



LAVORARE IMPARANDO IMPARARE LAVORANDO

Apprendistato e sistema duale - Meeting 30 ottobre 2015
Aula Magna Istitituto Tecnico Amedeo Avogadro Torino

Iniziativa di CGIL-CISL-UIL Piemonte nell'ambito del Progetto Unions4VET

Sintesi degli interventi

Il meeting è stato presieduto e coordinato da **Teresa Cianciotta** e da **Graziella Rogolino**, a nome di CGIL CISL UIL del Piemonte.

Premessa

In seguito alla Dichiarazione Congiunta sull'**Alleanza Europea per l'Apprendistato**, la Confederazione dei Sindacati Tedeschi (DGB) si è impegnata concretamente nell'ambito della *Confederazione Europea dei Sindacati* per riformare, sviluppare e migliorare i sistemi dell'apprendistato in Europa.

Fondamentale è incrementare la consapevolezza del valore aggiunto di tale strumento fra i lavoratori e i giovani attraverso la definizione di condizioni sempre più attrattive sia per le imprese che per gli apprendisti.

L'iniziativa è nata per promuovere fra i sindacati una cooperazione sostenibile sia nell'istruzione che nella formazione professionale e renderli protagonisti nei processi di confronto propositivo con i principali attori del territorio.

Il **Progetto Unions4VET** è finanziato dal Ministero Federale Tedesco dell'Educazione e della Ricerca con l'obiettivo di:

- **diffondere lo strumento dell'apprendistato tra i giovani e le imprese;**
- **promuovere il lavoro in rete fra le diverse realtà;**
- **costruire progetti pilota con i partner (Portogallo, Italia, Grecia, Slovacchia e Lettonia);**
- **potenziare il dialogo sui processi di apprendimento e sulla formazione per creare una struttura di qualità e offrire standard minimi in tutta la UE.**

Sul tema hanno introdotto i lavori:

- **Tommaso Deluca**, dirigente scolastico dell'Istituto Amedeo Avogadro Torino
- **Ulrich Nordhaus**, referente per le politiche europee dell'istruzione DGB – Sindacato confederale tedesco
- **Pietro Viotti**, responsabile per Apprendistato per la Regione Piemonte
- **Marcello Maggio**, a nome di CGIL CISL UIL Piemonte

Ne hanno discusso alla tavola rotonda:

- **Luigi Bobba** sottosegretario al Lavoro con delega alla Formazione e Vicepresidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati
- **Fabrizio Manca** Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale del Piemonte.
- **Gianna Pentenero** Assessore Regionale al Lavoro Istruzione e Formazione Professionale
- **Filippo Provenzano** Rete Imprese Italia
- **Roberto Rinaldi** Unione Industriale Torino
- Ha concluso il meeting **Guglielmo LOY** Segretario Confederale Nazionale UIL

Gli interventi

- **Tommaso Deluca** – dirigente scolastico dell’Istituto Amedeo Avogadro di Torino.

Il dirigente scolastico dell’Istituto che ha ospitato il meeting, oltre a sottolineare come la struttura che lui dirige volentieri ospita eventi così caratterizzati, pone anche l’accento sul fatto che l’Avogadro è una delle sette scuole italiane che gestiscono progetti innovativi e che quindi potrà trarre indicazioni utili da quanto verrà realizzato nell’ambito del progetto che viene presentato nel meeting.

Sostiene poi che. “Nell’ambito delle politiche attive del lavoro, occorre un **patto fra le generazioni**; vi è da sfatare la falsa credenza, radicata in molti giovani, per la quale a loro avviso un patto generazionale agevola solamente le vecchie generazioni a scapito di quelle nuove. Ad esempio, l’alternanza scuola lavoro per le terze classi ha di certo funzioni positivamente orientative per l’occupazione. E’ una misura tesa a far diminuire la percentuale, oggi superiore al 40% di disoccupazione giovanile presente in Piemonte e nel paese”.

Infine, Deluca ha rivolto un pressante appello al sindacato affinché assuma un impegno più forte per incentivare ogni azione tesa all’aumento dell’occupabilità dei giovani.

- **Ulrich Nordhaus** - referente per le politiche europee dell’istruzione della DGB.

“In riferimento al tema del meeting dico innanzitutto che la DGB, insieme a Bfw, si occupa dell’alternanza scuola lavoro ed io opero da vent’anni su questo argomento appunto nella Confederazione tedesca dei sindacati.

