Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO n. 3

N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente.

11ª COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SUI CANALI DI INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO E SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI GIOVANI: *STAGE*, TIROCINIO E APPRENDISTATO

296ª seduta (pomeridiana): mercoledì 9 marzo 2022

Presidenza della presidente MATRISCIANO

IC 1139
TIPOGRAFIA DEL SENATO

I N D I C E

Audizione di esperti e di rappresentanti di ADAPT

* PRESIDENTE . . . . . .*Pag.* 3, 5, 6 e *passim*
FLORIS *(FIBP-UDC)* 10
* *FAVA* . . . . . .*Pag.* 7, 10
MASSAGLI 10
* *REGGIANI* . . . . . .3, 5, 6 e *passim*

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Forza Italia Berlusconi Presidente-UDC: FIBP-UDC; Fratelli d'Italia: FdI; Italia Viva-P.S.I.: IV-PSI; Lega-Salvini Premier-Partito Sardo d'Azione: L-SP-PSd'Az; MoVimento 5 Stelle: M5S; Partito Democratico: PD; Per le Autonomie (SVP-PATT, UV): Aut (SVP-PATT, UV); Misto: Misto; Misto-ITALIA AL CENTRO (IDEA-CAMBIAMO!, EUROPEISTI, NOI DI CENTRO (Noi Campani)): Misto-IaC (I-C-EU-NdC (NC)); Misto-Italexit per l'Italia-Partito Valore Umano: Misto-IpI-PVU; Misto-Italia dei Valori: Misto-IdV; Misto-Liberi e Uguali-Ecosolidali: Misto-LeU-Eco; Misto-MAIE: Misto-MAIE; Misto-+Europa – Azione: Misto-+Eu-Az; Misto-PARTITO COMUNISTA: Misto-PC; Misto-Potere al Popolo: Misto-PaP.

Intervengono, in videoconferenza, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, il dottor Roberto Reggiani, accompagnato dal dottor Mauro Balordi, l'avvocato Gabriele Fava e, per ADAPT, il professor Emmanuele Massagli, presidente.

I lavori hanno inizio alle ore 13,30.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di esperti e di rappresentanti di ADAPT

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sui canali di ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani: *stage*, tirocinio e apprendistato, sospesa nella seduta del 2 marzo scorso.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento del Senato, è stata richiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo, anche sulla *web*-TV canale 4 e su YouTube canale 4, e che la Presidenza ha fatto preventivamente conoscere il proprio assenso.

Poiché non vi sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per la procedura informativa che sta per iniziare.

Avverto altresì che la pubblicità della seduta verrà assicurata anche attraverso la resocontazione stenografica, in modalità di trascrizione da registrazione magnetica.

È oggi prevista l'audizione di esperti e rappresentanti di ADAPT.

Chiedo ai nostri auditi di contenere le rispettive esposizioni in un tempo massimo di dieci minuti, così da permettere gli eventuali interventi dei senatori e le successive repliche.

Cedo quindi la parola al dottor Roberto Reggiani, coordinatore responsabile dell'ufficio *stage e placement* dell'università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

REGGIANI. Buongiorno a tutti, sono Roberto Reggiani, responsabile della struttura di Milano *stage e placement*. A dire la verità, mi aspettavo un'interlocuzione, ma approfitto di questo spazio e della vostra attenzione per alcune considerazioni legate agli istituti del tirocinio e dell'apprendistato.

Il tirocinio, così come normato oggi in Italia, soprattutto per quanto riguarda il tirocinio extracurricolare, è un *monstrum* giuridico perché non c'è alcun motivo per cui un ente ospitante dovrebbe, a titolo volontario, occuparsi della formazione dei tirocinanti, quindi di persone ancora in uscita dal periodo di formazione o al termine del percorso di formazione,

se non per un tornaconto evidentemente di qualche genere, che potrebbe essere anche di tipo economico. Questo comporta talune distorsioni e storture e ambiti di ambiguità all'interno dei quali possono accadere abusi, soprattutto da parte del soggetto più forte di questo rapporto, che normalmente è l'ente ospitante.

Non voglio fare il paladino dei tirocinanti – non stiamo parlando di situazioni drammatiche – ma è vero che, non essendoci troppa chiarezza e non essendo ben definito il ruolo di tutti i partecipanti allo *stage* extracurricolare, le distorsioni sono possibili ed effettivamente accadono.

Uno degli strumenti su cui a mio avviso si potrebbe lavorare è quello della durata del tirocinio extracurricolare. Se, come è stato deciso anche a livello giuridico, il tirocinio per laureati o comunque per chi ha terminato un percorso di formazione di terzo livello è un tirocinio di inserimento lavorativo, credo che si dovrebbe operare sul fattore tempo. Tre mesi sono infatti più che sufficienti per un datore di lavoro per valutare se effettivamente la persona abbia le caratteristiche per entrare a collaborare all'interno dell'ente ospitante, il che peraltro non è dovuto; però tre mesi sono ampiamente sufficienti. Il fatto di prevedere – almeno in Lombardia – la possibilità di attivare tirocini per laureati della durata di sei mesi prorogabili per altri sei apre un varco rispetto alla possibilità, che viene colta evidentemente da alcuni *employer*, di sfruttare il fatto che quello non è un rapporto di lavoro, e quindi avvalersi di forza-lavoro sottopagata, come effettivamente avviene. Lavorando, invece, sul fattore tempo, quindi contenendo in un trimestre la durata massima di un tirocinio extracurricolare, al termine dello stesso evidentemente si dovrebbe optare per convertire il rapporto in un effettivo rapporto di lavoro oppure per la conclusione di un'esperienza che sicuramente sarà stata interessante e importante per il laureato, perché comunque farà *curriculum*, ma impedirebbe, appunto, la possibilità di abusi da parte dell'ente ospitante (chiamiamolo ancora datore di lavoro).

