

**Senato della Repubblica**  
**Commissione lavoro pubblico e privato, previdenza  
sociale**

**Audizione 10 marzo 2022 in materia di Apprendistato e Tirocini**

**Apprendistato**

Gli effetti della pandemia sul mercato del lavoro sono stati pesantissimi con un impatto particolarmente evidente sui giovani.

Ci sono due problemi da evidenziare. Il primo è l'ulteriore aumento dei giovani disoccupati che non cercano più nemmeno un lavoro. Il secondo riguarda l'elevato tasso di non scolarizzazione dei percettori di reddito di cittadinanza. L'elemento comune è sempre la popolazione giovanile, che necessita di una promozione vera e efficace di misure di formazione anche preliminare all'accesso al lavoro. Per contrastare la forte decrescita del tasso di occupazione giovanile bisogna investire sulle competenze professionali puntando anche sull'apprendistato. Occorre intercettare i reali fabbisogni delle imprese e sostenerle concretamente nell'investimento sulla formazione on the job, incentivando il ricorso all'apprendistato, sia duale sia professionalizzante, quale strumento necessario per far fronte alle difficoltà per le imprese a reperire manodopera qualificata e quale canale di ingresso privilegiato nel mondo del lavoro.

La recente legge di Bilancio ha prorogato per il 2022 lo sgravio contributivo totale per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati in tale anno dai datori di lavoro che occupano non più di nove dipendenti, ma questo non basta per far decollare l'istituto.

Le ragioni della mancanza di appeal dell'apprendistato duale sono da attribuire all'ancora scarsa e disomogenea regolamentazione dell'istituto a livello regionale, seppure con qualche virtuosa eccezione e, spesso, alle difficoltà di gestione in coordinamento con gli istituti scolastici. Le problematiche legate al regionalismo differenziato nelle politiche attive sono infatti evidenti: viene spontaneo chiedersi se il problema è l'inoccupazione, oppure l'essere nati in determinate regioni, dove sorge il diritto?

Servirebbe, invece, garantire livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio e standardizzare il percorso di sostegno nelle fasi di occupazione/inoccupazione, e rafforzare i meccanismi di condizionalità collegandoli a formazione effettiva.

In questa prospettiva si inserisce il PNRR ed il programma Gol, che hanno il pregio di valorizzare l'apprendistato duale che assolve contemporaneamente finalità sia formative sia di politica attiva del lavoro.

Gli stessi documenti di adozione del Programma GOL, che espressamente prevedono che "... la formazione dovrà rispondere ai fabbisogni specifici rilevati in sede di *assessment* e a quanto richiesto dalle imprese sul territorio....Andrà favorito il più possibile il coinvolgimento delle imprese nell'erogazione stessa della formazione o nella definizione del suo contenuto, da un lato, individuando percorsi sia di aggiornamento che di

riqualificazione in modalità duale, dall'altro, finanziando percorsi di formazione specifica richiesti, condizionati all'assunzione, ovvero coprendo i costi sostenuti per il percorso formativo, a seguito dell'assunzione medesima ...”.

Fondamentale il ruolo delle Regioni, i cui Piani Operativi Territoriali dovranno contemplare, tra le altre cose il coinvolgimento del sistema delle imprese per lo sviluppo delle capacità di individuare ed esprimere i propri fabbisogni di competenze a breve, medio e lungo termine e per la valorizzazione della loro capacità formativa e della loro dotazione strumentale e tecnologica, anche tramite lo sviluppo del sistema di formazione duale.

**Tuttavia, anche sul programma Gol si registrano velocità diverse a livello regionale ed uno scarso coinvolgimento delle parti sociali - soprattutto datoriali - che potrebbero invece apportare un significativo contributo.**

Inoltre, la tecnologia e, in particolare ai fini formativi la Blockchain, come database decentralizzato in grado di garantire l'immutabilità e la certificabilità dei dati, possono rappresentare una rivoluzione copernicana nell'ambito della formazione, poiché consentono di costruire e alimentare il fascicolo elettronico del lavoratore, facendovi confluire i dati riferiti al singolo individuo in possesso dei diversi soggetti della rete nazionale e tracciando così a livello territoriale i percorsi educativi e formativi, i periodi lavorativi, i contributi, ecc.