Nel **Progetto Unions4VET** - che volentieri presento in questa sala a tutti gli intervenuti, che ringrazio - in particolare affronteremo l’importante aspetto della **collaborazione fra sindacati in Europa** per la formazione professionale. In questi anni abbiamo avuto diversi successi ma anche molti problemi. Negli ultimi dieci anni in particolare, ciò che mi ha sorpreso è come il modello duale tedesco abbia prima perso importanza per poi invece ridiventare un buon sistema, una condizione iniziale del lavoro che si svolge in parte in azienda e in parte a scuola. Noto però anche che fra la prima e la quinta classe, l’interesse per questo modello si attenua. Chi di noi non si ricorda di alcuni nostri fallimenti scolastici? Chi non si ricorda della pratica di non chiedere mai troppo e mostrare l’aria di essere intelligenti?

Dobbiamo invece insegnare ai giovani la capacità di riflettere in modo autonomo e la capacità di discutere, di saper lavorare in team. Il presente è sempre diverso dal futuro, occorre oltreché pensare autonomamente, saper imparare dagli errori, nel cambiamento essere soggetti e non oggetti. Queste sono alcune motivazioni per le quali i sindacati europei devono difendere e rilanciare la formazione professionale: non è più possibile accettare che in Europa il tasso di disoccupazione giovanile sia del 22%, una generazione persa è un atto d’accusa verso l’Europa.

Il Parlamento europeo ha stanziato 6.4 mld di Euro per la formazione professionale. Sapete quanti ne sono stati utilizzati? Meno di un miliardo e questo è scandaloso, è inaccettabile! Diogene, 2500 anni fa diceva che la base di uno Stato è la formazione dei propri giovani! Stiamo fallendo, ed è per questo che il sindacato europeo deve agire. E’ necessario investire, costruire insieme soluzioni a medio termine. Per questo è necessario partire dallo scambio delle esperienze per meglio strutturare la formazione professionale. Dobbiamo conoscere per progettare e vogliamo dialogare a pari dignità con i Governi degli Stati membri dell’Unione. Nelle comunicazioni della Commissione Europea si leggono ytra l’altro queste domande: i giovani sono adeguati al mondo del lavoro? E viceversa, il mondo del lavoro è adatto ai giovani? Allora dobbiamo chiederci anche quali sono le basi necessarie per rendere efficace un sistema di co-decisioni.

Fra le possibili risposte vi è quella di strutturare una formazione di base ad ampio spettro. Nel sistema tedesco la legislazione e il sistema duale possono co-decidere, il sistema duale non dipende solo dallo Stato ma vive con il coinvolgimento dei sindacati e degli imprenditori. I giovani devono essere degli addetti ai lavori dell'impresa, perché in prospettiva dovranno diventare degli specialisti, occorre grande collaborazione.

Negli incontri di luglio e di questi giorni ci siamo accordati per avviare il dialogo fra sindacati italiani e tedeschi. Gli aspetti centrali delle nostre iniziative potranno essere gli standard qualitativi, la durata della formazione per il raggiungimento della qualifica, la cooperazione fra aziende e scuola, lo stato legale e contrattuale fra il giovane e l'azienda e il coinvolgimento del sindacato per la programmazione formativa. Il progetto, che è biennale, prevede uno scambio stretto fra le organizzazioni sindacali che partecipano in Italia, in Portogallo, in Grecia, in Lituania e in Slovacchia. Non c'è oggi la possibilità di entrare nel merito ma posso qui anticipare che tutte le iniziative del progetto potranno essere trovate nello specifico sito Internet che stiamo per aprire.

Ho iniziato citando un filosofo greco, Diogene, concludo con una frase pronunciata da August Bebel, fondatore nel 1869 del Partito Socialdemocratico dei Lavoratori: i geni non cascano dal cielo, ma devono avere l'opportunità di formarsi.

- **Pietro Viotti** - responsabile per l'apprendistato della Regione Piemonte.

Interviene con il supporto di una presentazione in ppt intitolata: **“Ciò che abbiamo fatto e ciò che vogliamo fare”**.

➤ **Ciò che abbiamo fatto.**

Il contesto nel quale ci siamo mossi è l'Alleanza europea per l'apprendistato.

