lavoro, non contempla periodi di ferie, la contribuzione previdenziale, la malattia, gli ammortizzatori sociali, che di fatto non sono inseribili in questa tipologia di percorso formativo, proprio perché pensata come tale e non come quello che poi nella realtà spesso si rivela essere: una forma impropria di lavoro. Inoltre, l’evidenza empirica, aggravata anche dalla crisi del coronavirus, ha mostrato la necessità di tutelare i giovani con uno strumento alternativo al tirocinio extracurricolare, che di fatto ha perso la sua missione originaria. **In questo quadro, l’apprendistato dovrebbe rappresentare la vera chiave di volta. Lo strumento infatti, attivabile anche in somministrazione tramite le agenzie per il lavoro, si configura, a differenza del tirocinio, come un vero e proprio contratto di lavoro a tempo indeterminato**, pur con un recesso *ad nutum* previsto al termine del periodo formativo, che riuscirebbe a fornire tutte le tutele richieste dal lavoratore senza però trascendere la forte ed imprescindibile componente di tipo formativo, declinabile in ore di formazione interna ed esterna oltre ad avvalorare l’importanza effettiva del *learning by doing*.

Nonostante gli incentivi messi in campo dal governo e dalle Regioni a favore dell’apprendistato (non tali tuttavia da superare la concorrenza sleale operata dal tirocinio), anche attraverso l’adozione di Bandi volti a promuoverne la diffusione sul territorio regionale, ad oggi i numeri che si registrano sono ancora abbastanza negativi, soprattutto con riferimento all’apprendistato di terzo livello (meno di mille in tutto il paese!), il quale avrebbe di fatto un’alta valenza formativa che rimane però non sfruttata (si veda

il rapporto Inapp, *Lo sviluppo dell'occupazione e della formazione in apprendistato XIX Rapporto di monitoraggio*, 2021 e la sintesi di M. Colombo, *L'apprendistato che non c'è. Alcune riflessioni a partire dall'ultimo report Inapp-Inps - Bollettino Adapt*, Bollettino ADAPT 15 novembre 2021, n. 40).

Al contrario, come già ricordato negli ultimi anni c'è stata una vera e propria proliferazione dei tirocini extracurricolari, anche per lavori a basso o bassissimo contenuto formativo e di competenze, arrivando ad essere uno strumento sempre più (ab)usato per coprire deficit di personale delle imprese, perdendo interamente la funzione di formazione e costruzione di profili professionali in uscita e soprattutto di transizione efficace nel mondo del lavoro. Non da ultimo, dalle rilevazioni più recenti è emerso come un tirocinio extracurricolare su due venga poi trasformato in un contratto di lavoro (si veda [qui](#)), un dato non necessariamente da intendersi come positivo, potendo infatti essere interpretato come un utilizzo improprio dello strumento, quasi da "periodo di prova", e non di formazione, prima del contratto vero e proprio.

I soggetti promotori: università, scuole ed istituti di alta formazione ancora fanalino di coda

Guardando infine a chi dovrebbe occuparsi di promuovere lo strumento, dal monitoraggio ANPAL emerge come in Italia i principali soggetti promotori di tirocini extracurricolari siano i servizi per l'impiego, che nel periodo 2014-2019 hanno promosso complessivamente oltre 700 mila tirocini, pari al 36% del totale delle esperienze realizzate nel periodo in esame. A seguire, con un numero pressoché identico di tirocini avviati (383 mila), si trovano i centri di formazione/orientamento pubblici o privati accreditati e i soggetti autorizzati all'intermediazione, entrambi intorno al 20% delle attivazioni complessive. Queste tre sole categorie di soggetti promotori hanno quindi attivato il 75% dei quasi due milioni di tirocini avviati tra il 2014 e il 2019.

Purtroppo, invece, le Università e le scuole hanno fatto registrare quote di attivazioni decisamente marginali: le prime si fermano al 5%, le seconde si attestano addirittura intorno all'1%, per un totale del 6% insieme. Questi dati dimostrano la debolezza del collegamento tra il tirocinio extracurricolare - una delle cui funzioni è proprio quella di favorire la transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro - e il mondo della scuola e dell'università. Inoltre, occorre evidenziare che la promozione dei tirocini presenta caratteristiche peculiari e ben distinte nelle diverse aree del Paese. Una situazione così differenziata ed eterogenea può dipendere da svariati fattori: i diversi assetti normativi in materia di tirocini, i differenti contesti socioeconomici e le peculiarità dei sistemi e servizi regionali per la

formazione e il lavoro. **Più si va verso il Sud del Paese e più l'impronta delle Università e delle scuole nell'attivazione dei tirocini è residuale: la media di attivazione da parte di questi soggetti è del 6% al Nord, circa il 4% al Centro, intorno al 2% al Sud.** Ciò può essere ricondotto ad una presumibile mancanza di organizzazione dei percorsi di alternanza negli istituti scolastici, i quali infatti non dispongono di servizi *placement* che accompagnino gli ex studenti nei percorsi di transizione dalla scuola al lavoro. Sotto questo aspetto appare più confortante la situazione relativa ai neolaureati perché le Università, supportate da un più efficace servizio di accompagnamento post-laurea, hanno promosso il 42% dei tirocini svolti da neolaureati, risultando il primo soggetto promotore per questa categoria di tirocinanti. D'altra parte, però, se si considera che l'ateneo di provenienza è indubbiamente il soggetto più adatto a valutare la congruità dei contenuti formativi del tirocinio in relazione al percorso universitario appena concluso, forse sarebbe stato lecito aspettarsi percentuali di attivazioni ancor più significative.

Verso l'abolizione di tutti (o quasi) i tirocini extracurricolari. Se non ora quando?

L'analisi sin qui condotta porta, almeno rispetto alle peculiarità del nostro mercato del lavoro, a una soluzione drastica, ma a questo punto inevitabile: l'abolizione dei tirocini extracurricolari, ad eccezione di quelli rivolti a neodiplomati e neolaureati da non più di un anno, attivati esclusivamente nell'ambito di specifiche convenzioni tra imprese e istituti (scuola, università, ITS ecc.), ad oggi soltanto una piccola fetta, e che rappresentano l'unica forma di "extracurricolare" in grado di fungere da punto di riferimento per la formazione, l'orientamento e l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani. Fatto questo, che è per noi l'unico modo di fare ordine nella strumentazione giuridica a disposizione di giovani e imprese, senza buttare via il bambino con l'acqua sporca, **vanno potenziati i percorsi di alternanza formativa di tipo curriculare, cioè i tirocini svolti dentro percorsi di studio, e l'apprendistato duale.** Proprio questo strumento - che, al pari della somministrazione professionale di lavoro, ha sofferto enormemente della concorrenza sleale del tirocinio extracurricolare - deve infatti rappresentare il fulcro del processo di transizione scuola-università-lavoro dei giovani, favorendone l'approdo in azienda secondo percorsi strutturati e funzionali non solo a un reddito, ma anche alla costruzione sociale di competenze e di una vera professionalità, che è poi la principale garanzia di occupabilità.

Vien da sé che le imprese vanno sostenute ed incentivate a cambiare rotta. Occorre quindi attivare un processo di drastica semplificazione dello strumento ed ampliare gli incentivi fiscali sul costo del lavoro, superando i limiti della dimensione di impresa per le

agevolazioni straordinarie. Non è quindi più rimandabile lo snellimento degli adempimenti burocratici che spesso e volentieri rendono il processo di attivazione del contratto e la messa a terra del piano formativo una sfida forse non impossibile ma di certo sfiancante per chi deve portare avanti tutti i giorni un'azienda. Soltanto così potrà prospettarsi un rilancio, tanto desiderato quanto necessario, dell'apprendistato duale. A questo proposito, l'esperienza di Garanzia Giovani di questi anni ha reso evidente come non sia sufficiente (seppur auspicabile) stanziare milioni per "favorire l'occupazione giovanile", che nella realtà dei fatti si è tradotta in oltre mezzo milione di tirocini attivati a fronte di un migliaio e poco più di apprendistati, ma come occorra di pari passo attivarsi per incanalare queste risorse negli strumenti più virtuosi, come l'apprendistato, salvando le imprese dalla palude burocratica in cui spesso, seppur con le migliori intenzioni, rischiano di trovarsi.

Cecilia Catalano

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @Cecilia52659303

Rossella Fasola

Legal and Public Affairs Manager presso Randstad Italia S.p.A.

 @RossellaFasola

Dario Frisoni

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @FrisoniDario

Tommaso Galeotto

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @TommasoGaleotto

Gioele Iacobellis

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @GioeleIacobelli

Maurizio Sacconi

Chairman ADAPT Steering Committee

 @MaurizioSacconi

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

 @MicheTiraboschi

Quando la logica del “vietare” prevale su quella del “promuovere”

Le novità in materia di tirocinio nella legge di stabilità 2022: contenuti

di **Emmanuele Massagli**

L'emendamento proposto dal Ministro del lavoro in materia di tirocini extracurricolari nell'ultima legge di stabilità rischia di «buttare via il bambino con l'acqua sporca». Essa, infatti, per evitare l'uso distorto dei tirocini, trascura le sue potenzialità formative e misconosce l'opportunità che pure rappresenta per molti, visto che la scuola italiana continua a tenere i giovani il più possibile lontano dal mondo del lavoro



Il Ministero del lavoro ha inserito nel maxiemendamento governativo attorno al quale è stata costruita la legge di bilancio 2022 un'articolata e inattesa disposizione in materia di tirocini extracurricolari. La norma in commento prevede che entro 180 giorni dalla approvazione della legge, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (è solo loro la competenza legislativa in materia) definisca linee-guida di utilizzo che limitino il ricorso all'istituto ai soggetti con «difficoltà di inclusione sociale», enfatizzando «interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto». Questo è indubbiamente l'elemento più innovativo del disegno del legislatore. Tale indicazione avrà bisogno di essere spiegata in Conferenza permanente, poiché appare una indicazione generica più che un richiamo alle caratteristiche specifiche dei soggetti a rischio esclusione sociale così come definiti dalla Unione Europea: persone povere e in possibile stato di povertà (anche lavorativa), in situazione di grave deprivazione, diseguali per reddito e condizioni di vita. Una centratura di questo genere escluderebbe dall'utilizzo del tirocinio proprio quei giovani che pure sono richiamati abbastanza esplicitamente nelle parole dell'articolo 1, comma 720, della legge di bilancio, ove è stata fornita una nuova definizione dell'istituto: «il tirocinio è un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro». È perciò probabile che l'intenzione del legislatore fosse quella di restringere l'ambito di applicazione ai soli soggetti svantaggiati,

ricomprendendo tra questi, come usuale, non soltanto coloro che sono a rischio di esclusione sociale, ma anche i disoccupati e gli inoccupati, quali sono i giovani in transizione dalla formazione al lavoro. Così fosse, però, non vi sarebbero sostanziali differenze rispetto alla situazione attuale; per questo diversi osservatori sono andati convincendosi che l'intenzione sia proprio quella di non coinvolgere più i giovani.

Le novità in materia di tirocinio nella legge di stabilità 2022: concezione

Nei giorni di poco antecedenti alla approvazione della legge di bilancio il Ministro Orlando aveva dichiarato al quotidiano La Stampa che «la ripresa va caratterizzata da un aumento del lavoro stabile. (...). Serve un confronto per superare le forme contrattuali che hanno prodotto elementi di precarietà esasperata. (...). Questa giungla contrattuale ha avuto impatti sociali molto forti, soprattutto per le giovani generazioni». È la concezione che ha animato le novità in materia di tirocini: la convinzione (tutt'altro che inedita), che la «precarietà esasperata» sia figlia di regole del lavoro troppo generose, di un eccesso di possibilità contrattuali che allontanano i datori di lavoro dalla scelta del «lavoro stabile». È quindi da immaginare che il Ministro reputi le imprese più interessate al risparmio dei costi del lavoro piuttosto che all'investimento in competenze, nonostante i continui richiami delle stesse alla assenza di manodopera qualificata e al bisogno di professionalità per cogliere la ripresa economica. È la stessa logica che guidò la legge sul lavoro del Ministro Fornero prima (maggiore costo dei contratti a termine, abrogazione del contratto di inserimento, obbligo di indennità per tirocinanti, limitazioni al contratto a progetto) e il decreto c.d. dignità poi (ritorno alla causale per il contratto a termine), seppure senza risultati apprezzabili nelle statistiche dei mesi ed anni successivi. In buona sintesi, la convinzione che per contrastare gli abusi si debbano abrogare gli istituti che maggiormente si prestano ad un uso distorto, finendo così per punire anche chi ne dispone legittimamente.