**Occorre in ogni caso intervenire anche sull'apprendistato professionalizzante, che è quello più largamente in uso presso le PMI con investimenti più consistenti sulla decontribuzione e sulla formazione e con una facilitazione di accesso anche fatta di semplificazioni amministrative.** E' necessario garantire un adeguato finanziamento della formazione di base e trasversale nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante: tale intervento permetterebbe di assicurare la formazione di base e trasversale di tutti gli apprendisti assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante, che rappresenta la tipologia largamente utilizzata. Ad oggi la prosecuzione dell'apprendistato oltre la scadenza permette all'azienda di avere per tutti gli apprendisti indipendentemente dall'età i contributi da apprendista (quindi aliquota 10%) ancora per 12 mesi a nostro avviso l'agevolazione dovrebbe andare a 24 mesi.

## **Tirocini**

La legge di Bilancio 2022 propone una rivisitazione del tirocinio più orientata all'eliminazione del rischio relativo ai possibili abusi che a una vera e propria riqualificazione dell'istituto. La norma, per come è articolata, carica l'istituto di burocrazia e di regole stringenti, che porteranno inevitabilmente all'estinzione di questa forma contrattuale.

La legge n. 234/2021 individua cinque criteri di indirizzo per la redazione delle linee guida Governo/Regioni:

- a) revisione della disciplina dei tirocini, sulla base di requisiti che ne circoscrivono l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
- b) individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi, e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni di impresa;
- c) definizione di livelli essenziali della formazione, che prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- d) definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini alle assunzioni di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- e) previsione di azioni e interventi finalizzati alla prevenzione e al contrasto nei confronti di un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Serve una visione nuova e diversa del tirocinio, alla luce del percorso di avvicinamento tra scuola e lavoro, proponendolo soprattutto quale strumento di esperienza per l'avvio al lavoro.

Il tirocinio è importante perché è strumento di orientamento e serve soprattutto a conciliare le aspirazioni del giovane con il mondo del lavoro.

Tale strumento deve essere collocato a completamento della formazione ricevuta nella scuola, facendo fare un altro passo avanti al percorso partito con l'alternanza scuola-lavoro.

In definitiva, si tratterebbe di creare un percorso di continuità con la scuola e con l'alternanza scuola-lavoro. Ma non solo questo.

Purtroppo l'esperienza di questi anni ci indica come la necessità di riconvertire le competenze e di farsi conoscere nel mondo del lavoro abbraccia diverse fasce d'età. Collegare il tirocinio solamente in continuità col percorso dell'istruzione limita fortemente la platea escludendo diversi soggetti che senza tirocinio non avrebbero nessuna possibilità di inserimento nel mondo del lavoro. Quindi non solo neodiplomati appena usciti dal diploma ma anche non diplomati e persone uscite dal percorso entro un certo numero di anni .

I tirocini riteniamo che vadano rilanciati e valorizzati anche nel programma GOL considerato che sono un importante trampolino di lancio per l'assunzione futura di un giovane /studente Neet/disoccupato, oltre che per tutti i lavoratori che devono rientrare nel mondo del lavoro e limitarne la platea così come burocratizzare ulteriormente l'istituto lo renderebbe inutilizzabile. In questa continuità si tenga presente che se una azienda trova le competenze che cerca, difficilmente se le farà sfuggire, soprattutto se ha speso tempo e denaro per formarle.

La legge di Bilancio 2022, prevedendo dal 1° gennaio l'abrogazione esplicita di qualsiasi regolamentazione precedente, provoca un vuoto legislativo, in quanto assegna 180 giorni di tempo al Governo e alle Regioni per la definizione di nuove Linee guida condivise in materia di tirocini

diversi da quelli curricolari. Nelle more si sta continuando con la precedente normativa e con tutta la confusione e disorientamento che inevitabilmente si creano quando le riforme sono fatte solo a metà.