L'impianto della riforma ha prodotto interventi sull'apprendistato rivolti ai giovani fruitori della formazione professionale, alle imprese e al sistema formativo ed educativo attraverso tre modelli:

I - per qualifica e diploma professionale rivolto a giovani nella fascia di età fra 15 e 25 anni che vogliono conseguire un titolo di studio. In questo caso occorre modulare la disciplina salariale fra lavoro e formazione e modulare la tecnicità nel rapporto scuola-impresa e viceversa. Questo è il modello di apprendistato più complesso e dove risulta più difficile il rapporto con il mercato del lavoro.

II - professionalizzante, rivolto alla fascia di età fra 18 e 29 anni, da sviluppare nell'impresa.

III – per l'alta formazione e la ricerca, sempre nella fascia di età fra 18 e 29 anni, che consente di giungere appunto a titoli di alta formazione quali la laurea e il dottorato di ricerca. In questa tipologia si è verificato il 90% di successi perché siamo in presenza di giovani più motivati. Da sottolineare inoltre che queste formule richiedono un alto investimento.

I fruitori di queste tre tipologie di apprendistato in Piemonte sono stati:

Per I livello: 887 giovani; per il II livello: 55.182 giovani; per il III livello: 453 giovani.

Gli aspetti innovativi presenti nel sistema, si sono realizzati su tre fronti: a) la governance; b) lo sviluppo delle competenze; c) la semplificazione gestionale.

- a) **La governance**, cioè la condivisione delle scelte fra la Regione e tutti gli altri soggetti per un'idea di sviluppo. E' questo il modello piemontese per l'apprendistato ed è mediato fra i diversi interessi.
- b) **Lo sviluppo delle competenze** comporta la centralità degli istituti di formazione e degli atenei. Comporta inoltre la necessità di avere nelle aziende soggetti dedicati alla formazione, la figura del tutor. Gli altri due aspetti imprescindibili per sviluppare le competenze sono
 - la cooperazione fra il mondo della formazione e dell'educazione e il mondo del lavoro
 - Percorsi formativi flessibili

c) **La semplificazione dei processi** in due direzioni:

- la ricerca di soluzioni a supporto degli interventi
- un sistema informativo dedicato, come ad esempio data base con i nominativi dei giovani e delle imprese.

➤ **Come vediamo il futuro**

In questa seconda parte dell'intervento Viotti ha innanzitutto inteso definire il termine **apprendistato**, come il **modo di coniugare l'area dell'educazione con il lavoro in un contesto di continuità dell'informazione**.

Occorre innanzitutto una nuova disciplina regionale che produca un testo unico per gli attuali tredici tipi di apprendistato. L'altro aspetto determinante per una migliore efficacia del sistema nel suo insieme è il miglioramento della qualità dei Servizi che deve raggiungere livelli alti.

Il rilascio **dei titoli di studio** deve prevedere queste tipologie:

- Qualifica e diploma professionale
- Diploma di istruzione secondaria
- Certificato di specializzazione tecnica superiore
- Diploma di istituto tecnico superiore
- Laurea triennale e magistrale
- Master di I e II livello
- Dottorato di ricerca

Le qualifiche professionali in due direzioni:

- Professionalizzante
- Attività di ricerca

Sul fronte delle imprese gli interventi devono riguardare:

- Il potenziamento della competitività
- La facilità di accesso
- Il basso costo del lavoro
- Una minore burocrazia

In un cerchio che ha al centro il successo dell'apprendistato, sulla circonferenza dovranno ruotare in modo coordinato quattro fattori:

- Il sistema educativo
- Le politiche del lavoro
- Le imprese
- Il sistema formativo

Per concludere possiamo riassumere il futuro dell'apprendistato su quattro filoni di intervento:

la continuità la semplificazione i servizi di qualità l'integrazione

- **Marcello Maggio** - segr. Reg. CISL, interviene a nome di CGIL-CISL-UIL Piemonte (intervento scritto)

Maggio interviene per evidenziare criticità e potenzialità del Sistema o dei Sistemi e per sottolineare il ruolo che il Sindacato ha avuto e che potrebbe avere.

A) L'EVOLUZIONE

Nella immagine collettiva l'Apprendistato viene vissuto come una forma d'ingresso al lavoro del giovane per imparare il mestiere.

Ancora oggi la percezione comune nonché l'aspettativa che ha l'azienda rimane: giovani che rinunciano a studiare, entrano in azienda e, sotto la guida del datore di lavoro (in particolare nelle piccole aziende), imparano il mestiere.