Breve storia della regolazione dei tirocini extracurricolari

La catena di ragionamento si comprende ripercorrendo brevemente la storia dei tirocini extracurricolari.

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 34 della legge 28 giugno 2012 n. 92, in Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano furono approvate il 24 gennaio 2013 le linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento. L'anno successivo, a seguito della raccomandazione del Consiglio Europeo sulla istituzione di una garanzia per i giovani (GU C. 120 del 26 aprile 2013), lo stesso Consiglio con la Raccomandazione del 10 marzo 2014 ha voluto richiamare gli Stati membri in merito al miglioramento della «qualità dei tirocini, in particolare per quanto riguarda i contenuti di apprendimento e formazione e le condizioni di

lavoro, con l'obiettivo di facilitare la transizione dallo studio, dalla disoccupazione o dall'inattività al lavoro». Il rimando alle regioni è inevitabile: è infatti di esclusiva competenza regionale la regolazione del tirocinio c.d. extracurriculare; è invece compito delle istituzioni nazionali o regionali che governano i percorsi di studio secondari e terziari l'indirizzo in materia di tirocini curriculari, non a caso non trattati nelle citate linee guida.

Il successivo accordo Stato-Regioni è datato 25 maggio 2017 ed è quindi successivo alla riforma delle tipologie contrattuali approvata nell'ambito del c.d. Jobs Act (nello specifico di questa materia con i decreti legislativi n. 81, 149 e 150 del 2015). L'accordo non soltanto adegua i previgenti precetti a queste novità normative, ma anche fa proprie le raccomandazioni del Consiglio Europeo a riguardo della qualità dei tirocini.

Anche in questo documento le regioni non si sono occupate di tirocini curriculari, bensì soltanto di quel «periodo di pratica lavorativa di durata limitata, retribuita o no, con una componente di apprendimento e formazione, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un'occupazione regolare», ossia il tirocinio extracurriculare come definito dal Consiglio Europeo e fatto proprio nelle linee guida. Le linee guida del 2017 replicarono l'impostazione del 2012, confermandone i tratti salienti, tra cui, soprattutto, l'obbligo di indennità (non un compenso) a favore dei tirocinanti, fissata in modo assai difforme e irragionevole sul territorio nazionale (500 euro/mese in Lombardia, 800 euro in Lazio). A seguito di questa disposizione si è osservata una curiosa *Heterogonie der Zwecke*: il rimborso spese obbligatorio ha "sdoganato" l'uso scorretto, poiché gli imprenditori incominciarono ad associare il tirocinio al riconoscimento economico, senza troppo coglierne la natura differente e assimilandolo agli altri scambi lavorativi: prestazione in cambio di soldi. Questo ha reso ancor più il tirocinio una alternativa economica ai contratti di lavoro.

Evidenze statistiche

A dieci anni da quella disposizione, il legislatore si è (tardivamente) accorto che il problema non è stato superato e, avendo esaurito le soluzioni restrittive, ha preferito azzerare tutto piuttosto che riscoprire la funzione originaria di questo dispositivo e punire severamente gli usi illeciti.

Lo ha fatto convinto dalle opinioni emergenti dal dibattito politico e mediatico, senza una adeguata consultazione dei numeri che descrivono il fenomeno.

Il Secondo rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari pubblicato dall'ANPAL a maggio 2021 ha certificato il crescente successo del tirocinio extracurriculare dal 2014 al 2019 per quanto concerne il

numero di imprese e individui coinvolti, sebbene i dati 2019 siano ancora distanti da quelli dell'anno 2017, quello di maggiore affermazione (355.802 vs 370.544). Il dato 2020, ancora parziale nei calcoli di ANPAL, è differente: a fronte delle oltre 355mila attivazioni di tirocini extracurricolari censite nel 2019 (numero individui 334.836), sono circa 238mila i rapporti di tirocinio registrati l'anno successivo (stima di individui: 224.148).

Tra il 2014 e il 2019 il numero di persone che ha avviato un'esperienza di tirocinio è cresciuto del 12%, quindi. Circa il 79% di questi ha meno di trenta anni e può essere quindi considerato un "giovane in transizione", coinvolto nei primi contatti con il mondo del lavoro; categoria, questa, alla quale il tirocinio vorrebbe prioritariamente rivolgersi, nella sua forma più genuina che è quella definita nel 2013 "formativa e di orientamento". Circa il 45% dei tirocinanti tra i 15 e i 29 anni è al primo ingresso nel mercato del lavoro proprio grazie al tirocinio in svolgimento; 71% considerando la fascia di età 15-20. Sono circa 698.000 i giovani under 30 che hanno svolto un tirocinio tra il 2014 e il 2019 e che non avevano sperimentato nessuna esperienza lavorativa nei precedenti cinque anni. Non vi sono grosse differenze per quanto concerne l'incidenza di genere, che però si distribuisce in modo diverso tra le fasce di età: gli uomini sono in maggioranza tra i giovanissimi e gli over 40, le donne nelle età intermedie (20-39).

Se si volesse utilizzare la tassonomia dell'intesa del 2013, potremmo conteggiare una netta prevalenza dei tirocini per l'inserimento/reinserimento lavorativo, seguiti da quelli formativi e di orientamento. Nella banca dati delle comunicazioni obbligatorie, questi due insiemi, da soli, comprendono quasi il 97% dei tirocinanti complessivi nel quinquennio 2014-2019; decisamente residuale la finalità di inclusione sociale, quella a cui pare rivolgersi la legge di bilancio 2022: la quota principale di tirocinanti appartiene alla categoria dei disoccupati e di coloro che sono in cerca di prima occupazione.

Per quanto concerne la durata, le Comunicazioni Obbligatorie 2019 hanno permesso di riscontrare una media di poco superiore ai 5 mesi. Più è strutturata l'impresa, maggiori sono le possibilità di osservare un tirocinio superiore alla durata media complessiva.

Si tratta di dati che stemperano un poco la preoccupazione di un abuso sulla durata di questa esperienza, che si dimostra invero essere piuttosto breve. Tale considerazione è da leggersi unitamente al dato calcolato da ANPAL relativo al numero di tirocini svolti per individuo e categoria di tirocinante: la larga maggioranza delle persone che sono state coinvolte come tirocinanti hanno svolto quella sola esperienza di formazione e lavoro, senza quindi collezionare sul curriculum svariate situazioni similari, che possono diventare una trappola che allontana il giovane dal primo ingresso con contratto nel mondo del lavoro. L'84,2% delle persone coinvolte in tirocini diversi da quelli per svantaggiati ha

svolto una sola esperienza; il 13% ne ha svolte due; solo il 2,9% un numero superiore a due. ANPAL calcola inoltre che la maggioranza dei tirocini termini a scadenza naturale (nel 2019 il 56,5%). Il 29,5% si interrompe precocemente (dato crescente) e il 14,1% viene prorogato. Il motivo della interruzione è da ricercarsi nella volontà del tirocinante nel 44,8% dei casi, mentre raramente è il soggetto ospitante a interrompere l'esperienza (3,4%).

È indubbio che il tirocinio extracurricolare sia un dispositivo bisognoso di adeguamenti per non incorrere in un uso distorto, a danno dei giovani. È altrettanto vero, però, che la fotografia amministrativa restituisce un quadro meno drammatico di quello rappresentato da chi reputa ineludibile una riforma drastica e pervasiva.

Brevi conclusioni

Se le intenzioni del legislatore saranno confermate, rischia di venire meno una modalità di inserimento formativo e orientativo in impresa, preziosa soprattutto per i più giovani per superare quel fossato che li separa dalla realtà del mercato del lavoro scavatogli intorno da scuola e università. Senza un corrispondente investimento sui tirocini curricolari e fintanto che non diventi esperienza diffusa l'apprendistato duale, l'abrogazione del tirocinio curricolare finirà per essere un problema maggiore per i giovani in transizione che per le imprese che vogliono disattendere le regole del lavoro, che, semplicemente, escogiteranno qualche altro espediente. Sarà quindi confermata la logica del "vietato quel che può essere usato male", una peculiarità del nostro diritto del lavoro.

Ben diverso sarebbe un approccio volto a riscoprire le potenzialità formative di questo dispositivo, attento alla qualità dei piani formativi individuali prima che alle percentuali di assunzione o alla quota di indennità riconosciuta. L'appiattimento del dibattito politico e dell'approfondimento mediatico su queste dimensioni è una sconfitta già in partenza, innanzitutto metodologica, poiché comporta l'osservazione del tirocinio non con le lenti della pedagogia e delle politiche attive, ma con quelle della contrattualistica del lavoro.

Emmanuele Massagli

Università LUMSA

Presidente Associazione Adapt

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 31 gennaio 2022, n. 4

Da anni si discute delle enormi potenzialità ma anche dei non pochi abusi che interessano il sempre più ampio ricorso ai tirocini di formazione e di orientamento al lavoro. A conferma che la via scelta dal decisore politico per regolare la materia, per quanto lastricata delle solite “buone intenzioni”, non ha mai raggiunto gli obiettivi annunciati contribuendo se mai, come segnalato dalla migliore dottrina, a una sorta di eterogenesi dei fini (P. Pascucci, *L’evoluzione delle regole sui tirocini formativi e di orientamento: un’ipotesi di eterogenesi dei fini?*, in GDLRI, 2013). Un crescendo di interventi normativi inadeguati e lontani della essenza e dalla prassi del fenomeno perché viziati da un grossolano equivoco di fondo. Quello di aver **confuso un prezioso strumento di formazione e orientamento al lavoro basato sul metodo della alternanza formativa con un vero e proprio contratto di inserimento al lavoro giovanile** (rinvio a M. Tiraboschi. *“Garanzia Giovani”: le illusioni della politica sono una insidiosa trappola per il sindacato*, in *Bollettino ADAPT* del 19 ottobre 2020, n. 38). Un tema ricorrente non solo nel dibattito pubblico ma anche in quello giuslavoristico se è vero che già un secolo fa Francesco Carnelutti denunciava le dannose conseguenze della impropria attrazione dei tirocini dentro gli schemi del lavoro produttivo e del sottosalarario (F. Carnelutti, *Infortuni sul lavoro*, vol. I, Athenaeum, Roma, 1913, p. spec. pp. 97-98. Nella stessa prospettiva vedi anche L. Barassi, *Il contratto di tirocinio*, in L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, SEL, 1915, pp. 796-803).

Esattamente venticinque anni fa, con l’articolo 18 della legge Treu, si ponevano dettagliate condizioni per il loro utilizzo e con essi i primi argini alle possibili degenerazioni (per un approfondimento rinvio a M. Tiraboschi, *Problemi e prospettive nella disciplina giuridica dei tirocini formativi e di orientamento*, in *DRI*, 2001). Un ulteriore tentativo si è poi avuto con il protocollo tra Governo e parti sociali del 27 ottobre 2010, nell’ambito di un più ampio tentativo di razionalizzazione degli schemi giuridici dell’alternanza formativa e dell’ingresso

dei giovani nel mercato del lavoro con l'obiettivo di contenere l'uso dei tirocini a favore di un robusto rilancio dell'apprendistato nelle sue molteplici articolazioni. La relativa disciplina attuativa, contenuta nell'articolo 11 del decreto-legge 138 del 2011, è stata tuttavia dichiarata incostituzionale dalla Corte costituzionale (sentenza n. 287 del 2012) perché ritenuta invasiva delle competenze assegnate alle Regioni dall'articolo 117, quarto comma, della Costituzione. Da qui il rischio di un pericoloso vuoto normativo, visto che l'intervento della Corte costituzionale travolgeva anche l'articolo 18 della legge Treu (richiamato in motivazione), e il conseguente l'impegno, da parte del legislatore nazionale, di concorrere comunque, almeno indirettamente, a una normazione possibilmente omogenea a livello regionale mediante linee guida da definirsi in Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. Questo era l'obiettivo dei commi 34, 35 e 36 dell'art. 1 della legge n. 92 del 2012 (legge Fornero) e delle relative linee guida, approvate nel 2013 e poi significativamente modificate nel 2017 (per una ricostruzione si veda A. Battaglia, *Le nuove guida in materia di tirocini*, in *Bollettino ADAPT* del 12 giugno 2017, n. 22), che comunque, come abbiamo avuto modo di documentare più volte, non è stato raggiunto a partire dall'ammontare dell'indennizzo da riconoscere al tirocinio extracurricolare che varia notevolmente, anche a parità di attività, tra le diverse Regioni (sul punto vedi AA.VV., *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero L'attuazione a livello regionale delle Linee-guida 24 gennaio 2013: mappatura e primo bilancio*, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 16/2013. Più recentemente, A. Corbo, F. D'Addio, L. Maria Pelusi, M. Tiraboschi, *Tirocini extracurricolari: i primi recepimenti regionali delle linee guida del 25 maggio 2017*, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 69/2017).