Visto che stiamo parlando di tirocini extracurricolari, ovvero quelli che, secondo me, hanno più aree di miglioramento, il ruolo dell'ente promotore rispetto a queste esperienze è abbastanza defilato (fra il notarile e la segreteria), ma in realtà non c'è un vero ruolo. Credo che questo tipo di rapporto potrebbe anche diventare un rapporto bilaterale; in questo modo si ridurrebbe la burocrazia, visto che tanto sono previste le comunicazioni obbligatorie, e si potrebbero snellire ulteriormente le pratiche.

Rubo ancora qualche minuto alla vostra attenzione per parlare dell'apprendistato, in particolare dell'apprendistato in alta formazione che, come sappiamo tutti, è un istituto che in Italia fa fatica a decollare soprattutto per quanto riguarda determinati percorsi universitari. Anche in questo caso non dirò cose particolarmente originali; credo che ADAPT si sia espressa più volte nel merito, ma c'è un'eccessiva complessità: tenere nello stesso istituto la necessità di rispettare le griglie ministeriali per quanto riguarda l'offerta formativa universitaria e delegare una parte della formazione anche d'aula all'azienda rende tutto davvero molto complesso. È chiaro che non basta un colpo di spugna, ma se dovessi mettere mano

anche a questo istituto, almeno per come è strutturato il sistema formativo italiano, ragionerei su percorsi di apprendistato in alta formazione prevedendo il solo tirocinio curricolare come ambito all'interno del quale viene esplicato il ruolo dell'azienda. In altri termini, la parte d'aula dovrebbe a mio avviso rimanere all'interno degli istituti formativi, quindi delle istituzioni di formazione, e la parte legata all'esperienza pratica, e quindi *on the job* (e solo quella), potrebbe proficuamente avvenire all'interno dell'azienda. Questo già avviene oggi con i tirocini curricolari con crediti che, come sappiamo, prevedono questa modalità, ma non sono contratti di apprendistato.

Credo che, soprattutto per alcuni percorsi formativi e per talune professioni, limitare la parte dell'apprendistato alla parte relativa al tirocinio faciliterebbe di molto le cose. In questo modo, i profili più ambiti dai datori di lavoro potrebbero già avvalersi di un contratto, e quindi mantenere lo schema attuale dell'apprendistato in alta formazione come contratto di lavoro, in costanza di formazione, che viene, però, attivato una volta completati gli esami o comunque una volta che si inizi il percorso formativo di tirocinio.

Per i profili meno spendibili immediatamente sul mercato si potrebbe conservare, invece, il tirocinio curricolare con i crediti, esattamente com'è adesso, mantenendo un ruolo un po' più sfumato rispetto all'inserimento lavorativo, sempre in una logica di esperienza formativa e di orientamento.

Mi fermo qui per non mettere troppa carne al fuoco e ovviamente resto a disposizione per chiarimenti o approfondimenti.

PRESIDENTE. Dottor Reggiani, le chiedo anzitutto se può inviarci una memoria scritta del suo intervento.

REGGIANI. Molto volentieri.

PRESIDENTE. Vorrei porle una domanda sull'apprendistato in alta formazione, ovvero, vorrei capire esattamente cosa intende quando parla di riformare quell'istituto, perché è vero che è uno strumento usato pochissimo dalle aziende; non so se magari non viene visto l'investimento che si fa sui giovani laureati. Mi riferisco nello specifico al settore dal quale provengo, quello metalmeccanico: forse eravamo una delle poche aziende ad utilizzare il master in alto apprendistato che era uno strumento invece valido nel momento in cui magari una figura più tecnica andava in università a seguire il master e poi riportava in azienda il progetto, quindi poteva applicare quanto di fatto studiato nel contesto lavorativo.

Lei vede la necessità di dover distinguere le due situazioni, quindi non avere il *mix* tra presenza in azienda e frequentazione del master? Forse questo non mi è chiaro o non l'ho capito io.

REGGIANI. Forse non mi sono espresso bene e, ad ogni modo, ho premesso che è chiaro che non basta un colpo di spugna, ma parlo dell'e-

sperienza che ho vissuto o di cui ho avuto notizia rispetto all'articolazione della formazione in aula fatta in ateneo e in aula fatta in azienda e al rispetto dei tempi dello studio in costanza di rapporto di lavoro, tenuto conto che un rapporto di lavoro comunque prevede la corresponsione di uno stipendio e quindi l'azienda paga lo stipendio a una persona della cui attività non può avvalersi *full time*, anche con tutti gli sgravi previsti. Allora, per semplificare questo strumento, una possibile modalità potrebbe essere quella di prevedere l'attivazione di tirocini di apprendistato in alta formazione una volta completati gli esami previsti dal corso di studio.