Ossia far crescere il giovane con un costo basso, puntando ad una formazione soprattutto sul campo, lavorando.

Questa "visione" dell'Apprendistato che è nata con la prima Legge strutturata del 1955, nonostante le successive evoluzioni normative permane ancora oggi, almeno in gran parte.

L'azienda vuole, quando le intenzioni sono nobili, plasmare il giovane addestrandolo al lavoro che serve all'azienda stessa.

Per questo motivo l'impresa spesso vive con fastidio o come ostacolo i vincoli formativi, una sorta di perdita di tempo che distoglie dall'obiettivo principale.

Il ruolo del sindacato nella gestione di questo modello è stato assolutamente inadeguato:

Un ruolo esclusivamente contrattuale: per lo più definire nei CCNL il salario ridotto e gli anni di durata dell'apprendistato.

Non c'è stato da parte del sindacato nessun tentativo di costruire con la controparte datoriale un approccio più culturale che vedesse il modello apprendistato come modello virtuoso per la crescita professionale e formativa del giovane.

Laddove è avvenuto questo salto di qualità è avvenuto, bisogna riconoscerlo, solo grazie alla sensibilità e attenzione dell'azienda stessa (purtroppo una situazione tutt'altro che generalizzata)

L'apprendistato classico (professionalizzante) come descritto sopra ha nel tempo avuto momenti di crisi e conseguente flessione.

La crisi più grave si registra quando cambia il paradigma produttivo:

diventa meno importante avere lavoratori professionalmente preparati;

molto più importante, per sostenere la competitività, avere lavoratori flessibili.

Il nascere di tipologie contrattuali flessibili manda in crisi l'apprendistato (e non solo):

si può scegliere tra contratti di inserimento al lavoro altrettanto convenienti sul piano economico (dei costi) e meno impegnativi sul fronte formativo e della responsabilità aziendale nei confronti del giovane lavoratore.

E' in questo nuovo contesto che si è tentato di rilanciare l'apprendistato, con un susseguirsi di interventi legislativi non sempre coerenti che hanno aumentato la diffidenza verso lo strumento e tutto ciò nonostante le dichiarazioni di buoni propositi: la stessa Legge n° 92 (la legge Fornero) vedeva l'apprendistato come il "principale strumento di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro".

VENIAMO AD OGGI

Le esperienze maturate in Piemonte (positive ma poco significative sul piano quantitativo) hanno in parte anticipato la logica che adesso è prevista nel Nuovo Apprendistato disegnato dal D.Lgs 81 del 15/6/2015 e che apre la strada verso un sistema duale compiuto di formazione e lavoro.

Anche il decreto della "Buona Scuola" (Legge 107/15) ha strutturato (rendendolo obbligatorio per le scuole) il sistema dell'alternanza scuola - lavoro (metodologia peraltro non nuova).

Il percorso dell'alternanza può apparire simile a quello dell'apprendistato:

impegno formativo che si alterna ad un impegno più diretto in azienda.

Ma si tratta di strumenti sostanzialmente diversi soprattutto nella filosofia di fondo:

L'Apprendistato è prima di tutto un contratto di lavoro a tempo indeterminato, un contratto in cui è determinante e vincolante anche l'impegno formativo (dentro e fuori l'azienda).

Essendo un contratto di lavoro il ruolo che hanno le parti sociali nel definire le caratteristiche del contratto è un ruolo importante.

L'ALTERNANZA SCUOLA – LAVORO è invece soprattutto una metodologia didattica; il giovane è uno studente che accresce le proprie conoscenze con periodi di presenza in azienda.

In questa fattispecie il ruolo determinante ce l'ha la scuola che deve prima trovare e poi consolidare il rapporto con le singole aziende ove mandare il giovane in alternanza.

Le parti sociali non hanno ruolo.

Osservazioni critiche

Pur andando nella direzione giusta, nessuna delle due tipologie rappresenta un esempio di sistema duale compiuto:

nell'Apprendistato il giovane è il lavoratore che completa il percorso professionale con periodi di formazione.

nell'Alternanza il giovane è uno studente che completa il percorso didattico con periodi di conoscenza del lavoro presso l'azienda.

Nel modello Duale vero, invece: il giovane quando studia, studia; quando lavora, lavora.

La seconda criticità sta nel fatto che le due fattispecie non dialogano fra loro.