Sulla materia interviene ora, in modo del tutto inaspettato, la legge di bilancio per il 2022 (art. 1, commi 720-726, legge n. 234 del 2021) che prospetta l'ennesimo giro di vite in materia di utilizzo dei tirocini. Avremo modo già nei prossimi mesi di valutare la portata della revisione, per ora solo vagamente annunciata, visto che la previsione normativa ha concesso al Governo e alle Regioni centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, per pervenire, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, a «un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari». L'impressione, comunque, è che il legislatore abbia finito ancora una volta per mettere il carro davanti ai buoi. È infatti del tutto mancato un percorso di analisi del fenomeno e dell'impatto della sua regolazione giuridica a partire dalle pessime linee guida del 2017 e dalla fallimentare esperienza di "Garanzia giovani" a cui non poco si deve l'incremento degli abusi, come non abbiamo mancato di segnalare, anno dopo anno (si veda: U. Buratti, C. Di Stani, *Garanzia Giovani: prima analisi delle (poche) offerte di lavoro e tirocinio sul portale del Ministero*, in *Bollettino ADAPT* del 14 luglio 2014; G. Rosolen, M. Tiraboschi, *Garanzia*

giovani: un piano per l'occupabilità o incentivi di dubbia efficacia, in *Bollettino ADAPT* del 28 gennaio 2015; G. Rosolen, F. Seghezzi, *Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 55/2016). Così come non è emerso un minimo di dibattito pubblico alimentato da Governo e operatori su problemi, proposte e possibili soluzioni.

Non è questa la sede per avviare un confronto pubblico sull'uso e l'abuso dei tirocini extracurricolari. Confronto che abbiamo cercato di sviluppare in più di una occasione, fino al punto di prospettarne anche l'abrogazione (vedi C. Catalano, R. Fasola, D. Frisoni, T. Galeotto, G. Iacobellis, M. Sacconi, M. Tiraboschi, *Abolire i tirocini extracurricolari*, in *Bollettino ADAPT* del 6 dicembre 2021, n. 43). **Rispetto alle oscure novità della legge di bilancio ci permettiamo tuttavia alcune indicazioni di merito anche per evitare che una approssimativa e del tutto improvvisata proposta normativa si ingarbugli ulteriormente e inutilmente già in sede di prima valutazione.** Ciò al punto di incidere in modo negativo sul confronto tra Stato e Regioni, che ancora deve essere avviato in conferenza permanente, e nella prassi finendo anche in sede interpretativa per mettere maldestramente il carro davanti ai buoi.

Da questo punto di vista **due sono le questioni principali da chiarire.**

La prima è che è certamente vero che, con effetto dalla data di entrata in vigore della legge di bilancio, sono abrogati i commi 34, 35 e 36 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92. Ma questo non al punto da travolgere le normative regionali vigenti o anche prospettare, nel vuoto normativo che si sarebbe creato, persino il ripristino dell'articolo 18 della legge Treu. Detto che il presunto problema della vigenza delle leggi regionali sarebbe già risolto applicando il principio secondo cui il tempo regge l'atto, resta la circostanza che **le linee guida non sono fonti normative ma atti con una valenza meramente politica la cui operatività è poi rimessa alla libera determinazione di ciascuna Regione.** Regioni che, come testualmente chiarito dalla Corte costituzionale (vedi la già ricordata sentenza n. 287 del 2012, redattore Sergio Mattarella), in materia di tirocini sono titolari di una competenza normativa residuale ai sensi dell'art. 117, quarto comma, della Costituzione. L'interpretazione della previsione in commento della legge di bilancio per il 2022 non può dunque indirizzarsi in una prospettiva operativa tale da dare luogo a "una indebita invasione dello Stato in una materia di competenza residuale delle Regioni" (*Corte Cost., sentenza n. 287 del 2012*).

La seconda questione è invece relativa alla portata della previsione di cui all'art. 1, commi 720-726, della legge n. 234 del 2021. **Tra i primi commentatori v'è chi ha parlato, in proposito, di una imminente abolizione (o, comunque drastica restrizione) dei tirocini extracurricolari**

posto che, per espressa previsione legislativa, si prospetta una «revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale». Ora, a prescindere dalla condivisibilità o meno di una siffatta linea di politica legislativa e del lavoro (cioè l'abolizione *tout court* dei tirocini extracurricolari), abbiamo già avuto modo di chiarire che, come confermato a più riprese dalla Corte costituzionale, **il legislatore nazionale non ha alcuna competenza in materia e, dunque, non potrebbe stabilire in modo unilaterale un siffatto obiettivo.** Se così sarà lo si dovrà a una intesa tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, nell'ambito di una decisione politica ancora tutta da adottare e che, per essere efficace sul piano giuridico, dovrà poi essere recepita Regione per Regione per essere realmente operativa.

Quel che è certo, allo stato, è che **la legge di bilancio è intervenuta in una materia che non è di competenza del legislatore nazionale usando peraltro un linguaggio atecnico che fa genericamente riferimento a soggetti con difficoltà di inclusione sociale. E nessuno dubita che oggi, almeno in Italia, i giovani siano soggetti svantaggiati e che la loro difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro è fonte di gravi difficoltà di inclusione sociale senza per questo dover essere assimilati a persone estremamente fragili e prive di autonomia.** Va del resto ricordato che i tirocini tecnicamente finalizzati alla "inclusione sociale" sono regolati non dalle linee guida del 2017 ma da quelle dall'[accordo in Conferenza Stato Regioni del 22 gennaio 2015](#) che disciplina tutt'altro fenomeno e cioè interventi per la riabilitazione in favore di persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti.

Già con le linee guida del 2017 Governo e Regioni decisero in modo maldestro di sottoporre i giovani, anche se da poco neodiplomati o neolaureati (e cioè semplicemente inoccupati), alla gogna della condizione di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 150 del 2015 per poter accedere al tirocinio extracurricolare. Ci mancherebbe ora, sempre nella già ricordata eterogenesi dei fini che ha sin qui colpito i più recenti interventi in materia, una decisione politica in sede di Conferenza Stato Regioni che cancelli i tirocini extracurricolari per poi contestualmente ammetterne l'utilizzo per i nostri giovani nella forma del tirocinio di inclusione sociale. Oltre il danno sarebbe una beffa che non cambierà nulla nell'utilizzo dello strumento se non umiliare ancora di più i nostri giovani nel loro primo incontro col il mondo del lavoro.

Michele Tiraboschi

Ordinario di diritto del lavoro

Università di Modena e Reggio Emilia

 [@MicheTiraboschi](https://twitter.com/MicheTiraboschi)

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 21 giugno 2021, n. 24

Il “Secondo rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari” realizzato da ANPAL e INAPP, relativo agli anni 2014-2019 e con un apposito *focus* sulla pandemia, rappresenta un’occasione per ritornare a parlare delle difficoltà d’ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e per ricordare che, al di là delle infinite discussioni da un anno a questa parte sul blocco dei licenziamenti, **il tema dei tirocini e della loro qualità è finito - ancora una volta - in secondo piano**. E se qualcuno non fosse convinto dell’importanza dell’argomento, già a partire dai dati restano pochi dubbi: dal 2014 al 2019, infatti, sono stati attivati 1 milione e 970 mila tirocini che hanno coinvolto 1 milione e 590 mila persone e circa 530 mila imprese. Non solo: i numeri messi in evidenza dal Rapporto, che offre una panoramica sul mondo dei tirocini extracurricolari elaborando i dati sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, segnalano una crescita nelle attivazioni, da 223.430 nel 2014 a 355802 nel 2019, e nelle persone coinvolte, da 208154 nel 2014 a 334836 nel 2019, escludendo il calo del 2020 dovuto alla pandemia che presenta una variazione complessiva delle attivazioni pari, alla conclusione del 2020, a -33,5% sull’anno precedente.

Guardando ai dati più interessanti evidenziati da ANPAL e INAPP, non si può che partire dall’età delle persone coinvolte in tirocini extracurricolari: infatti, se quasi l’80% dei tirocinanti risulta avere meno di 30 anni (16% fino a 19 anni, 35,6% dai 20 ai 24 anni, 27,3% dai 25 ai 29 anni), sorprende comunque il fatto che oltre il 20% di essi abbia più di 30 anni, e cioè oltre 400 mila persone dal 2014 al 2019 (7% dai 30 ai 34 anni, 3,8% dai 35 ai 39 anni e oltre il 10% oltre 40 anni). In particolare, colpisce anche il fatto che il 45% dei tirocinanti under 30 abbia svolto un tirocinio in fase di primo ingresso nel mondo del lavoro (la percentuale sale al 71,5% per gli under 20), evidenziando come esso sia uno strumento molto utilizzato come “*canale di transito tra mondo dell’istruzione e formazione e quello del lavoro*”. Resta chiaro, tuttavia, che i numeri tutt’altro che irrilevanti di tirocinanti over 30 lascino più di un

dubbio sul fatto che il tirocinio possa essere la risposta più adeguata, considerando comunque che esso sia sempre meno una misura formativa e di orientamento e sempre più uno strumento di politica attiva del lavoro. Guardando i dati sulla tipologia di tirocinanti, infatti, emerge come gli *stage* attivati abbiano riguardato in larga parte disoccupati e inoccupati (69%), mentre la percentuale di neolaureati e neodiplomati coinvolti arrivi soltanto al 17%, subendo oltretutto un calo del 5% nel corso dei 5 anni oggetto del Rapporto (a ciò si aggiungono 6,2% di soggetti svantaggiati, 3,5% di persone disabili e 3,1% di persone coinvolte tramite i servizi sociali).

Senza dubbio, non si può dimenticare l'influenza del programma Garanzia Giovani sulle percentuali evidenziate, mediante il quale sono stati attivati circa il 22% dei tirocini extracurricolari oggetto del Rapporto. E' interessante, a partire da tali numeri, osservare anche i dati sui soggetti promotori dei tirocini in relazione alle categorie di tirocinanti: soltanto il 6% dei neodiplomati effettua un tirocinio tramite l'istituto scolastico (segnale del fatto che manchino servizi di *placement* nelle scuole secondarie di secondo grado) mentre la percentuale sale al 42% con neolaureati e università, dato che comunque dev'essere considerato guardando al peso relativo di tali categorie di tirocinanti rispetto a disoccupati e inoccupati. In ogni caso, il 36,2% dei tirocini è stato attivato presso agenzie regionali per il lavoro o servizi per l'impiego, il 19,5% presso centri di formazione professionale a cui si aggiunge una percentuale identica per soggetti autorizzati all'intermediazione e l'11,8% presso altri soggetti individuati da norme regionali. **Università e istituti scolastici si trovano in coda alla classifica dei soggetti promotori con - rispettivamente - il 5% (media degli ultimi 5 anni con un calo dall' 8,9% del 2014 al 3,8% del 2019) e l'1,2%.**

Questi primi dati, se osservati nel complesso, mostrano come l'accorpamento del tirocinio formativo e di orientamento e quello di inserimento/reinserimento lavorativo nell'unica categoria del tirocinio extracurricolare - avvenuto con le Linee Guida del 2017 - "abbia di fatto eliminato il tirocinio formativo e di orientamento quale tipologia espressamente rivolta a chi avesse conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi", seguendo una tendenza che da anni insiste sulla natura di politica attiva - più che formativa o di orientamento - di un simile strumento. I dati sull'età dei tirocinanti coinvolti, se osservati congiuntamente alle statistiche sui soggetti promotori, confermano il *trend* in corso: università e istituti scolastici hanno un peso sempre minore nella transizione tra istruzione, formazione e lavoro mediante l'utilizzo di tirocini extracurricolari, registrando invece una forte crescita di centri di formazione e orientamento (dal 14% del 2014 al 21% del 2019 con una media

del 19,5%) e soggetti autorizzati all'intermediazione (dal 13% del 2014 al 26% del 2019 con una media del 19,5%) che hanno portato anche ad una perdita della centralità del ruolo dei servizi per l'impiego pubblici, i quali restano i soggetti promotori con la percentuale più alta in media (36,2%), ma hanno subito un calo dal 43% del 2014 al 28% del 2019.