È chiaro che non ci sarebbe una compresenza fra studio e lavoro, perché questo presuppone che, se fossimo in una laurea magistrale, i primi tre semestri sarebbero dedicati allo studio e solo l'ultimo semestre sarebbe dedicato alla parte di apprendistato pratico, ovvero in azienda, quindi chiaramente ci sarebbero dei *minus* in questo caso, ma è anche vero che questo semplificherebbe di molto le cose. Oltretutto, una volta che uno studente universitario ha completato gli studi, è più orientato a guardare al proprio futuro mentre in corso di studio è più difficile che si lasci attrarre da una proposta di lavoro. Lo dico perché l'abbiamo vissuto: pensavamo di avere le folle che si candidassero a questa opportunità; in realtà, i ragazzi avevano dato una risposta tiepida rispetto a questo tipo di proposta perché sono abituati a fare gli studenti, c'è poco da fare; quindi, quando si dedicano allo studio si dedicano allo studio, dopodiché, cominciano a pensare al lavoro. Quindi, riservare al termine del percorso d'aula la parte relativa alla presenza in azienda potrebbe essere uno strumento per invogliare i ragazzi, ripeto, semplificare i rapporti anche fra le imprese e gli atenei e includere all'interno di queste esperienze non solo i master – i percorsi master sono di solito molto professionalizzanti, hanno momenti d'aula più contenuti e hanno una durata più breve – ma anche le lauree, sia magistrali che triennali. Siccome ormai in parecchie lauree magistrali e triennali è previsto il tirocinio curricolare, la fase del tirocinio curricolare, magari rinforzata, potrebbe essere quella destinata a creare le condizioni per un contratto di apprendistato in alta formazione.

PRESIDENTE. In attesa della sua memoria, faccio una riflessione su quanto mi ha detto, perché penso sempre che l'azienda che assume un giovane laureato con un master in alto apprendistato presuppone che abbia la cultura dell'investimento in formazione; quindi, non vedo le ore fuori dall'azienda come non lavorate essenzialmente, ma come investimento.

REGGIANI. Presidente, se me lo consente, scontiamo la concorrenza sleale dei tirocini, perché il tirocinio è uno strumento troppo comodo per l'azienda in questo momento in quanto non vincola l'ente ospitante alla sottoscrizione di un contratto, inoltre i tempi sono estensibili.

PRESIDENTE. Concordo con lei sulla questione della riduzione dei tempi.

REGGIANI. Quello sarebbe già un passo nella direzione di facilitare l'inserimento dei ragazzi in un modo proficuo, quindi superando il fatidico *mismatch.*

PRESIDENTE. Do ora la parola all'avvocato giuslavorista Gabriele Fava.

FAVA. Buongiorno a tutti e grazie per questa opportunità.

Il tema dell'audizione è molto interessante e molto attuale, perché è una delle grandi problematiche ancora non risolte, e cioè quella dell'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani in maniera efficace, concreta e tendenzialmente strutturale. Questo parte da alcuni dati – è sempre importante ricordarceli – che sono molto eloquenti ad oggi: l'Italia nel 2021 ha registrato una disoccupazione giovanile, tra i quindici e i ventiquattro anni, pari al 32,2 per cento. A febbraio 2022 il tasso di disoccupazione giovanile ha sfiorato il 27 per cento. A ciò dobbiamo aggiungere il fatto che l'Italia è il Paese UE con la più alta percentuale di NEET: circa il 25,1 per cento della popolazione tra i quindici e i trentaquattro anni, quindi, in parole povere, circa 3 milioni di giovani.

Ad oggi, in maniera molto pragmatica, cosa bisogna fare? Ci troviamo infatti di fronte a uno scenario che ha bisogno di soluzioni e la soluzione deve essere ricercata in quegli strumenti in grado di avvicinare la formazione fornita dal mondo della scuola alle competenze richieste dalle imprese, che sono sempre più in difficoltà ma ancor di più alla ricerca di figure professionali contestualizzate.

Oggi bisogna insegnare a scuola, a partire sicuramente dal tessuto universitario, i nuovi mestieri in modo tale che i giovani possano essere inseriti stabilmente da subito in un mercato del lavoro che li chiama, che li vuole, che ha partecipato – ed è qui la nuova *partnership* che io suggerisco e sollecito molto – all'insegnamento dei mestieri al giovane che sta studiando.

Quali sono oggi i canali di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro? Li avete già indicati voi nel titolo: sicuramente gli *stage* o tirocini, il sistema duale *in primis*, la formazione continua con qualche novità. Una tra tutte, a mio modo di vedere indubbiamente, è il passaporto o la patente delle competenze. Quest'ultima è veramente importante perché dà credibilità e veridicità alle competenze dei giovani, ma anche dei meno giovani.

Partiamo dai primi strumenti: anzitutto l'alternanza scuola-lavoro, cioè il sistema duale, a mio modo di vedere è uno degli strumenti più efficaci, a dispetto di quello che abbiamo letto e di ciò che è stato scritto anche su alcuni quotidiani in merito a casi individuali. In generale, l'alternanza scuola-lavoro ha funzionato e può funzionare molto meglio. Mi spiego meglio. Partendo dalla premessa che il sistema è vincente, compito vostro sarebbe quello di migliorarlo, di attualizzarlo ancor di più perché, attraverso l'alternanza scuola-lavoro, facciamo veramente capire al giovane quali possano essere i suoi orizzonti professionali lavorativi; già da subito capisce, lavorando – perché è un inizio di lavoro – se il mondo

imprenditoriale è preferibile al mondo professionale e a tutti gli altri mondi. Quindi, è già una sorta di ottimo, efficace e vincente orientamento di cui oggi – e voi tutti lo sapete – il giovane ha tantissimo bisogno, perché c'è una parcellizzazione di specializzazioni.