Un salto di qualità allora potrebbe essere rappresentato dal fatto che l'un sistema diventi il presupposto dell'altro; ossia l'alternanza scuola/lavoro che funge anche da orientamento verso il più strutturato inserimento nel lavoro tramite il contratto di apprendistato, con questo presupposto si potrebbe pensare anche ad un percorso formativo integrato.

B) DOVE INTERVENIRE E COME (ANCHE COME SINDACATO):

Un primo limite deriva dalle scarse conoscenze dello strumento Apprendistato e dunque diventa necessaria una grande campagna informativa:

per vincere le diffidenze;

per superare le paure che l'azienda ha nei confronti della formazione;

per cercare di arrivare ad una semplificazione burocratica;

Aspetti che hanno operato da freno e hanno fatto preferire altre tipologie contrattuali.

Cosa può fare il Sindacato:

Anche nel Sindacato regna l'ignoranza, i sindacalisti conoscono poco la materia e quindi non la possono governare nella contrattazione.

Pensiamo di superare l'ignoranza dei sindacalisti con appositi percorsi formativi a loro dedicati.

Il sindacalista deve conoscere, per contrattare meglio non solo l'inquadramento e il salario dell'apprendista ma per essere interlocutore anche nei progetti formativi. Come sindacato dobbiamo pensare sempre di più a contrattare una formazione che serva certo ad aumentare la professionalità specifica ma che faccia anche acquisire al giovane un bagaglio di competenze veramente spendibile nel M.d.L., utile e finalizzato ad aumentare quindi l'occupabilità del giovane.

Altra cosa che può fare il Sindacato è semplificare la proliferazione contrattuale.

In Italia esistono circa 700 Contratti di lavoro con migliaia di qualifiche e profili professionali; dobbiamo accorpate e semplificare; non esiste un sistema formativo al mondo in grado di rispondere a una richiesta così vasta di formazione.

Per finire ancora alcuni suggerimenti utili a migliorare il sistema: ne indico 4

- 1) Definire una volta per tutte il sistema della certificazione delle competenze, chi la fa e come si fa (deve decollare il libretto formativo).
- 2) Definire, omogeneizzare, accorpate ed omologare a livello nazionale, i profili professionali e la conseguente formazione, i cosiddetti standard formativi (chi ha acquisito la qualifica di disegnatore in Piemonte questa deve valere anche in Calabria),
E andare anche oltre, arrivare per esempio ad un riconoscimento europeo delle competenze acquisite (un impegno del sindacato europeo in questa direzione è determinante).
- 3) Qualificare gli Enti Formativi: In Piemonte abbiamo in media un sistema formativo professionale d'eccellenza ma è anch'esso troppo farraginoso e poco integrato.
Ogni Ente accreditato è accreditato per tutto (o quasi), ma questo va spesso a scapito della specializzazione e della qualità.
Allora, almeno per aree territoriali omogenee, si potrebbe pensare a Enti di formazione che integrano fra di loro gli interventi formativi.
Forse è giunto anche il momento di rivedere il sistema di accreditamento degli Enti di formazione al fine di far emergere le differenze tra la formazione sana e di qualità da quella che lo è meno.

4) Le risorse:

è necessario infine programmare gli interventi anche per evitare sprechi e/o sovrapposizioni.

Nel sistema della formazione (in particolare per i giovani: apprendistato, alternanza, stage, tirocini) bisogna integrare le risorse che ci sono, e che sono peraltro calanti.

Si tratta di risorse nazionali.

Risorse regionali (anche utilizzando i Fondi della programmazione europea).

Risorse della bilateralità: per esempio un recente bando di Fondartiglianato ha stanziato risorse per favorire l'assunzione di giovani in apprendistato. In un' intervista di qualche settimana fa, lo stesso Presidente Fossa ha aperto alla possibilità di utilizzare Fondimpresa per la formazione finalizzata all'inserimento dei giovani al lavoro.

- **Luigi Bobba** - sottosegretario al lavoro con delega alla formazione

- vicepresidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati

Bobba rimarca in apertura la **positività dell'iniziativa poiché è attivata dal sindacato**, cosa non usuale su questa materia. Come prima affermazione sul tema Bobba riferisce che sia nelle scuole statali che in quelle professionali si è in presenza di un ampliamento delle ore di lavoro rispetto a quelle d'aula.