Sono almeno due le domande che emergono da questi primi dati del Rapporto ANPAL e INAPP: se il tirocinio extracurricolare ha perso la sua funzione formativa e di orientamento, quale istituto può servire alle università e agli istituti scolastici per una transizione scuola-lavoro che colmi le carenze del sistema italiano? E ancora: posto che dal 2014 al 2019 vi siano stati oltre 400 mila tirocinanti over 30 (di cui 213735 tra i 30 e i 39 anni e 206582 over 40), il tirocinio extracurricolare è una risposta adeguata quale misura di politica attiva del lavoro? Per rispondere a quest'ultima domanda, è necessario soffermarsi su ulteriori dati riportati dal Rapporto. Anzitutto, per quanto riguarda i titoli di studio dei tirocinanti, se il 22,7% di essi risulta in possesso di un diploma di laurea e oltre il 45% risulta diplomato, quasi uno su tre (32,3%) possiede soltanto il diploma di licenza media o inferiore. Se si guarda ai settori principali di attività, *"l'incidenza prevalente"* - cioè la percentuale di imprese che hanno attivato tirocini extracurricolari sul totale delle imprese che hanno attivato almeno un rapporto di lavoro dipendente, parasubordinato o un tirocinio dal 2014 al 2019 - è *nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche (40,3%), seguita dai Servizi di informazione e comunicazione (37,9%), dalle Attività finanziarie e assicurative (34,8%) e dall'Industria in senso stretto (27,4%), mentre i valori minimi si riscontrano nel settore agricolo (3,6%), negli Altri servizi (5,4%) e nel Trasporto e magazzinaggio (10,6%), dati che mostrano come il tirocinio tenda ad essere utilizzato maggiormente nei settori più specializzati"*. Tuttavia, i settori dove percentualmente si registra un più alto numero di tirocini - al di là dell'incidenza - risultano le imprese del Commercio (21,6%), Industria in senso stretto (16%) e Alloggio e Ristorazione (14,5%). Non va dimenticato, inoltre, il dato relativo alle imprese che hanno attivato almeno un tirocinio extracurricolare senza attivare alcun altro rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato nello stesso anno: esso, pur essendo in calo rispetto al 35,5% del 2015, arriva comunque al 27% (percentuale sul totale delle imprese che hanno attivato almeno un tirocinio).

Al di là di tali percentuali, il Rapporto pone in evidenza alcuni aspetti che sottolineano il tema dell'utilizzo del tirocinio extracurricolare per professioni non qualificate; in particolare, già analizzando i dati sui settori in relazione ai titoli di studio, emerge che, se la laurea è il titolo di

studio più rappresentato in Servizi di informazione e comunicazione, Attività finanziarie e assicurative e Attività professionali, scientifiche e tecniche, nel settore dell'Agricoltura, il 64,9% dei tirocinanti possiede al massimo la licenza media, e solo l'8,7% un diploma terziario, come nei settori del Noleggio, Agenzie di viaggio e Servizi di supporto alle imprese (37,9% con titolo fino alla licenza media) o in Altri Servizi (41%). A supporto di tali dati, il Rapporto offre anche una panoramica interessante rispetto agli stage extracurricolari svolti nell'ambito dei nove Grandi gruppi di professioni (GGP) delineati da ISTAT. Dal 2014 al 2019 i principali gruppi risultano i seguenti: Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (29,5%), Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (23,5%), Professioni tecniche (14,6%), Figure professionali assimilabili ad artigiani/operai specializzati e agricoli (11,4%) e Professioni non qualificate (9%).

Ancora più interessanti sono le statistiche del Rapporto che combinano Grandi gruppi di professioni ed età dei tirocinanti: se, da una parte, l'83,7% di tutti i tirocini riguardanti il gruppo delle Professioni ad elevata specializzazione ha coinvolto giovani tra i 20 e i 29 anni e le fasce adulte *"risultano essere fortemente posizionate nei tirocini a bassa qualificazione"*, dall'altra si sottolinea come anche nelle Professioni non qualificate vi siano tirocinanti giovani con le relative problematiche formative, di orientamento e di sviluppo della professionalità (ad esempio, colpisce il 21,2% di giovani tra i 20 e i 24 anni coinvolti in tirocini afferenti al gruppo Professioni non qualificate). Incrociando i dati del Rapporto sugli stage extracurricolari svolti per Grandi gruppi di professioni e il titolo di studio, emerge che chi possiede un diploma di licenza media o nessun titolo finisca in un caso su tre per svolgere tirocini in Professioni qualificate nel commercio e nei servizi e in uno su cinque per professioni non qualificate.

Per quanto riguarda i dati sull'inserimento lavorativo, ricavato dalle comunicazioni obbligatorie delle interruzioni e dalle possibili future assunzioni, emerge che il 59,6% dei tirocini si sia concluso al termine inizialmente previsto, il 24,3% si sia interrotto (prevalentemente su iniziativa del tirocinante) e il 16,1% sia stato prorogato. Si registra, considerando anche le conclusioni, che a trentuno giorni dalla conclusione del tirocinio le esperienze a cui segue l'attivazione di un contratto di lavoro siano il 37,9%, e che tale percentuale salga al 47,3% nei primi tre mesi e al 53,9% nei primi sei. Per quanto riguarda l'attivazione di un nuovo tirocinio, la percentuale sale dal 5,5% entro 31 giorni dalla conclusione dell'ultima esperienza fino all'11,5% dopo sei mesi; il 34,6% dei tirocinanti, invece, resta privo di qualsiasi esito anche dopo 180 giorni dalla conclusione. Incrociando le statistiche sui tassi di inserimento e il

titolo di studio, invece, si passa dal 46,5% dopo 6 mesi di chi ha un diploma di licenza media o inferiore al 58,1% dei laureati. Per quanto riguarda, invece, le tipologie contrattuali di inserimento dopo tre mesi dalla conclusione del tirocinio, il Rapporto mostra che soltanto nel 14,9% dei casi si tratti di contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre sono ben più frequenti il tempo determinato (38,8%) e l'apprendistato (31%); la somministrazione, invece, ammonta al 9,7% dei casi. Interessante, infine, notare come i settori con tassi più elevati di inserimento e trasformazioni siano quelli dei servizi di informazione e comunicazione, l'industria in senso stretto e i trasporti e magazzinaggio, ossia gli stessi che più frequentemente offrivano un contesto entro cui si svolgevano esperienze di tirocinio più qualificate, con attività professionali assimilabili alle figure tecniche e alle figure specializzate di conduzione impianti e mezzi.

In conclusione, se è vero che “con la Raccomandazione del 2014 l’attenzione si è spostata sulla natura di politica attiva dello strumento del tirocinio, il quale deve necessariamente comprendere un periodo di pratica formativa on the job, di durata limitata, con un’indennità minima di partecipazione e la cui componente di apprendimento e formazione abbia come obiettivo l’acquisizione di un’esperienza professionale finalizzata a migliorare l’occupabilità e facilitare la transizione verso un’occupazione regolare”, è altrettanto vero che - come ADAPT fa notare da diversi anni - il nostro resta un Paese che ha “da un lato un sistema formativo che oggi sembra ben poco allineato con le esigenze dei moderni mercati del lavoro, dall’altro un sistema industriale che spesso predilige soggetti già formati e che non investe nel trasferimento di quelle competenze che sarebbero necessarie non solo ai giovani ma all’impresa stessa”. Una simile tendenza, di conseguenza, ha portato ad un aumento costante negli anni del numero di tirocini extracurricolari che si configurano sempre più come uno strumento applicabile a tutte le fasce d’età della popolazione, a diversi gruppi professionali e anche con obiettivi differenti: una tale semplificazione, raccolta anche nelle Linee Guida del 2017 e indirizzata anche verso un’implementazione delle tutele dal punto di vista della retribuzione, non risponde con la dovuta attenzione a due sfide centrali per i prossimi anni per il mercato del lavoro in Italia. **Da una parte, il primato di NEET tutto italiano richiede risposte ben più incisive che una semplice garanzia della retribuzione di un tirocinio extracurricolare, poiché il sistema attuale della transizione tra l’istruzione, la formazione e il lavoro ancora non capitalizza il valore del sistema formativo italiano e non offre adeguate prospettive ai giovani italiani. Dall’altra parte, complici anche gli effetti sui livelli occupazionali causati dalla pandemia, sorprende che lo stesso strumento sia utilizzato per favorire la ricollocazione di persone over 30 e che vi siano stati - in 5 anni - oltre 200 mila tirocinanti over 40 con**

una tendenza a professioni sempre meno qualificate con l'aumento dell'età anagrafica delle persone coinvolte.

Il superamento della tripartizione delle tipologie di tirocinio (formativo e di orientamento, di inserimento/reinserimento, per svantaggiati e disabili) con le Linee Guida del 2017 non deve far dimenticare che formazione e orientamento, inserimento/reinserimento e politiche per persone svantaggiate e disabili siano esigenze tra loro molto diverse che richiedano risposte altrettanto diverse per raggiungere gli obiettivi prefissati. **In questo senso, spetta alle politiche pubbliche il delicato compito di affrontare il tema dei tirocini extracurricolari nei prossimi anni con la consapevolezza di individuare ed incentivare strumenti che possano rispondere agli obiettivi prefissati, senza lasciare che - come avvenuto con Garanzia Giovani - il tirocinio diventi una valvola di sfogo del sistema che abbia come obiettivo principale quello del taglio del costo del lavoro.**

Lorenzo Citterio

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @CitterioLorenzo

Di cosa parliamo quando parliamo di apprendistato (duale)

Nota conoscitiva

Che cos'è l'apprendistato? E cosa vogliamo che sia?

La domanda può sembrare astratta, ma porcela alla luce dell'importanza riconosciuta a questo istituto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal Piano Nazionale Nuove Competenze, per promuovere l'occupazione giovanile e superare i problemi di *skills mismatch*, diventa cruciale per capire *come* e *su cosa* vogliamo investire le ingenti risorse economiche messe a disposizione.

Secondo le indicazioni europee ⁽¹⁾ l'apprendistato professionalizzante italiano, che in base i più recenti dati INAPP ⁽²⁾ “pesa” più del 97% sul totale degli apprendistati attivati, non può essere definito apprendistato, in quanto porta ad una qualificazione valida ai fini contrattuali – e non ad un titolo o ad una qualifica validi a livello nazionale – e non prevede la presenza di un'istituzione formativa esterna nella progettazione e realizzazione del percorso formativo, dato lo scarso onere formativo posto in capo all'offerta formativa pubblica gestita dalle regioni.

Se parliamo di apprendistato in Italia, parliamo quindi di apprendistato duale. Un istituto, però, che non decolla, se pensiamo che, conseguentemente a quanto ricordato per il professionalizzante, “pesa” per meno del 3% dei contratti di apprendistato attivati, e quindi corrisponde a circa 10.000 contratti di apprendistato di I livello e meno di 1.000 contratto di apprendistato di III livello. Le cause di questa scarsa diffusione sono state indagate in numerosi studi. Di rimando, altrettante numerose sono le proposte per un potenziamento dell'istituto, le cui qualità formative e occupazionali ne hanno determinato la valorizzazione all'interno delle recenti strategie nazionali.

Gli studi condotti da ADAPT suggeriscono di non guardare, in prima battuta, all'introduzione di nuovi incentivi all'assunzione (in realtà, nel caso dell'apprendistato, poco efficaci ⁽³⁾) o a nuovi interventi legislativi, ma di concentrarsi piuttosto su cosa vogliamo che sia l'apprendistato duale. Un percorso per superare lo skill mismatch? Per favorire l'occupazione giovanile? Per sviluppare processi di *upskilling* e *reskilling* di lavoratori adulti o disoccupati?