Ipotizziamo che un giovane voglia fare l'avvocato: nell'ambito della professione dell'avvocato vi sono diverse specializzazioni, diversi binari da prendere e un giovane all'inizio non sa quale sia quello più attinente alla sua passione e anche alla sua predisposizione. Quindi, l'alternanza scuola-lavoro sicuramente è un acceleratore da questo punto di vista, ma questo si sposa anche molto, anche in termini coerenti, con gli *stage* formativi, anch'essi da valorizzare. Premetto che parlo in generale, quindi non andiamo a vedere il caso concreto che poi determina anche una cattiva percezione dello strumento: gli *stage* in generale funzionano e possono funzionare ancora meglio. Questo perché attingo alla mia esperienza professionale di avvocato giuslavorista che segue le imprese soprattutto.

Ad oggi, non c'è alcun interesse nello sfruttare gli strumenti; l'interesse primario del tessuto produttivo è quello di creare migliore e maggiore occupabilità a favore dei nostri giovani, ma anche dei meno giovani, inserendoli stabilmente nel mercato del lavoro domestico e globale, facendogli avere un percorso professionale di gratificazione strutturale, cioè continuativo, non un ingresso veloce e poi una fuoriuscita. Questo ancora una volta viene facilitato, velocizzato e accelerato dagli unici strumenti iniziali d'ingresso che sono, come abbiamo detto, l'alternanza scuola-lavoro, i tirocini formativi e l'apprendistato. Sono tutti strumenti a cui sarebbe opportuno e consigliabile mettere mano per contestualizzarli alla luce delle esigenze professionali, lavorative e anche industriali che vengono richieste oggi. In altre parole, se soddisfiamo l'interesse, il fabbisogno del tessuto produttivo, automaticamente rendiamo un grandissimo favore e cioè creiamo occupazione sana, occupabilità nelle sue gradualità, con le sue intensità, ma sicuramente a favore di un inserimento stabile nel mercato del lavoro dei nostri giovani, e anche dei meno giovani.

In generale, questi strumenti devono essere migliorati un po' tutti, ma devono essere mantenuti e magari resi molto più efficaci. Da qui, l'impellente necessità non di aggiungere nuove discipline nei percorsi di apprendimento scolastico, ma di cambiare la didattica, fondando quest'ultima su un modello di apprendimento esperienziale in grado di coniugare l'acquisizione di conoscenze con lo sviluppo di competenze e anche abilità trasversali. Non lo dice Gabriele Fava, ma è un'esigenza che nasce da una richiesta concreta del tessuto produttivo, e cioè di coloro i quali creano occupazione.

A questo punto si rivela essenziale il potenziamento delle esperienze di alternanza scuola-lavoro anche aumentando il numero di ore dedicate, le quali rappresentano il contesto ideale in cui realizzare questo nuovo modello didattico fondato anche sulle competenze 4.0. Abbiamo esempi concreti in varie parti: ricordo l'esperienza di STEM *(Science, Technology, Engineering & Manufacturing)*, nata proprio in Assolombarda a Milano.

Altro punto delicato è la formazione. Oggi più che mai si rivela necessario sviluppare un vero e proprio piano per la formazione continua, che, naturalmente di concerto con le parti sociali e adeguatamente calato all'interno della contrattazione collettiva, coordini e organizzi le attività formative realizzate tramite, ad esempio, i fondi interprofessionali, con uno stretto collegamento tra Ministero del lavoro, Regione e fondi. Il fine di un piano di tale portata va ricercato sempre nell'accrescimento e nell'adeguamento delle competenze di chi è attualmente all'interno del mondo del lavoro, così da ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica inevitabilmente avrà sugli attuali livelli occupazionali.

Parlavo prima di un passaporto delle competenze che può senz'altro fungere da elemento distintivo del mercato del lavoro; stiamo parlando, cioè, di un sistema nazionale di «bollinatura» autorevole in grado di certificare le competenze acquisite dai giovani, ma anche dai meno giovani. Oggi questo manca, eppure è molto richiesto, come al solito, dal tessuto produttivo, ovvero da coloro i quali creano occupazione.

Serve un cambiamento radicale della *partnership* pubblico-privato: non più il privato a disposizione del pubblico, ma magari dovrebbe essere viceversa. Dico questo perché tutti abbiamo assistito al fallimento dei centri per l'impiego (non c'è tempo per occuparcene, ma i numeri li conoscete tutti molto bene). A questo punto, vogliamo favorire e accelerare sempre più un inserimento qualificato e stabile dei giovani nel mercato del lavoro? Puntiamo sul finanziamento e il sostegno della rete delle agenzie a scapito, naturalmente, dell'attuale sistema incentrato unicamente sui centri per l'impiego; quindi, una diversa *partnership* e un modello di *best practice* si possono trovare facilmente. Negli ultimi anni, ad esempio, una *best practice* molto innovativa e di gran successo è stata implementata e portata a buon fine dalla Regione Lombardia. Questo aiuterebbe addirittura i centri per l'impiego a migliorarsi, a qualificarsi maggiormente e ad essere efficaci, quindi, rispondendo al programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori) per il quale esistono.