Riferendosi poi a quanto detto da Ulrich Nordhaus nel suo intervento sul sistema tedesco, sottolinea che: "Costruire un sistema duale in Italia può consentire di abbassare il tasso di abbandono che in Italia nel 2015 è del 17,7%. In Germania il tasso di disoccupazione generale e il tasso di disoccupazione giovanile sono bassi e pressochè su valori simili. In Italia il tasso di disoccupazione giovanile è di gran lunga più alto di quello generale. Occorre ridurre questa distanza.

Il sistema dell'alternanza e l'apprendistato dovranno essere integrati, lavorando anche sul ridisegno della legislazione in modo che sia possibile educare per trasmettere competenze. La legge dovrà cioè cominciare a tenere conto della realtà per evitare di fare modelli "illuministici" slegati dal contesto. Da questo punto di vista sarà utile attingere dall'esperienza tedesca.

Rispetto alle novità introdotte dal Jobs Act, vi sarà un periodo di sperimentazione di due anni. Sarà utile pensare positivo e cogliere le nuove norme come una opportunità reale: semplificazione, diminuzione degli oneri per le imprese e anche un cambiamento culturale per migliorare.

Il nuovo sistema, come abbiamo visto nelle slide di Viotti, avrà uno sviluppo verticale per giungere fino alla laurea. E' quindi superata l'obiezione per cui ottenuta la certificazione non vi era più alcuna possibilità di progredire. Questo è proprio il caso dell'imparare dai propri errori del passato, come ricordava Ulrich, per migliorare.

Il periodo di sperimentazione di due anni partirà con un Bando per individuare trecento agenzie formative accreditate presso le Regioni. Saranno una sorta di alfieri sul campo e avranno risorse per una nuova offerta formativa duale. L'obiettivo è di poter raggiungere sessantamila giovani. Le risorse che il Ministero dell'istruzione metterà a disposizione sono di 100 mil. di Euro. Alle Regioni saranno distribuiti 180 mil. di Euro. Al Piemonte toccherà intorno al 10% del totale. Il ruolo delle agenzie formative sarà quello di "condurre il gioco", mentre alle imprese si chiederà di avere un tutor".

- **Fabrizio Manca** - direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale del Piemonte

"La scuola piemontese è pronta. E' un'avanguardia del sistema scolastico nazionale.

Poiché sono un manager pubblico, devo ragionare in termini di buon utilizzo della riforma e delle risorse per raggiungere gli obiettivi che sono prefissati. Si deve cioè gestire l'idea di fare sistema per lo sviluppo attraverso la conoscenza. Fare sistema nel nostro caso significa responsabilità comune per costruire un futuro ai nostri giovani. Responsabilità comune perché per la prima volta il legislatore chiede al sistema delle imprese di collaborare con le altre forze sociali per disegnare e indicare le figure professionali

necessarie al mondo del lavoro. La via italiana per ottenere risultati simili a quelli del sistema duale tedesco è appunto quella di fare sistema.

Le norme sull'alternanza obbligano a garantire a tutti gli studenti - circa 500 mila - la possibilità di un'occupazione nella quale vi sia appunto l'alternanza con lo studio. La vera novità è che questa alternanza deve essere parte integrante del curriculum scolastico. Non è più sufficiente sola l'aula, occorre passare dal sapere al saper fare percorrendo la collaborazione fra scuola e impresa. E' certamente un progetto rivoluzionario per l'intero paese. L'approccio a queste sfide è quindi l'attacco. Le imprese devono convincersi che devono partecipare alla costruzione del curriculum formativo.

Infine aggiungo che sulla certificazione delle competenze dovrà essere definito chi avrà questo ruolo. In Germania lo fanno le Camere di Commercio, qui potrà farlo il tutor aziendale? E' una domanda che pongo".

- **Gianna Pentenero** - assessore regionale al lavoro istruzione e formazione professionale

"A proposito del tasso di disoccupazione sia complessivo che giovanile, dobbiamo rilevare che esso è molto eterogeneo fra i diversi territori del Piemonte e quindi anche gli interventi dovranno tenere conto di questo". Dai dati che riporta, come già evidenziato in altri interventi, è palese sia il divario fra l'indice di disoccupazione complessivo e quello, molto più alto, relativo alla disoccupazione giovanile, sia appunto la diversità di questi indici nelle realtà territoriali piemontesi.