La storia dell'apprendistato europeo indica un'altra via. Nell'epoca di sua massima diffusione, quella preindustriale, l'apprendistato era un istituto governato dalle corporazioni di arti e mestieri con l'obiettivo di garantire la trasmissione di conoscenze e competenze tra

⁽¹⁾ [Raccomandazione Del Consiglio del 15 marzo 2018 relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità \(2018/C 153/01\).](#)

⁽²⁾ [INAPP, Lo sviluppo dell'occupazione e della formazione in apprendistato. XIX Rapporto di monitoraggio, 2021.](#)

⁽³⁾ I dati riguardanti l'impatto degli incentivi destinati all'apprendistato sono contenuti nel report INAPP già citato: il principale di essi, Garanzia Giovani (scelto oggi quale “modello” anche per la costruzione del programma di politiche attive GOL), ha permesso l'attivazione solo del 5% dei contratti di apprendistato nel 2018, mentre gli altri incentivi (tra i quali “Occupazione Mezzogiorno”) raggiungono solamente lo 0,9%.

generazioni e tra territori diversi, regolare la concorrenza e favorire la costruzione dell'identità sociale dei giovani. **Era quindi un sistema, finalizzato alla costruzione sociale dei mestieri e delle professioni.** Con la rivoluzione industriale e l'abolizione delle Gilde l'apprendistato si riduce ad essere uno strumento utile a risolvere un problema: quello della disoccupazione, o della scarsità di manodopera. **Tutta la ricchezza propria del periodo preindustriale, la sua capacità di tenere assieme costruzione sociale, sviluppo economico e innovazione viene persa.**

Non si tratta, ovviamente, di riproporre oggi l'apprendistato "a bottega", medievale. **Ma piuttosto di comprendere come, al tramonto del Novecento Industriale e davanti alle sfide poste dalle transizioni e trasformazioni in atto, sia opportuno riscoprire l'apprendistato *come sistema* e non solo come contratto più o meno incentivato.**

Concretamente, un approccio di questo tipo porta a:

- 1) **Pensare all'apprendistato duale come un istituto che vive (e prospera) grazie alla costruzione di reti territoriali di collaborazione tra sistemi formativi, imprese, parti sociali, enti locali.** L'approccio territoriale è reso necessario sia dall'attuale geografia del lavoro, sia per la prossimità richiesta per la costruzione di ecosistemi della formazione e dell'innovazione. Reti che andrebbero incentivate per sviluppare progettualità comuni (rilevazione di fabbisogni di competenze, formazione continua, orientamento, PCTO), anche oltre alla sola costruzione di percorsi di apprendistato.
- 2) **Valorizzare, tra gli altri, l'apporto e il contributo delle parti sociali, sfidate a riscoprire il loro ruolo come protagoniste – e non solo beneficiarie – delle politiche del lavoro.** Attualmente solo una minoranza di CCNL disciplina l'apprendistato duale ⁽⁴⁾, e manca un raccordo sistemico tra sistemi di inquadramento e apprendistato. Il ruolo della bilateralità e dei fondi interprofessionali è limitato. Eppure, solo dalle parti sociali, ancora una volta privilegiando il livello territoriale, può arrivare la spinta decisiva per riscoprire l'apprendistato non solo nella sua dimensione di contratto incentivato utile (?) al contrasto della disoccupazione giovanile, ma come sistema per regolare i mestieri a partire dalle competenze e conoscenze ad essi correlati.
- 3) **Investire sulla qualità della formazione erogata, mettendo a disposizione a risorse sia per la progettazione dei percorsi formativi, sia per la formazione dei tutor** e di coloro che devono accompagnare l'apprendista nel suo percorso di continua integrazione tra studio e lavoro, tra teoria e pratica.
- 4) **Integrare l'apprendistato ad altre politiche formative ma anche industriali.** Un esempio è quanto realizzato da **Regione Piemonte** con le Piattaforme Tecnologiche o con il bando PRISM-E, integrando la fruizione di incentivi destinati all'acquisto di nuove tecnologie alla contestuale assunzione di giovani apprendisti, riscoprendo così il legame necessario tra investimenti in capitale fisso e in capitale umano, tra

⁽⁴⁾ Sempre secondo il report INAPP, sui 126 CCNL analizzati 50 non hanno una disciplina aggiornata e 30 non lo disciplinano affatto. Altri 9 lo citano in altri punti del contratto, senza però alcun rimando normativo. Dei 37 CCNL che disciplinano l'apprendistato, solo 17 intervengono anche sull'apprendistato di primo e terzo livello, oltre che sul professionalizzante, spesso ricalcando quanto disposto dalla normativa nazionale senza introdurre specificazioni e particolarità in base alle caratteristiche proprie del settore produttivo interessato.

tecnologia e competenze abilitanti. Tale sinergia è riconosciuta in letteratura come necessaria, ad esempio, per governare (e non subire) la transizione *green*.

Matteo Colombo
Ricercatore ADAPT
Matteo.colombo@adapt.it

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 15 novembre 2021, n. 40

È stato recentemente pubblicato il XIX rapporto sull'apprendistato in Italia, dal titolo "Lo sviluppo dell'occupazione e della formazione in apprendistato", curato da INAPP e da INPS. Lo scarso interesse suscitato da questa pubblicazione parrebbe un controsenso alla luce dell'attenzione che il dibattito pubblico invece dedica, con cadenza ormai quotidiana, alle difficoltà riscontrate dalle imprese nel trovare lavoratori dotati delle giuste competenze: **proprio l'apprendistato dovrebbe essere uno degli strumenti più efficaci per la costruzione delle professionalità richieste dal mondo del lavoro**, oltre che per il contrasto dei sempre elevati tassi di disoccupazione ed inattività giovanile. Approfondendo i principali dati contenuti nel report INAPP-INPS è possibile dare risposta a questo apparente controsenso.

Gli apprendisti in Italia nel 2018 (anno più recente di cui si hanno dati a disposizione) erano 494.758, in aumento del 15,2% rispetto al 2017. Le assunzioni in apprendistato, nello stesso anno, hanno coinvolto 366.466 lavoratori. Numeri in lenta crescita, ma ancora limitati, se si pensa ad esempio che ANPAL, per la stessa annualità, certificava l'attivazione di 351.153 tirocini extracurricolari (fonte: ANPAL, [Secondo rapporto di monitoraggio nazionale in materia di Tirocini Extracurricolari](#), 2021). **Una crescita peraltro trainata da una sola tipologia di apprendistato, quello professionalizzante: la percentuale di apprendistati di questo tipo sul totale di quelli attivati raggiunge infatti, nel 2018, il 97,5%**, in leggero aumento rispetto agli anni precedenti (era il 97,1% nel 2017). I contratti di apprendistato di primo livello sono invece poco più di 10.000 (precisamente 10.994, il 2,2% sul totale), mentre quelli di terzo livello nemmeno un migliaio (960, lo 0,2% sul totale), entrambi in leggera diminuzione rispetto agli anni precedenti. **Basterebbe questo dato per risolvere l'apparente paradosso prima ricordato. L'apprendistato, in Italia, è solo professionalizzante, mentre quello duale, che pure sarebbe quello più indicato per la costruzione di efficaci percorsi di integrazione tra istruzione, formazione, università e lavoro si riduce ad essere assolutamente residuale,**

e concentrato in pochi territori, come vedremo tra poco.

Per quanto riguarda la diffusione territoriale dello strumento, è in aumento sia al Nord (+15,4%), che al Centro (+13,9%) e al Sud (+16,3%). Là dove aumenta maggiormente aumenta nella sua versione professionalizzante, che al Sud raggiunge, ad esempio, il 98% delle attivazioni. Un giovane occupato tra i 15 e 29 anni su cinque nel Centro Italia ha firmato un contratto di apprendistato (19,2%), un rapporto simile a quello riscontrabile al Nord (17,1%) ma ben superiore a quanto invece ancora accade al Sud, dove solo un giovane su 10 ha un contratto di apprendistato (10,5%). Se in Lombardia continua a trovarsi quasi un quinto degli apprendisti presenti in Italia (precisamente il 18,1%), se ad essa affianchiamo Veneto (12,8%), Emilia-Romagna (10,8%), Lazio (10,1%), Piemonte (8,5%), Toscana (8,2%), scopriamo che in queste 6 regioni si concentra quasi il 70% degli apprendisti. **In poche regioni e in territori ben precisi si concentra quindi la maggior parte degli apprendisti italiani.**

Per quanto riguarda il primo livello, la maggior parte dei contratti è finalizzato all'acquisizione di un diploma professionale (il 60,8% del totale), seguito dalla qualifica professionale (il 32,4%), e, più a distanza, dal diploma di istruzione secondaria superiore (5,4) e dal certificato IFTS (1,1%). Questi dati sono comprensibili anche alla luce della c.d. sperimentazione duale, avviata in Italia a partire dal 2016 grazie ad un accordo in Stato Regioni del settembre 2015, e mirante (anche) alla promozione della diffusione dell'apprendistato all'interno dei percorsi IeFP (Istruzione e Formazione Professionale) regionali. Se questa iniziativa ha permesso di mettere in circolazione risorse aggiuntive per la progettazione e realizzazione dei percorsi, allo stesso tempo è andata inevitabilmente a favorire quelle regioni già dotate di un efficace sistema di formazione professionale, tradizionalmente diffuso in pochi territori. **Ben si comprendono allora il perché delle quasi totale concentrazione degli apprendisti di primo livello tra Provincia Autonoma di Bolzano (52,6%) e Lombardia (34,0%), seguite a distanza dal Veneto (6,3) e Piemonte (2,5).** Già solo in Lombardia e a Bolzano è presente quasi il 90% degli apprendisti di primo livello.

Passando invece al terzo livello, 3 apprendisti su 4 di questa tipologia si trovano in Piemonte (74,7%), e in misura minore in Lombardia (16%). Sono al di sotto dei 20 contratti attivati le altre Regioni, con 5 regioni nelle quali non è attivo nemmeno un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. Il 60,4% di questi contratti è finalizzato all'ottenimento di un Master universitario, mentre crescono i giovani coinvolti nel conseguimento di un diploma ITS (19%, +100% rispetto al 2017, con 67 contratti attivi in Lombardia e 37 in Piemonte) in apprendistato. Il 10,3% svolge attività di ricerca, il 5,4% consegue un dottorato, meno del 5% una

laurea (triennale, magistrale o a ciclo unico).

Interessanti sono anche i dati riguardanti i settori produttivi dove l'apprendistato è più diffuso. Quelli in cui la presenza di apprendisti aumenta di più sono "Altre attività di servizi" (23,5%), "Attività professionali e servizi di supporto alle imprese" (20,7%) e il settore "Metalmeccanico" (19,7%). Guardando invece alla media dei rapporti di apprendistato, i primi tre settori sono il "Commercio" (20,6% rispetto al totale), le "Attività manifatturiere" (17,7%) e i "Servizi di alloggio e ristorazione" (16,8%). Concentrandoci invece sulle professionalità formate con l'apprendistato di primo livello, notiamo che la maggior parte riguardano il settore del benessere, della ristorazione, e in misura minore quello manifatturiero-meccanico. Infine, per quanto riguarda l'apprendistato di terzo livello, non sono disponibili dati precisi sul punto. **L'apprendistato, soprattutto professionalizzante, aumenta in particolare nei settori dove l'impatto delle tecnologie è più limitato, e per formare mestieri "tradizionali", con un limitato bagaglio formativo.**

Altra nota negativa riguarda il settore artigiano, dove l'apprendistato si diffonde molto più lentamente che altrove: il numero medio di rapporti con questa tipologia contrattuale aumenta infatti nel 2018 del 7,8% tra gli artigiani, contro il 17,8% delle aziende di altro tipo. Anche in questo caso, le differenze tra territori sono notevoli: si va dalle Marche, dove ben il 37,4% degli apprendisti lavora in un'impresa artigiana, contro l'11,4% della Campania, numeri che non vengono spiegati dalla sola struttura imprenditoriale locale, ma che dipendono anche dall'effettiva capacità di penetrazione dell'apprendistato a livello locale e dalla sua promozione da parte delle istituzioni locali e, soprattutto, delle parti sociali.

Un breve passaggio per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato. La classe di età che aumenta maggiormente nel 2018 è quella dei trentenni; quindi, coloro che hanno attivato l'apprendistato di secondo o terzo livello poco prima dei 29 anni o che sono beneficiari di forme di sostegno al reddito e quindi accedono al c.d. apprendistato "senza limiti di età": **un dato che porta l'età media degli apprendisti in Italia a 24,7 anni nel 2018.** È questo un ulteriore segnale del progressivo allontanamento di questo istituto dal mondo dei sistemi formativi, scolastici e universitari.