Ricordiamo a tutti che, negli ultimi anni, i centri per l'impiego hanno avuto un rilevantissimo impatto economico: ad esempio, nel 2019 le spese per l'organico hanno gravato per il 47,4 per cento sul totale delle risorse nazionali destinate a questi centri.

Nel 2020 il costo complessivo nazionale del personale ha inciso per quasi il 50 per cento sul totale delle risorse nazionali destinate ai centri per l'impiego. Ad oggi, il famoso GOL dei centri per l'impiego è al di sotto del 3 per cento, quindi è fallimentare. Ecco perché ci vuole una nuova *partnership* pubblico-privato.

Infine, è imprescindibile superare in qualche misura lo strumento del reddito di cittadinanza a favore, a mio modo di vedere – questa è la mia proposta – di un reddito di inclusione, in grado, cioè, di spostare l'attenzione dal mero sostegno al reddito alla ricerca attiva di una nuova occupazione e al rientro del soggetto nel sistema del mercato del lavoro nel più breve tempo possibile; quindi, passare da una misura assistenziale passiva a una politica vera attiva del lavoro.

FLORIS *(FIBP-UDC).* Avvocato Fava, anche lei, come altri auditi, ha parlato di riforma dell'approccio al mondo del lavoro tramite tirocini, apprendistato e quant'altro, ma ha aperto una finestra che reputo interessante e sulla quale vorrei conoscere il suo parere. Mi riferisco alla riforma della scuola perché, evidentemente, se ci sono tanti NEET (che siano il 25 o il 30 per cento, sono una realtà veramente pesante) dipende probabilmente anche dalla non attrattività della scuola per i giovani. Ecco che allora si potrebbe pensare di trasformare la scuola da un momento di insegnamento puro a un momento di insegnamento, oltre che teorico, anche pratico, un po' come era un tempo l'avviamento professionale al lavoro: c'erano le scuole medie e l'avviamento professionale che aveva una proiezione verso una didattica basata più sul fare che sullo studio. Avete preso in considerazione un'opzione di questo genere?

FAVA. La ringrazio, senatore. Se posso permettermi, mi ha dato uno spunto eccezionale.

Da sempre sono fermamente convinto di una rivisitazione del tessuto scolastico. Cosa voglio dire? Parto da un broccardo: le imprese a scuola. Oggi quello che dice lei è assolutamente vero; è fondamentale anche qui rivedere il collegamento dal tessuto produttivo al tessuto scolastico colmando il *gap* scuola-lavoro in questi termini: le imprese devono essere portate nel tessuto scolastico, a partire dalle università, a insegnare, di concerto, naturalmente, con l'accademia, i nuovi mestieri. Solo così riusciremo a risolvere il *gap* scuola-lavoro e quindi a fare in modo che soprattutto i nostri giovani possano avere prospettive concrete di gratificazione professionale stabile in un mercato domestico come quello italiano, ma ancor di più nel mercato globale, ed è proprio quello a cui ha accennato in maniera molto puntuale lei che dovrebbe essere rivisto da subito, certamente con i dovuti tempi della politica, ma che dovrebbe essere una delle priorità all'ordine del giorno dell'agenda politica. Ripeto, rivedere un diverso scambio scuola-lavoro di concerto con le politiche del lavoro, quindi, in un'unica parola, un nuovo mercato del lavoro contestualizzato, e cioè visto oggi per l'oggi e non oggi per un domani fra cinque-sei anni.

Ricordiamoci tutti che i tempi dei piani industriali di chi assume, quindi di chi produce occupazione, ormai sono molto stretti e immediati (massimo uno o due anni), quindi, dobbiamo inevitabilmente seguire anche questi tempi e uniformarli a quelli della politica. In questa maniera sarebbe senz'altro molto efficace qualsiasi tipo di intervento legislativo a favore dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro di oggi.

PRESIDENTE. La ringraziamo, avvocato, abbiamo ricevuto la sua relazione e le auguriamo buon lavoro.

Cedo la parola al professor Emmanuele Massagli, presidente di ADAPT.

MASSAGLI. Buonasera a tutti e grazie dell'invito. È un'occasione per noi preziosa e importante per parlare di alcuni argomenti che come

ADAPT seguiamo ormai da quando siamo nati, per intuizione del professor Biagi, nel 2000.

Vorrei soffermarmi in particolare sui temi oggetto dell'indagine conoscitiva, specificamente sull'apprendistato e sui tirocini, perché su questi argomenti, anche recentemente, come ADAPT abbiamo pubblicato diverse ricerche e alcuni spunti anche volutamente provocatori proprio sul futuro di questi due istituti. Avrò modo di inviarvi una memoria su alcuni di questi lavori, per cui rimando a quella per ogni approfondimento.