Pentenero si sofferma poi sulla nuova legislazione asserendo che:" Il sistema di governance sulla formazione professionale è stato rivisto e gli aspetti riferibili alla Costituzione devono essere considerati in senso globale, vale a dire che il rinnovamento deve portare ad avere giovani che conoscono il mondo del lavoro in modo che cambi anche il loro approccio culturale al lavoro stesso affinché venga recepito il valore dell'alternanza. Mettere insieme in Regione lavoro ed istruzione prevede che ci si debba credere.

L'esperienza fin qui fatta deve essere usata per migliorare il sistema. Possiamo qui notare che dieci anni fa alla tavola rotonda di questo meeting non sarebbe stata presente la componente scuola.

Da una parte abbiamo imprese pronte, dall'altra occorre formazione per il personale della scuola per accompagnare i ragazzi nel mondo delle imprese al fine di realizzare l'alternanza. L'esperienza "Bottega/Scuola" è stata da questo punto di vista positiva. Sull'alternanza occorre prefissare dei punti precisi da perseguire al fine di evitare sovrapposizioni delle attività e dei processi formativi. Concludo affermando che al termine sistema, sottolineato in alcuni interventi, occorre affiancare il termine cooperazione".

- **Filippo Provenzano**- Rete Imprese Italia.

"Voglio in premessa precisare che non può esserci a mio avviso la gara fra chi è pronto e chi ancora non lo è! Il Piemonte certamente è pronto se non altro per le esperienze fatte ed anche per la cultura che le parti sociali portano con se. Le statistiche ci dicono che nel mercato del lavoro piemontese i lavoratori, dopo i trent'anni, vanno nella media e grande impresa dove capacità e qualificazione contribuiscono a determinare lo sviluppo. Ho sentito qui numerose esortazioni sul fatto che il fare sistema necessita del prerequisito della Governance, a mio avviso il problema centrale è che non regge più, non contribuisce allo sviluppo un sistema dove prima si studia e poi si lavora. E' inaccettabile oggi pretendere dal giovane che scelga se studiare o andare a lavorare.

Desidero evidenziare tre aspetti a mio avviso di fondo su come gestire al meglio appunto il nostro sistema:

- Una forte funzione orientativa
- Una forte funzione formativa
- Una forte funzione conoscitiva fra giovani e imprese

Mi pare inoltre che vada segnalato come la quantità di ore oggi a disposizione degli istituti tecnici, 400 ore, sia imponente e permetta, se il sistema appunto funziona, di sviluppare molte azioni.

Voglio segnalare infine, appena per titoli poiché vi è un problema di tempi da rispettare, tre aspetti:

- Il primo riguarda le tutele dell'alternanza scuola lavoro, tutele che devono essere ben dettagliate poiché si deve evitare che, per così dire – al primo incidente – vi sia un effetto domino per il quale le aziende decidono di non percorrere questa strada.
- Il secondo concerne l'opportunità di offrire esperienze formative anche all'estero. Anche questo potrebbe essere un contributo per rafforzare lo scambio di conoscenze sui sistemi all'interno dell'UE, così come auspicato nelle premesse del progetto presentato qui stamattina.
- Infine va rafforzata la più ampia promozione fra formazione professionale e lavoro in quanto penso che non sia così conosciuta come invece dobbiamo auspicare”.

- **Roberto Rinaldi** - Unione Industriale Torino

“Credo siano ormai decenni che Confindustria lamenta la discrepanza fra competenze che hanno i giovani e competenze necessarie al mondo del lavoro, delle imprese. Per questo motivo, per la necessità di avere invece un raccordo con le competenze utili ad esercitare un'attività di lavoro, valutiamo positivamente gli interventi previsti nel Jobs Act sull'apprendistato di I livello.

Più pragmaticamente, visti anche i tempi ormai stretti, due cose sul “che fare”.

La prima riguarda il rapporto fra alternanza e apprendistato: l'alternanza scuola lavoro ha finalità orientative, mentre l'apprendistato è un vero e proprio contratto di lavoro. Integrare le due cose è auspicabile e un primo passo potrebbe proprio essere un intervento sull'apprendistato di I livello come inizio dell'alternanza. Si potrebbe fare poi una selezione dei soggetti diciamo più pronti. Di certo parliamo di numeri di nicchia, ma ritengo che sia meglio fare così piuttosto che darsi obiettivi irraggiungibili. Inoltre, sulla co-progettazione dei percorsi formativi, per le imprese il sapere che appunto si progetta insieme e quindi si tengono in conto le necessità del lavoro può fare da stimolo e da convincimento dell'utilità dei percorsi. Su questo primo aspetto del che fare, dico anche che l'esempio dei master è da considerare positivamente sul come curare i percorsi tenendo conto delle necessità delle imprese.