Il rapporto INAPP-INPS dedica spazio anche alle "trasformazioni" da apprendistato in tempo indeterminato, che calano del 12,4% rispetto all'anno precedente. Un calo, in realtà, fisiologico, in quanto determinato dal minor numero di contratti attivati nel biennio 2015-2016, nel quale gli incentivi destinati al contratto a tutele crescenti hanno favorito il ricorso

ad esso, a detrimento dell'apprendistato professionalizzante. **Aumentano contestualmente le cessazioni, che fanno registrare un +15,6% rispetto all'anno precedente.** Il report ci dice anche che i tassi di permanenza presso la stessa impresa a 1 e 3 mesi dalla sottoscrizione del contratto sono molto più elevati nel caso dell'apprendistato professionalizzante (rispettivamente 93,5% e 72,9%) che in quello del primo livello (88,4% e 60,4%): dopo tre mesi dall'inizio del percorso quasi un apprendista di primo livello su due ha interrotto il suo percorso lavorativo. L'apprendistato non può quindi essere pensato solo a partire dalla sua effettiva capacità di garantire un rapporto a tempo indeterminato, soprattutto alla luce di un mercato del lavoro nel quale l'utopia del mantenimento del "posto" di lavoro risulta superata dalle sempre più frequenti transizioni e integrazioni tra formazione, lavoro, e non lavoro. Questi dati suggeriscono quindi di pensare all'apprendistato prima che come contratto "sicuro", come opportunità per la formazione di professionalità dotate di competenze che rappresentano poi l'elemento determinante l'occupabilità (nel presente e nel futuro) dei giovani. **Ci dicono anche, inutile negarlo, di una oggettiva difficoltà dell'apprendistato di primo livello: e questo perché non basta, per far "vivere" l'apprendistato duale, siglare un contratto e il relativo piano formativo, ma curarne la realizzazione nella quotidianità, accompagnando e laddove necessario intervenendo sulla formazione del giovane.** Una fatica che, se si pensa l'apprendistato come contratto incentivato per l'ottenimento di un "posto" a tempo indeterminato, risulta incomprensibile ed evitabile.

Prima di concludere l'analisi del rapporto, è opportuno sottolineare i dati riguardanti l'impatto degli incentivi destinati all'apprendistato sulla sua effettiva diffusione: il principale di essi, Garanzia Giovani (scelto oggi quale "modello" anche per la costruzione del programma di politiche attive GOL), ha permesso l'attivazione solo del 5% dei contratti di apprendistato nel 2018, mentre gli altri incentivi (tra i quali "Occupazione Mezzogiorno") raggiungono solamente lo 0,9%. È facile quindi constatare come non sono gli incentivi economici o fiscali a determinare il successo dell'istituto, almeno in termini di diffusione - se si considera invece la dimensione formativa, si nota che andando ad abbattere ulteriormente il costo del lavoro queste misure rendono ancora più appetibile il professionalizzante, a detrimento dell'apprendistato duale. Poco efficaci, quindi, e potenzialmente dannosi per l'affermazione di un vero - almeno secondo gli standard europei - apprendistato di qualità in Italia.

Chiude il rapporto di monitoraggio un'analisi delle norme regionali e dei CCNL sottoscritti nel 2018, al fine di verificare se e come questi hanno recepito la normativa contenuta nel c.d. Jobs Act, e in che modo. L'analisi della normativa regionale non rivela nulla

di nuovo: alcune regioni non si sono ancora adeguate a quanto disposto dall'ultima riforma o l'hanno fatto solo per alcune forme di apprendistato - e cioè per il professionalizzante. Alcuni dei dati qui presentati sono comunque ampiamente superati, a causa dell'anno più recente preso in considerazione - il 2018. **Per quanto riguarda i CCNL, su 126 analizzati 50 non hanno una disciplina aggiornata e 30 non lo disciplinano affatto. Altri 9 lo citano in altri punti del contratto, senza però alcun rimando normativo.** Dei 37 CCNL che disciplinano l'apprendistato, solo 17 intervengono anche sull'apprendistato di primo e terzo livello, oltre che sul professionalizzante, spesso ricalcando quanto disposto dalla normativa nazionale senza introdurre specificazioni e particolarità in base alle caratteristiche proprie del settore produttivo interessato.

In sintesi, il quadro che ci riconsegna il rapporto di monitoraggio INAPP-INPS mette in evidenza come l'apprendistato sia oggi utilizzato, in Italia, come uno strumento utile all'abbattimento del costo del lavoro e poco altro. L'apprendistato cresce sempre di più, solo però nella sua versione professionalizzante e andando a competere con i tirocini extracurriculari e con il contratto a tutele crescenti: l'unica variabile presa in considerazione è l'impegno economico richiesto. Li accomuna, invece, lo scarso impegno formativo richiesto al datore di lavoro.

Di un apprendistato capace, invece, di costruire le professionalità richieste dal mondo del lavoro, grazie ad un lento e paziente intreccio tra standard formativi e professionali, attentamente regolato dalle parti sociali al fine di aderire il più possibile alle specificità settoriali e locali e promosso adeguatamente dall'attore pubblico, non c'è traccia.

L'apprendistato duale esiste solo là dove ci sono incentivi che vanno ad innestarsi su un sistema già consolidato negli anni (la leFP in Lombardia, Bolzano, Veneto), oppure istituzioni locali particolarmente innovative nel favorire la complementarità tra investimenti in capitale fisso e in capitale umano, incentivando l'attivazione di apprendistato duali nel momento in cui si accede a benefici fiscali legati all'utilizzo di nuove tecnologie - è il caso, unico, del Piemonte, dove infatti si trovano 3 apprendisti di alta formazione e ricerca su 4.

Squilibri territoriali e amministrazioni locali che non promuovono l'apprendistato, regioni e parti sociali poco propense a far qualcosa in più della sola ricezione della normativa statale, incentivi che "drogano" il mercato e generano una corsa al ribasso del costo del lavoro, fanno sì che l'apprendistato venga oggi pensato, in Italia, come un canale per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro che permette il godimento di incentivi normativi, fiscali ed economici. Nient'altro.

Cosa vogliamo che sia, l'apprendistato? Solo un contratto incentivato, che si diffonde quando calano gli incentivi destinati ad altre tipologie contrattuali e che va a competere

sul costo del lavoro con i tirocini extracurricolari? Oppure la risposta - faticosa, perché progettuale, partecipata, plurale - all'emergenza ricordata in apertura, mirante alla costruzione dei mestieri grazie alla sua capacità di fare sistema tra sistemi formativi e mondo del lavoro?

Un'altra via, rispetto a quella tratteggiata dal rapporto INAPP-INPS, sembra ancora possibile. Sta però alle istituzioni coinvolte nell'effettiva costruzione di questo sistema l'onere di un rinnovato protagonismo - dal basso - per la realizzazione di reti locali capaci di intercettare fabbisogni e di rimando costruire percorsi di formazione e lavoro. **Non servono nuove norme, ma istituzioni - in primis le parti sociali - desiderose di superare la riduzione dell'apprendistato a solo contratto incentivato, verso la sua riscoperta come sistema per la costruzione sociale ed economica dei mestieri e delle nuove professionalità.**

Matteo Colombo

ADAPT Senior Research Fellow

 [@colombo_mat](https://twitter.com/colombo_mat)

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 20 dicembre 2021, n. 45

L'apprendistato duale, in particolare quello di terzo livello, vive dal punto di vista numerico una condizione di netta minoranza rispetto al "gemello diverso" professionalizzante (di secondo tipo), dimostrando la grande difficoltà a far decollare gli strumenti di integrazione università-alta formazione e lavoro nel nostro paese. A questa situazione di stallo concorre senz'altro l'eccessivo carico burocratico che attanaglia chi adopera tali strumenti, come anche la scarsa presenza di un sistema strutturato e continuativo di incentivi che, a partire da un sostegno economico, sia in grado di favorire la connessione tra i diversi attori territoriali che governano la domanda e l'offerta di lavoro.

Come già affermato in precedenti analisi (si veda M. Colombo, [L'apprendistato che non c'è. Alcune riflessioni a partire dall'ultimo report Inapp-Inps](#), Bollettino ADAPT 15 novembre 2021, n. 40), stando all'ultima rilevazione [Inapp del 2021](#), **l'apprendistato di III tipo ha soltanto sfiorato il tetto dei mille, fermandosi a quota 960 apprendisti su base nazionale nel 2018.** Numeri che rendono paradossale la richiesta da parte delle aziende di avere alte professionalità, considerato il fatto che, pur disponendo dello strumento, l'apprendistato di alta formazione spesso non viene adoperato, privilegiando l'utilizzo di altri mezzi più agili burocraticamente ma meno efficaci e strutturati sul fronte formativo. Facendo riferimento ad un arco di tempo più ampio, **nel 2013 il numero degli apprendisti di terzo livello era di 508** (apprendisti iscritti ai percorsi formativi dalle Regioni/Province autonome), mentre **nel 2014, gli apprendisti di alta formazione avevano raggiunto quota 1.182, per poi salire ancora, nel 2015, a 1.242. Nel 2016 abbiamo invece assistito ad una diminuzione del numero di apprendisti di terzo tipo, calati a quota 1.046. Una frenata che ha preceduto il "crollo" del 2017 (982 apprendisti) e del 2018 (960 apprendisti), mettendo in evidenza il declino**

dell'istituto.

Pur essendo diverse le cause alla base dell'andamento progressivamente discendente dell'istituto, tra gli aspetti che hanno concorso al formarsi di questa situazione vi sono la presenza di strumenti concorrenti come i tirocini extracurricolari e, soprattutto, la bassa promozione di un sistema di incentivi, oltre a quelli ordinari dell'istituto (agevolazioni economico-fiscali sul costo del lavoro), volti a favorire l'utilizzo dell'apprendistato di III livello da parte delle imprese, facendo sì che possa diventare il canale privilegiato di accesso al lavoro e di costruzione delle professionalità nei territori. Partendo da quest'ultimo aspetto, è bene ricordare come tra il 2012 e il 2017 sia stato infatti introdotto nell'ambito del progetto **"FixO Scuola e Università - Formazione e Innovazione Scuola e Università"**, promosso dal Ministero del Lavoro e da Anpal (prima Italia Lavoro) con uno stanziamento iniziale di 1 milione e 560 mila euro, un **contributo di 6.000 euro specificamente rivolto a quelle imprese che attivavano un apprendistato di alta formazione a tempo pieno** (il contributo veniva ridimensionato a 4.000 euro per le assunzioni di apprendisti a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali), cercando quindi di **incentivare l'utilizzo di questo strumento attraverso l'erogazione di un contributo economico direttamente alle imprese, le quali potevano beneficiare di un costo del lavoro più basso e, al tempo stesso, avvalersi della possibilità di formare il giovane in base alle competenze di cui necessitavano.**

I primi anni di attivazione dell'incentivo sembrano avere avuto un impatto positivo sull'incremento dell'utilizzo dell'apprendistato di III livello, arrivando al picco di 1.242 apprendisti attivi nel 2015. Tuttavia, negli anni seguenti, a seguito del passaggio da **Italia Lavoro** ad **Anpal**, all'affermarsi del programma **Garanzia Giovani**, che ha di fatto rappresentato uno dei motori principali della diffusione dei tirocini extracurricolari, anche a discapito di strumenti come l'apprendistato, e allo sbiadirsi della **promozione dell'incentivo FixO a livello territoriale**, la quota di apprendisti di terzo livello è progressivamente diminuita arrivando sotto l'ordine delle migliaia con 960 apprendisti nel 2018. **A spiegazione del calo del numero degli apprendisti, seppur in via più marginale, può essere aggiunto anche il fatto che nel passaggio dal Testo unico sull'apprendistato (TUA) del 2011 alla nuova disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 81 del 2015 il legislatore ha operato un ridimensionamento del campo di applicazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (III livello),**

riconducendo l'attivazione di un percorso per il conseguimento del diploma secondario superiore (liceo, istituto tecnico, istituto professionale) non più al terzo livello, bensì al primo, determinando **quindi, almeno ipoteticamente, un decremento della quota di apprendisti di alta formazione nelle rilevazioni successive.**

Il quadro appena delineato dimostra, da una parte, il poco interesse finora riscontrato nell'utilizzo di un sistema strutturato, come quello dell'apprendistato duale di terzo livello, per favorire l'incontro tra giovani e lavoro anche attraverso un dialogo stretto e continuativo tra università e imprese. Dall'altra parte, mette in evidenza l'importanza di promuovere incentivi economico-fiscali volti ad incrementare l'utilizzo dello strumento anche attraverso **la costruzione di una rete di attori che indirizzino gli incentivi e i finanziamenti all'interno di una trama progetti territoriali volti a rispondere ai fabbisogni professionali e di competenze del territorio, arricchendo ulteriormente la prospettiva di utilizzo dell'apprendistato di terzo livello, non solo come uno strumento di risparmio economico, ma anche come un mezzo per progettare l'incontro tra domanda e offerta di competenze e professionalità.**

L'efficacia di questa "filosofia dell'incentivo" è testimoniata da alcune realtà territoriali virtuose come Regione Piemonte che, stando alle ultime rilevazioni (si veda [Inapp del 2021](#)), accoglie circa il 70% degli apprendisti di III livello presenti in Italia. In riferimento alla regione subalpina, tra il 2016 e il 2020, la rete di incentivi e di attori sociali ha portato all'attivazione di 758 percorsi di apprendistato di alta formazione, soprattutto nell'ambito di master (558) e attività di ricerca (90), coinvolgendo 281 imprese, in particolare di piccola-media dimensione (si veda M. Colombo, G. Montemarano, *Apprendistato e innovazione. L'esperienza di Regione Piemonte*, Nuova Professionalità, III/1, 2021). Un esempio che dimostra come, più in generale, agli incentivi economici a favore delle aziende è opportuno affiancare la costruzione di reti territoriali strutturate sulla collaborazione (non episodica) tra sistemi formativi, imprese, parti sociali ed enti locali. **Il rovescio della medaglia è rappresentato dal rischio di abdicare alla messa in rete degli incentivi, impedendo che l'apprendistato venga sfruttato a pieno o che prevalgano altre forme giuridiche più facilmente attivabili come i tirocini extracurricolari, molto meno ambiziosi ed efficaci nella formazione delle competenze.** Ne è stato un esempio **Garanzia Giovani** che, dalla sua implementazione nel 2014 fino ad oggi, ha portato all'attivazione di **oltre mezzo milione di tirocini extracurricolari ma solo di un migliaio di contratti di apprendistato** (vedi [report di monitoraggio quadrimestrale Anpal su](#)

Garanzia Giovani), mettendo in evidenza l'importanza di sapere indirizzare le risorse disponibili verso le forme di integrazione scuola-università-lavoro più virtuose anche attraverso la promozione di progetti specifici su base territoriale.