Parto dal tema dell'apprendistato, perché, a differenza dei tirocini, è un contratto di lavoro vero e proprio, per cui diamo a questo istituto una valenza particolarmente importante. Non mi soffermerò però sulla descrizione dei dati – ho visto che nelle audizioni già svolte nelle giornate precedenti chi è stato audito ha presentato in modo corretto e preciso i dati sulla diffusione dell'apprendistato – né mi concentrerò sull'apprendistato professionalizzante, sul quale dirò qualcosa alla fine, sapendo che, da un punto di vista prettamente economico, questo è un limite. Infatti, il 97 per cento dei contratti di apprendistato nel nostro Paese sono contratti di apprendistato e solo il 3 per cento contratti di apprendistato duale, cioè di primo o di terzo livello, ma è voluto.

Voglio esplicitamente soffermarmi su questo 3 per cento perché, per quanto sia poco diffuso, 10.000 contratti del primo livello e circa 1.000 di terzo livello, secondo l'ultima indagine, però non aggiornatissima – probabilmente siamo a qualche migliaia in più, ma parliamo sempre di una cifra tra il 3 e il 4 per cento – nonostante sia veramente basso il numero di contratti di questo tipo, è questa la tipologia di apprendistato su cui scommettere e che i cambiamenti del mercato del lavoro ci suggeriscono essere quella centrale. Proverò a spiegare perché, tentando soprattutto di elencare qualche proposta di miglioramento dell'istituto, e quindi di miglioramento dell'apprendistato duale di primo e di terzo livello.

Parto dicendo qualcosa sull'apprendistato di primo livello, quello che, tra i quindici e i venticinque anni, permette di conseguire un titolo di studio secondario nel superiore, cioè tutto ciò che va dall'istruzione e formazione professionale, quella triennale di competenza regionale, a tutte le forme di istruzione quinquennale, governate dal Ministero dell'istruzione, fino anche ai percorsi IFTS di competenza delle Regioni.

Sull'apprendistato di primo livello, un istituto a noi particolarmente caro, osservo come ancora si faccia spesso l'errore di immaginare interventi che riguardano meramente il funzionamento del contratto di lavoro e quindi la sua disciplina.

Porto come buona pratica, a mio parere, della diffusione dei contratti di apprendistato di primo livello la regione Emilia-Romagna per quanto concerne l'istruzione, quindi percorsi quinquennali di competenza del Ministero, e le regioni Veneto e Lombardia e le provincie autonome di Trento e Bolzano per quanto concerne la diffusione nell'istruzione o formazione professionale di competenza regionale. Ebbene, osservo come l'accelerazione della diffusione del contratto di apprendistato di primo livello sia stata, negli anni scorsi, dovuta a piccole, micro iniziative di so-

stegno messe in campo proprio dal Ministero dell'istruzione. Mi riferisco in particolare a un bando veramente poco oneroso – credo fosse costato poco più di un milione, per cui una cifra molto bassa – promosso dal Ministero dell'istruzione per la diffusione in tutte le Regioni di apprendistato di primo livello nelle scuole.

Se guardiamo agli esiti di quel bando, vediamo che lo stesso, unitamente all'esperienza finanziata da Enel ed Eni, molto raccontata sui *media*, è stato un grandissimo moltiplicatore di contratti di apprendistato di primo livello nel nostro Paese; certo, in numeri, in termini assoluti, piuttosto bassi, ma partendo da zero.

Prima del *jobs act* sostanzialmente non avevamo mai visto apprendistato del primo livello nell'istruzione, lo avevamo visto solo nella IFP perché prima del *jobs act* non si poteva fare apprendistato di primo livello nell'istruzione superiore perché, per un corto circuito politico che ci fu ai tempi della discussione sull'apprendistato, essa era ospitata nel terzo livello. La sperimentazione Carrozza del 2013, all'esito di una forte campagna di sostentamento dell'apprendistato di primo livello voluta dall'Europa, ha permesso di spostare l'apprendistato scolastico nel primo livello, togliendolo dal terzo. Questo è stato strutturato nel *jobs act*, quindi noi dovremmo cominciare a conteggiare la nascita del primo livello nell'istruzione dal quel momento, dalla fine del 2015, cioè dall'anno scolastico 2016-2017 e allora vedremo che in realtà un po' di crescita di questo istituto la abbiamo; quindi, per diffonderlo ancora di più, scommettere nel rapporto con le scuole e immaginare dei bandi *ad hoc* rivolti alle scuole è qualcosa di molto interessante.

Secondo aspetto. L'apprendistato di primo livello per funzionare, così come mi auguro, ha bisogno della regolamentazione contrattuale. Sono ancora pochi i contratti collettivi che parlano di apprendistato di primo livello. Molti si accontentano di ridurre il primo e anche il terzo, quindi il duale, alla regolazione dell'apprendistato: sostanzialmente regolano l'apprendistato e poi dicono che, laddove ci fossero anche episodi di primo e terzo livello, ci si rifà a quanto vale per l'apprendistato. Ebbene, questo è un elemento problematico. D'altra parte, leggo con grande interesse il recentissimo documento della Fim CISL sulle transizioni lavorative, quindi del sindacato dei metalmeccanici della CISL in questo caso – lo cito perché è il più recente, ma documenti di questo genere sono stati negli anni prodotti da Confartigianato, Federmeccanica o Confcommercio, per cui anche da una varietà categoriale importante della rappresentanza – che dice proprio questo, e cioè si augura che il sindacato torni nella regolazione di questa tipologia contrattuale.