La seconda cosa che intendo porre all'attenzione riguarda il biennio di sperimentazione delle nuove norme introdotte dal Jobs Act, mi riferisco all'intervento di Bobba. Mi pare che la scelta sia quella di far svolgere ad Italia Lavoro il ruolo di coordinamento delle agenzie formative. Se è così, mi pare riduttivo in quanto sarebbe più efficace far svolgere la diffusione degli strumenti alle istanze della scuola e del mondo del lavoro.

Infine, per ciò che concerne gli aspetti contrattuali ed economici, va sottolineato che comunque il costo di un apprendista è inferiore a quello di un lavoratore con contratto a tempo indeterminato con esonero contributivo. Servirebbe a mio avviso per supportare le scelte e le iniziative una rivisitazione del sistema contrattuale anche attraverso un accordo interconfederale al livello regionale”.

- **Guglielmo LOY** - segretario confederale nazionale UIL

Loy ha concluso i lavori del meeting, dicendo in premessa che:” Non mi piace il passaggio dal sapere al saper fare, come è stato detto, ma preferisco che si passi dal saper fare al saper fare meglio. Ciò implica una grande capacità di adattamento alle condizioni per realizzare il miglioramento. In termini generali si può affermare che deve migliorare l'offerta iniziale di lavoro e il sistema deve poi garantire l'aggiornamento professionale.

Indico adesso gli altri aspetti a mio avviso centrali di questo dibattito :

- La qualità dell'offerta formativa alla quale dedicare più attenzione per farla crescere e di conseguenza per consegnare più competenze ai giovani.
- Predisporre al cambiamento attraverso una minore rigidità contrattuale e rivedendo invece alcuni aspetti della nostra cultura della scuola e del lavoro con i quali approcciamo questi temi.

Un'altra questione concerne gli interventi cosiddetti dall'alto su queste tematiche o quelli dal basso. Così impostata, la questione non regge. Un intervento solo dall'alto che da solo cerca di prevedere tutto fa poca strada, così come non sono sufficienti le relazioni industriali lasciate gestire solo a livello locale. Voglio dire che senza la partecipazione, sia di tutte le forze sociali, sia dei diversi livelli ai quali esse operano, il sistema quandanche formalmente perfetto, non potrebbe funzionare, non reggerebbe.

Teniamo anche conto del fatto, per stare con i piedi in terra, che in tutte le parti sociali che collaborano comunque qualche "buco" lo troviamo, dico ad esempio che alcuni aspetti di natura regolatoria e altri legati alla partecipazione condivisa sono sicuramente da curare meglio.

In questo momento non c'è un'unica soluzione per tutti i problemi sul tappeto, per tutti i titoli del tema, per questo occorre migliorare la reciproca conoscenza. Sapere ad esempio come si stanno sviluppando le competenze dei giovani da una parte e quali sono le richieste del mercato del lavoro e le necessità delle imprese dall'altra.

Un altro aspetto è che nel mercato del lavoro viene data una importanza straordinaria alle politiche attive del lavoro e le risorse sono scarse, voglio dire che davvero oggi la ricerca delle soluzioni è complessa. Avrebbe dovuto essere, almeno nelle intenzioni, meno risorse per gli ammortizzatori sociali in presenza di un nuovo sistema di riqualificazione e reinserimento al lavoro, ma non è così. E ancora, rimarco la disattenzione nel riordino delle tipologie contrattuali, vedi i contratti a tempo indeterminato e l'apprendistato.

Per tutti questi motivi e di fronte a queste complesse problematiche, oggi il sindacato piemontese si è assunto delle responsabilità. Concludo dicendo che i terreni sui quali ci possiamo misurare sono:

- Il miglioramento dei dispositivi contrattuali
- La gestione di strumenti efficaci per una rete sindacale efficiente, ad esempio le azioni a supporto delle attività dei delegati
- L'organizzazione delle iniziative
- La gestione attiva di tutte quelle attività che sono state evidenziate come centrali per il tema.

.....

Sintesi degli interventi a cura di Piero Bozzola per CGIL-CISL-UIL Piemonte.

Torino, 6 novembre 2015.

.....