Gli incentivi, a livello europeo, nazionale e regionale, possono dunque rappresentare un importante pilastro per il rilancio dell'apprendistato, e in particolare quello di terzo livello, che più di tutti soffre di quote di attivazione piuttosto residue. A questo proposito, sembra paradossale che il Pnrr non preveda azioni specifiche di finanziamento volte a supportare l'apprendistato di alta formazione. Guardando al livello nazionale, sembra essere urgente la **reintroduzione di un sistema di incentivo economico a livello nazionale**, come quello proposto dal programma **FlixO Scuola & Università**, per supportare le imprese nel non facile compito di prendersi cura della formazione e dell'inserimento strutturato di un giovane in azienda. **Al tempo stesso gli enti territoriali, le Regioni, gli istituti di istruzione e formazione, nonché le imprese stesse, hanno l'arduo (ma necessario) compito di tessere reti di collaborazione in grado di incentivare l'utilizzo di questi contributi non soltanto da un punto di vista economico ma anche attraverso la presa di consapevolezza di come l'apprendistato di alta formazione possa rappresentare la chiave di volta della progettazione e dell'incontro tra domanda e offerta di competenze di elevata professionalità in base alle peculiarità del territorio in cui si inserisce.**

Tommaso Galeotto

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @TommasoGaleotto

Materiali di discussione | N. 1/2021

Lilli Casano, Tommaso Galeotto, Annamaria Guerra,
Giorgio Impellizzieri, Sara Prosdocimi, Michele Tiraboschi

Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è

*Quello che raccontano i percorsi di formazione
e le esperienze di lavoro dei nostri studenti*

ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione

DIRETTORE RESPONSABILE

Emmanuele Massagli

REDAZIONE

Matteo Colombo (*coordinatore editoriale*)

Laura Magni

Maddalena Magni

Giuseppe Manzella

[ADAPT University Press](#) | aup@adapt.it

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di **double blind peer review**, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Lilli Casano, Tommaso Galeotto, Annamaria Guerra,
Giorgio Impellizzieri, Sara Prosdocimi, Michele Tiraboschi

Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è

*Quello che raccontano i percorsi di formazione
e le esperienze di lavoro dei nostri studenti*

ISBN 978-88-31940-82-5

Publicato il 21 ottobre 2021

© **2021 ADAPT University Press**

Publicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

<i>Prefazione</i>	IX
L'utilità di un esercizio didattico: cosa ci dicono i CV degli studenti universitari a proposito di giovani, formazione e lavoro.....	1
Come riportare esperienze e formazione? Le criticità tecniche ed espositive nell'analisi del curriculum vitae degli studenti.....	11
Un primo bilancio delle esperienze di alternanza formativa	25
Un mondo del lavoro e delle competenze in transizione: il volontariato	31
Dalla lettura dei CV alcune ragioni del disallineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro	37
<i>Notizie sugli autori</i>	45

Prefazione

Quale è l'effetto dei cosiddetti "lavoretti" sui percorsi di carriera dei giovani studenti italiani? Quanto la qualità di queste prime esperienze di contatto con il mondo del lavoro impatta sulle mete professionali da loro desiderate? Gli schemi di alternanza scuola-lavoro e i sempre più numerosi tirocini, curricolari e non, hanno un effetto positivo sui percorsi di apprendimento e sullo sviluppo di competenze utili per l'ingresso nel mercato del lavoro? Il volontariato contribuisce al raggiungimento di migliori risultati occupazionali per i giovani?

Rispetto a interrogativi come questi non si può non sottolineare come sia particolarmente significativo il recente riconoscimento del premio Nobel per l'economia a tre studiosi che hanno profuso sforzi considerevoli proprio nel dimostrare l'importanza della osservazione empirica per l'analisi delle relazioni causali nel mercato del lavoro. Una "rivoluzione della credibilità" per gli studi economici (così, più di dieci anni fa, J.D. Angrist, H.S. Pischke, The Credibility Revolution in Empirical Economics: How Better Research Design Is Taking the Con out of Econometrics, in Journal of Economic Perspectives, 2010, vol. 24, n. 2) ma una indicazione di metodo preziosa anche per le altre discipline che si occupano dei temi e dei problemi del mercato del lavoro.

La ricerca di nessi di causalità nella analisi delle dinamiche dei mercati del lavoro è infatti sempre ardua, e ancora di più se ci si concentra sui fenomeni specificamente connessi al rapporto tra studio e lavoro, su cui intervengono molteplici variabili difficilmente inquadrabili negli schemi teorici utilizzati per spiegare i comportamenti legati alle scelte (individuali e politiche) che ruotano intorno al lavoro. Di fronte a tale incertezza emerge l'importanza della osservazione del dato di realtà per spiegare, comprendere e valutare anche le diverse opzioni di regolazione, che d'altra parte, almeno nel nostro Paese, raramente discendono da una adeguata base di conoscenza empirica dei fenomeni su cui intervengono.

L'analisi "dal basso" della delicata fase di transizione dalla scuola/università al lavoro dei giovani può allora consentire di fare emergere dati preziosi per riflettere, fuori da schemi teorici astratti e dogmatismi, sugli interrogativi sopra richiamati, e anche per stimolare i giovani che si accostano allo studio del diritto del lavoro a porsi le giuste domande, partendo dalla osservazione di dati provenienti dalle loro concrete esperienze. Questo è quanto abbiamo imparato e stiamo imparando anche attraverso alcuni esercizi didattici condotti, da alcuni anni a questa parte, con i nostri studenti universitari avviando le nostre lezioni in materia di diritto del lavoro tramite lo studio del curriculum vitae degli studenti stessi con operazioni utili a spiegare le fonti del diritto del lavoro (M. Tiraboschi, Teoria e pratica dei contratti di lavoro, ADAPT University Press, 2021, § 61) ma anche a comprendere il loro incontro con il lavoro, gli schemi giuridici utilizzati e le trappole o i ponti che trovano lungo il percorso che li accompagna nella difficile transizione dal ruolo di studenti a quello di lavoratori veri e propri (M. Ori, [Lezioni di employability: insegnare a scrivere un CV per progettare il futuro degli studenti ed educarli al "pensiero alternativo"](#), in Boll. ADAPT, 25 marzo 2013, n. 11, e similmente L. Casano, [Giovani e lavoro in Italia, attraverso l'analisi di 170 CV di studenti universitari](#), in Boll. ADAPT, 29 ottobre 2014, n. 39).

*Le riflessioni raccolte in questo volume vogliono offrire un contributo in questa direzione sugli esercizi avviati da chi scrive nel corso di questo anno accademico nelle Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e dell'Insubria. Si è scelto, in particolare, di proporre **ragionamenti e argomenti di discussione sui temi legati al rapporto tra giovani e lavoro partendo dalla mappatura e analisi delle esperienze formative e lavorative di tre gruppi di giovani studenti universitari coinvolti in un esercizio collettivo di costruzione e discussione dei propri curriculum vitae.***

*Nell'ambito degli insegnamenti di diritto del lavoro di tre corsi universitari (Modena, Como, Varese) gli studenti dei primi anni (triennale economia e ciclo unico giurisprudenza) sono stati invitati a elaborare il loro curriculum vitae come primo passo per la comprensione della materia, che incontravano per la prima volta. **Nel complesso sono stati raccolti e analizzati 195 curriculum vitae (101 a Modena, 54 a Como e 40 a Varese)** dalla cui lettura è innanzitutto emerso come gli studenti entrino frequentemente in contatto con il mondo del lavoro e con contesti professionali durante i percorsi di studio di istruzione secondaria superiore o universitario. **In media ognuno***

delle ragazze e dei ragazzi coinvolti ha già fatto esperienza del lavoro – inteso in senso lato – 2,1 volte. Si tratta di esperienze eterogenee, formali e informali, inquadrare in schemi giuridici e non, retribuite o gratuite.

I curriculum vitae raccolti hanno offerto una base di dati preziosa per la riflessione su giovani, formazione e lavoro: le caratteristiche delle esperienze lavorative nella prima fase di ingresso nel mercato del lavoro (mestieri e schemi giuridici di riferimento), il lavoro nero e la scarsa diffusione di strumenti contrattuali pensati per la valorizzazione e la tutela del lavoro dei più giovani, il volontariato e le altre forme di lavoro senza contratto come i tirocini, o il lavoro familiare.

Diversi i settori economici e i mestieri nei quali è più frequente che i giovani siano impegnati e impiegati: servizi di bar e ristorazione (camerieri), lavoro amministrativo e segretariale, aiuto allo studio e ripetizioni, volontariato in parrocchie e centri estivi, vendita al dettaglio, lavori generici presso studi professionali.

In molti casi dalla lettura del curriculum vitae è stato impossibile rilevare la forma giuridica con cui l'attività di lavoro si è svolta: il 38% delle esperienze è giuridicamente inclassificabile. A determinare un tale tasso non sono soltanto le (pur presenti) difficoltà degli studenti a tradurre nel linguaggio giuridico le esperienze fatte, quanto, almeno in parte, la prassi del lavoro nero. Seppur (quasi) mai esplicitamente menzionati nei curriculum vitae raccolti, non sono pochi i casi di impiego nell'economia informale, spesso tralasciati dagli stessi CV, anche per il timore di non riuscire a documentare in alcun modo quell'attività né di poter riferirvi alcuna referenza. Esplicitamente interrogati sul punto, alcuni studenti del corso di Modena e Reggio Emilia, nell'ambito di una seconda esercitazione, hanno infatti chiarito la (non) forma giuridica dei rapporti di lavoro altrimenti inclassificabili: su 61 studenti coinvolti, il 51% ha dichiarato di aver lavorato per periodi più o meno prolungati in nero e per compensi altamente variabili.

Va anche notato che, tra le poche tipologie contrattuali di lavoro dichiarate, risultano assenti non soltanto i percorsi in apprendistato, vuoi nella forma professionalizzante vuoi nella forma del sistema duale alla tedesca che da noi resta ancora una chimera, ma anche la somministrazione di lavoro che pure dovrebbe canalizzare e aggregare gli spezzoni di lavoro temporaneo. Sul ruolo della somministrazione sarebbe importante, invero, un

approfondimento sistematico delle ragioni della mancata penetrazione delle agenzie del lavoro tra i giovani universitari (quantomeno quelli della nostra analisi empirica). In via di prima approssimazione non possiamo non rilevare come spesso siano una miriade di intermediari, il più delle volte non in possesso di autorizzazioni nazionali o accreditamenti regionali ai servizi al lavoro a “organizzare” la domanda e l’offerta di questi lavoretti non di rado con forme di concorrenza sleale, tra pseudo collaborazioni e tirocini fittizi, che mettono drasticamente fuori mercato la somministrazione di lavoro e le agenzie che operano nella legalità e che anzi potrebbero affiancarsi a scuole e università nella strutturazione di percorsi formativi e di lavoro secondo il modello duale tanto discusso nei convegni quanto poco praticato nella realtà italiana. Resta in ogni caso il fatto che quanti ancora oggi additano le agenzie del lavoro autorizzate come speculatori del mercato del lavoro (e un Ministro del lavoro ha sostenuto questa posizione solo tre anni fa) dovrebbero porsi qualche domanda sul perché i nostri giovani scolarizzati incontrino il lavoro mediante lavoretti occasionali in nero o finti tirocini formativi.