Terzo elemento. È importante la connessione con le imprese. In questo caso cito l'esperienza della Regione Piemonte sul terzo livello come un'esperienza pilota molto interessante. Ebbene, la connessione con le imprese può realizzarsi immaginando che all'interno dei finanziamenti, molto spesso europei, veicolati dalle Regioni, ma – perché no? – anche nei prossimi finanziamenti nazionali del PNRR, laddove si vanno a finanziare le misure per il 4.0, per la digitalizzazione, per l'economia verde, si

preveda che, oltre a finanziare modifiche organizzative o l'acquisto di strumentazione e tecnologia, si possa finanziare anche il coinvolgimento di giovani che imparino a utilizzare quelle metodologie e che portino in azienda un modo diverso di lavorare, e la modalità giusta non può che essere quella dell'apprendistato. Quindi, perché non legare la promozione dell'apprendistato anche alle misure che solitamente sostengono l'innovazione tecnologica? Sarebbe anche un modo intelligente per togliere l'apprendistato da quell'area di concezione culturale che lo vede come uno strumento di sostegno solo alla dispersione e ai NEET e non come veicolo di vera e propria innovazione tecnologica. Eppure, l'apprendistato, sia di primo ma soprattutto di terzo, è tutto sommato un grandissimo strumento di formazione, ricerca e sviluppo per le imprese.

È importante anche scommettere sulle filiere di apprendistato. Oggi, un giovane italiano potrebbe incominciare un contratto di apprendistato a quindici anni nell'istruzione e formazione professionale, conseguire un titolo di studio triennale a diciassette anni nella IFP, continuare con contratto di apprendistato di primo livello per il quarto anno che permette di conseguire il diploma, proseguire ancora con contratto di apprendistato sempre di primo livello per conseguire il quinto anno in IFTS, e poi svolgere tutto il percorso di laurea, ancor meglio, il percorso di ITS in apprendistato.

Oggi la normativa permetterebbe di creare una vera e propria filiera formativa tutta svolta in apprendistato duale o di primo o di terzo livello, senza citare il secondo. In questo senso, alcuni intercorsi si prestano di più: è indubbio che l'istruzione professionale si presta di più così come è indubbio che è più facile fare apprendistato di terzo livello negli ITS che già prevedono la stessa percentuale prevista dai decreti del 2015 per la formazione interna in tirocinio, quindi l'ITS si presta naturalmente all'apprendistato; anche i dottorati si prestano molto all'apprendistato non avendo i vincoli della formazione frontale delle lauree. È un po' più difficile nelle lauree, ma abbiamo visto sui territori esperienze molto interessanti: la Lombardia ha scommesso sulle lauree e, come diceva prima il dottor Reggiani, abbiamo visto alcune esperienze di successo negli atenei lombardi sulle lauree; il modello piemontese citato prima funziona molto bene con l'apprendistato nei master. In altre Regioni come, per esempio, il Veneto e l'Emilia Romagna, si cominciano a vedere interessanti esperienze di apprendistato di ITS. Ecco, bisogna capire questa forza dell'apprendistato di creare una filiera, cioè un sistema vero e proprio. In questo senso, sarebbe auspicabile qualche intervento normativo, in particolare la possibilità di continuare i contratti di apprendistato senza doverli costantemente rinnovare; una richiesta di questo genere è arrivata, tramite interpello all'Ispettorato nazionale del lavoro, dalla Confindustria del Piemonte proprio per la costruzione di un sistema di apprendistato nel quale si possa entrare a quindici anni e potenzialmente uscirne, con la trasformazione definitiva a tempo indeterminato, a ventitre-venticinque anni al termine del percorso.

Ultime due osservazioni sull'apprendistato. Perché non riconoscere pubblicamente il valore e l'importanza delle imprese che decidono di scommettere sull'apprendistato? Qualcosa di questo genere esiste sull'apprendistato internazionale in mobilità e ultimamente sullo *smart working*, ma perché non valorizzare le imprese che decidono di ospitare apprendisti, anche per un riconoscimento esterno?

Segnalo, in conclusione, che l'apprendistato è attivabile anche per gli adulti. Già il testo unico prevedeva la possibilità di utilizzare l'apprendistato per quei percorsi di *upskilling e reskilling* che vanno così di moda adesso, citati anche dal programma GOL. Già la norma lo prevede; la modalità dell'apprendistato per gli adulti è invece totalmente inesplorata nel nostro Paese e può essere qualcosa di molto interessante.

Tra le proposte che ho fatto, come vedete, non c'è alcun riferimento all'intervento su contributi e tasse, non ci sono riferimenti a riforme sostanziose di legge, in un certo senso neanche alla burocrazia. Negli anni tanti sono stati gli interventi su questa materia, probabilmente la normativa ha bisogno di essere stabilizzata e soprattutto c'è bisogno di raccontare esperienze di successo perché già oggi, a normativa vigente, nazionale, regionale e dei contratti collettivi, è possibile fare apprendistato di successo. Lo raccontiamo costantemente proprio nel sito www.fareapprendistato.it, che come ADAPT abbiamo creato quasi con l'intento di promuovere un'associazione di scopo che sottolinei l'importanza di questo strumento.

Concludo sul tema dei tirocini. Anche in questo caso non ripropongo la descrizione numerica che è stata fatta benissimo nelle audizioni precedenti e mi concentro su alcune proposte.

Provocatoriamente, a dicembre, come ADAPT abbiamo lanciato una proposta di abrogazione del tirocinio extracurricolare. Lo abbiamo fatto certamente provocatoriamente, ripeto, ma proprio per sottolineare come questa misura stia prendendo una piega che non era quella originaria, dimenticando fortemente e spesso la natura formativa di orientamento. Quella va difesa, mentre la natura di mero percorso di inserimento può essere contrastata.

Non sono del tutto convinto della proposta, per esempio, in legge di bilancio, perché mi sembra un po' ambigua nell'indicazione dei soggetti destinatari delle nuove linee guida, cioè i soggetti a rischio di esclusione sociale. In linea di massima, tralasciando il mondo dello svantaggio a cui deve essere sempre permesso di accedere al tirocinio, sarebbe bene limitare il tirocinio extracurricolare ai giovani che si sono formati entro un anno dalla formazione e/o eventualmente ai soli percorsi attivati da scuole e università, ovvero quei percorsi dove la connessione con il percorso formativo è evidente, non necessariamente la coerenza, ma la connessione con il percorso formativo.

Oggi la grande maggioranza dei tirocini viene attivata dai centri per l'impiego, e tra l'altro c'è l'onda lunga di Garanzia giovani, che in buona parte è stata usata proprio per l'attivazione di tirocini extracurricolari. In questo senso, quindi, forte connessione, potenziamento e incoraggiamento

del ruolo di scuola e università nella promozione di tirocini; coinvolgimento dei giovani entro l'anno – è già previsto dalle linee guida e può essere ribadito – di conseguimento del titolo; quindi, benissimo questa forma formativa di orientamento che è già l'80 per cento dei tirocini attivati, senza dimenticare però la forma di tirocinio di cui non si parla mai, che è il tirocinio curricolare, che delle due è naturalmente la più genuina perché innestata nel percorso formativo.

Le manifestazioni di questi giorni degli studenti delle scuole superiori sui Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO) – in molti casi contro i PCTO – a mio parere sono un peccato, e non perché sia sbagliata l'istanza, soprattutto legata ai tragici avvenimenti recenti di salute e sicurezza. Attenzione, però, perché la materia è già ampiamente normata nel testo unico della sicurezza che non discrimina sulla tipologia contrattuale, quindi prevede obblighi molto chiari di formazione e di protezione della persona in impresa, anche se è un tirocinante, tanto più se un tirocinante minorenne. Su questo c'è già una normativa.

Il motivo per cui dispiace della protesta è che si rischia di buttare via il bambino con l'acqua sporca; in questo caso, la potenzialità del tirocinio curriculare non è ancora del tutto compresa. Tale potenzialità non è tanto quella di essere un ponte per il *placement*, di essere un veicolo di *placement* come talvolta, appunto, diventa il tirocinio extracurricolare, ma l'importanza del tirocinio curricolare è anche se non soprattutto didattica.

Oggi in Italia non abbiamo altra modalità per lavorare sulle competenze personali di natura trasversale e per lavorare su quelle *soft skills* che la scuola e l'università frontalmente impostate non riescono, pur volendo (neanche il docente più illuminato), ad attivare, perché la formazione frontale non permette di far vivere quelle esperienze entro le quali maturano le *soft skills.*

Il tirocinio curricolare è importante ai fini della formazione dei giovani, e per questo andrebbe incoraggiato. Per incoraggiarlo, allora, piuttosto si possono pensare modalità promozionali: per esempio, permettere di attivare tirocini extracurricolari solo alle imprese disponibili a ospitare curricolari; quindi, chi si è impegnato ad aiutare – si tratta di un interesse nazionale – il sistema scolastico e universitario a formare un giovane, allora potrebbe anche eventualmente immaginare di continuare il percorso formativo con l'extracurricolare. Quindi, si tratterebbe di meccanismi promozionali per cui alcuni incentivi sono legati e riconosciuti solo alle imprese che si impegnano, per la loro parte, alla formazione dei giovani e in questo senso la misura può essere proprio quella del tirocinio curricolare.

Da ultimo, sarebbe importante riuscire a monitorare amministrativamente anche i tirocini curricolari. Oggi abbiamo i dati solo dell'extracurriculare perché su quello c'è la comunicazione obbligatoria che non c'è sul curricolare; è vero che aggravare di burocrazia il curricolare può essere un problema; si gravi di burocrazia l'università, allora. Purtroppo, questo non piacerà molto agli esperti dell'Università Cattolica presenti, ma in qualche modo abbiamo bisogno di monitorare questo strumento.

Oggi, di fatto viene monitorato solo dai dati universitari stessi, ma non a scuola, o dalle indagini importantissime di Unioncamere (Excelsior) che hanno questo dato richiesto dalle imprese, ma non abbiamo un monitoraggio amministrativo.

PRESIDENTE. Professore, purtroppo devo interromperla dati gli imminenti lavori d'Assemblea.

Le chiedo la cortesia di integrare eventuali osservazioni nella memoria che ci invierà e chiedo ai senatori che volessero porre altri quesiti di farlo per iscritto in modo da poterli inviare al professore.

La ringrazio del suo apporto e dichiaro conclusa l'odierna procedura informativa.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva in titolo ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 14,30.

Licenziato per la stampa dall'Ufficio dei Resoconti

€ 1,00