*Al di là delle prestazioni in violazione di legge, sono altresì segnalate molte esperienze di “lavoro” in senso lato, inteso non come attività finalizzata alla produzione di un bene o alla esecuzione di un servizio in cambio di un corrispettivo. **Nelle sedi di Como e Varese, per esempio, il 42% delle esperienze di contatto con il mondo del lavoro è avvenuto per mezzo di tirocini (il 37% sul totale di Modena)** nell’ambito di quella che fu l’Alternanza scuola lavoro introdotta dal d.lgs. 59/2017, oggi Percorsi per le Competenze Trasversali e di Orientamento (PCTO) regolati dalla legge n. 145/2018. **A queste si aggiungono anche le non poche esperienze di volontariato, diffuse tra il 57,3% degli studenti,** impegnati in oratori e parrocchie, nella assistenza ad anziani o disabili, oppure in associazioni e fondazioni con varie finalità (tra Caritas, Croce Rossa, Legambiente, Avis, ecc.) e in modo esteso in lavori di babysitteraggio.*

Nel complesso, tra lavoro nero, tirocini, volontariato, i giovani incontrano il mercato del lavoro in modo frammentato, disordinato e – a tacere della assenza di tutele retributive, previdenziali e assicurative – sembra mancare una intenzionalità orientata alla acquisizione di competenze o comunque un seppur minimo canale di comunicazione tra l’impegno di studio e l’esperienza lavorativa. Eppure queste esperienze più o meno causali sono anche l’unica occasione di maturazione di soft e hard skills. Per quanto

molti CV non indichino alcunché in termini di competenze tecnico-professionali e di competenze di base e trasversali – sulle prime tace oltre un terzo dei curriculum vitae analizzati, sulle seconde oltre un quarto – quando queste sono segnalate non sono mai ricondotte al periodo di studi quanto piuttosto a queste attività “grigie” svolte all’esterno del mercato del lavoro.

Sono inoltre confermate le difficoltà incontrate dai giovani nell’affacciarsi con consapevolezza al mercato del lavoro, non solo per deficit informativi o scarsa esperienza, che rendono ancora più inspiegabile e sconcertante la scelta di ANPAL e dall’allora Ministro del lavoro Giuliano Poletti di occultare i CV degli studenti e dei neo laureati e diplomati in contrasto con quanto ancora oggi afferma la legge Biagi (si veda M. Tiraboschi, [La disoccupazione giovanile e il business dei curricula degli studenti: tre domande al Ministro Poletti](#), in Boll. ADAPT, 29 aprile 2017, n. 16) ma anche per l’assenza di momenti istituzionali di orientamento e/o di strumenti di comprensione e descrizione della realtà del lavoro che ancora oggi (e a dispetto delle numerose riforme intervenute) non sono oggetto di attenzione nei percorsi formativi. I giovani (anche quelli già inseriti in percorsi universitari) non conoscono il linguaggio delle competenze e dei profili professionali e applicano schemi cognitivi ampiamente influenzati da uno stile di apprendimento nozionistico, che è ancora prevalente nei diversi ordini e gradi del sistema di istruzione.

*Ciò si riflette anche nei numerosi ed evidenti **difetti redazionali dei CV** che, nell’alzare barriere all’ingresso nel mercato del lavoro dalla porta principale, rivelano scarsa capacità da parte degli studenti universitari di comunicare chi sono, di precisare cosa cercano e conseguentemente di redigere un documento di presentazione di attitudini, qualità e competenze professionali. L’analisi dei CV ha, infatti, sottolineato non solo criticità di carattere stilistico, ma anche difficoltà nel tradurre le esperienze lavorative (con o senza contratto) svolte in competenze professionali acquisite. Le competenze e le abilità sono indicate in modo sommario, non collocate nel loro contesto di sviluppo e di apprendimento e sono spesso inserite in una sezione unica senza alcuna distinzione tra quelle tecniche e quelle trasversali, spesso poco menzionate. Incrociando i dati e rilevando le principali carenze (segnalazione ambito di interesse, posizione professionale di riferimento, resa grafica insufficiente, l’indicazione di competenze trasversali, et cetera), è emerso come **soltanto il 29,82% dei CV analizzati (con leggere correzioni) sarebbero utilizzabili per reali candidature. In nessun contratto è dato***

riscontrare la segnalazione di referenze utili a garantire la veridicità di quanto presente nel curriculum vitae o comunque il valore e la qualità del giovane.

L'esperimento ha consentito anche di trarre, ovviamente nei limiti dei dati effettivamente osservati e senza alcuna valenza di analisi campionaria, un primo indicativo e grossolano (ma sempre utile) bilancio delle esperienze di alternanza formativa (e PTCO) e di volontariato, ampiamente diffuse tra i giovani coinvolti, e rispetto alle quali emergono criticità sia in termini di qualità (contenuti, durata, progettazione, monitoraggio) delle esperienze, sia in termini di coerenza delle stesse con il quadro normativo di riferimento, sia infine in termini di effettiva utilità per la crescita personale e professionale dei giovani e per la riduzione del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro che li penalizza.

Con riferimento alla alternanza formativa e ai percorsi per le competenze trasversali, nel corso degli anni di studio presso le scuole secondarie superiori si contano da un minimo di uno a un massimo di quattro periodi di impiego all'interno dei diversi luoghi di "lavoro". In molti casi le ragazze e i ragazzi sono assegnati a studi professionali presso i quali svolgono prevalentemente attività di assistenza agli uffici di segreteria o – in minor parte – di affiancamento ai professionisti che li ospitano nella loro struttura. Ancora più frequentemente il lavoro di segreteria e archiviazione è svolto in prevalenza all'interno di aziende di diversi settori (in particolare immobiliare, tessile, sanitario, agenzie viaggi). Non mancano anche esperienze in contesti educativi presso le stesse scuole superiori, oppure presso scuole di primo grado o d'infanzia, in luoghi di cura o presso enti pubblici come comuni, procure della Repubblica, Inps e Inail.

Non sono pochi i casi in cui risulta carente e inadeguata la progettazione dei percorsi, con occasioni di conoscenza del mondo del lavoro del tutto scollegate a quanto studiano e apprendono a scuola. Una progettazione in capo, in primo luogo, all'istituto scolastico (soggetto promotore) affiancato dal soggetto ospitante, tramite la sottoscrizione della convenzione, che indica gli obblighi delle due parti, le modalità di attivazione, la durata dei percorsi, il piano formativo e le modalità di integrazione con il programma scolastico, di monitoraggio e di valutazione degli apprendimenti e delle competenze oggetto del tirocinio. Come risulta dall'ascolto diretto degli studenti, i piani formativi, anche quando teoricamente coerenti e non estranei

al percorso di studio, in moltissimi casi non sono rispettati e si registra anzi una difformità evidente tra quanto programmato e quanto realizzato. Gli stessi tutor (del soggetto promotore e soprattutto del soggetto ospitante) il più delle volte sono fantasmi che nulla richiamano della figura dei maestri ma neppure quella dei garanti della convenzione e del relativo piano formativo.

L'inadeguatezza della progettazione dei piani può ben desumersi anche dalla durata delle esperienze e dal tasso di incoerenza tra gli ambiti disciplinari di provenienza (scuola) e di destinazione (università) e i contesti professionali ai quali sono assegnati i ragazzi. Nel 14% dei casi la durata della esperienza addirittura non supera le due settimane e la durata media non è comunque superiore a un mese: un tempo limitato per un reale coinvolgimento dello studente nel contesto lavorativo, che non poche volte si limita a una semplice osservazione, quando non ad attività manuali pure. Inoltre, il tasso di incoerenza tra l'indirizzo scolastico e gli ambiti e i contenuti della alternanza formativa è elevato: nel 38% dei casi esaminati, non c'è alcun collegamento tra la teoria e il programma scolastico e i settori di destinazione e le attività svolte in alternanza. Un dato che si riflette anche in uscita, in termini di orientamento per la scelta degli studi universitari: nel 70% dei casi le ragazze e i ragazzi coinvolti proseguono il loro percorso formativo in ambiti disciplinari che non hanno alcuna correlazione con l'esperienza vissuta in contesto lavorativo durante gli anni di istruzione secondaria superiore.

Con riferimento al volontariato, è emerso invece quanto sia variegato il settore, riguardo ad esperienze, scopi e dunque conseguenti criticità. Se comunemente il volontariato è svolto per finalità etiche, morali e religiose, sempre più spesso è anche inteso come un'occasione per accrescere le proprie competenze di base e trasversali e il proprio network professionale. Solitamente concepito nella sua dimensione liberale e solidaristica, d'altronde, ha un valore economico e dei profili giuridici, come confermano le previsioni di legge (n. 117/2017) che prevedono il diritto al rimborso spese da parte del volontario e l'obbligo delle organizzazioni di tutele assicurative (contro gli infortuni e per la responsabilità nei confronti dei terzi). Garanzie invero spesso del tutto o in parte disattese nelle rilevazioni dei CV, con contestuali rischi di comportamenti abusivi da parte delle organizzazioni presso le quali i giovani realizzano la propria attività, non poche volte svolgendo

compiti e funzioni equivalenti a quelle di competenza di operatori regolarmente assunti o contrattualizzati.

*Venticinque anni fa Marco Biagi richiamava alla necessità di «passare da un sistema educativo di trasmissione delle conoscenze ad una formazione basata sulle competenze, superando la semplice logica di apprendimento in vista di una crescita cognitiva continua nell'ambito di processi di innovazione inaugurati dalle organizzazioni produttive» (L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu, Marco Biagi. Un giurista progettuale, Giuffrè, 2003, qui p. 122), che favorisca d'altro canto una «ricomposizione di conoscenze acquisite ma disperse in varie occasioni lavorative», ancora una volta «a favore di una prospettiva dove il singolo attenda sempre alla costruzione e al potenziamento delle proprie competenze» (L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu, op. cit, qui p. 114). Col tempo abbiamo avuto modo di precisare, rispetto a questa affermazione, che l'occupabilità non è una formazione piegata alle esigenze contingenti del mercato del lavoro e neppure una formazione per un preciso mestiere. Difficile, del resto, che un giovane di quindici o vent'anni conosca la realtà dei mestieri dietro le singole etichette e, ancor di più, già sappia cosa vorrà fare da grande. Così inteso quello di occupabilità è un concetto vecchio e forse anche sbagliato, per la nuova economia almeno, anche perché, già ora e ancor più in futuro, si cambieranno almeno dai cinque ai dieci "lavori" nell'arco di una vita. Lavori che non sono semplicemente posti e contratti, in una mobilità professionale statica e ordinata, ma, più in profondità, gli stessi mestieri, le specializzazioni e le relative competenze professionali necessarie per svolgerli. Occupabilità e formazione per competenze sono, semmai, un percorso di crescita e sviluppo integrale della persona che ci porta a essere padroni del nostro destino in quanto attrezzati per le sfide lavorative e non solo che incontreremo nella vita anche perché non formati ottusamente per superare un esame o per apprendere un singolo mestiere, che magari sarà già scomparso non appena ci affacceremo nel mercato del lavoro, ma piuttosto in quanto capaci di apprendere e risolvere i problemi che via via incontreremo forti di una consapevolezza di chi siamo e cosa vogliamo, delle nostre potenzialità e talenti così come dei nostri limiti e lacune. Ed è in questo che dovrebbe esaltarsi il metodo della alternanza formativa secondo un fare per imparare e meglio comprendere le nozioni che si sono apprese in aula e nelle lezioni (M. Tiraboschi, [Cosa intendiamo quando parliamo di occupabilità. In ricordo di Guido Rossa](#), in *Boll. ADAPT*, 30 gennaio 2017, n. 4).*

Ebbene, una analisi di quanto i giovani fanno durante i loro percorsi di studi e l'ascolto delle loro delusioni maturate nelle prime esperienze di incontro col mercato del lavoro sembrano segnalare, in attesa di studi scientifici più accurati e documentati e su campioni assai più significativi di giovani, come siamo ancora molto lontani, in Italia, da questa rivoluzione nei percorsi scolastici e universitari che metta al centro dei processi di formazione e crescita i giovani, orientandoli e accompagnandoli con meno improvvisazione e più consapevolezza nel loro percorso di crescita personale e di maturazione di quelle conoscenze, competenze ed esperienze che consentiranno loro di essere persone felici, coscienti di quello che desiderano e coi mezzi tecnici per raggiungere le mete professionali ambite.