

La via italiana al sistema duale: risultati e criticità

Luigi Bobba

PRESIDENTE TERZJUS, OSSERVATORIO DI DIRITTO DEL TERZO SETTORE,
DELLA FILANTROPIA E DELL'IMPRESA SOCIALE

Un primo bilancio della sperimentazione dei percorsi di leFP “duale” non può non tener conto di quali fossero le attese iniziali e soprattutto di quali obiettivi si volesse centrare.

Innanzitutto, vi era la volontà esplicita di abbattere il muro che separava nettamente scuola e impresa. Si voleva affermare anche un principio pedagogico, ovvero che l'apprendimento non avviene esclusivamente mediante l'acquisizione di conoscenze astratte, ma con una continua interazione tra riflessione e pratica, studio e lavoro. Un cambiamento particolarmente urgente nella scuola italiana che ha visto progressivamente crescere la separazione di queste dimensioni.

Lo sviluppo del duale in leFP, la diffusione dell'alternanza scuola lavoro, la nascita degli ITS hanno segnato un cambio di stagione. Ma il percorso non è affatto compiuto.

In secondo luogo, si mirava ad avere percorsi di leFP che comprendessero ordinariamente l'opzione del

duale nelle diverse forme definite dal decreto interministeriale del gennaio 2016. Il fatto che più di 300 centri di formazione professionale (CFP) abbiano sviluppato l'apprendimento duale per circa 25.000 allievi, ci dice che, compatibilmente con le risorse messe a disposizione, il sistema, seppur in forme alquanto differenziate, ha risposto positivamente. Oggi i ragazzi che frequentano corsi in forma duale sono più del 15% del totale di quelli coinvolti nell'offerta della leFP. Le Regioni, prima della stabilizzazione delle risorse (avvenuta come vedremo solo con la legge di bilancio 2018), hanno puntato a realizzare prioritariamente, in forma duale, il quarto anno, ovvero il percorso post qualifica che consente il conseguimento del diploma di tecnico professionale. Tale scelta è stata altresì motivata dal fatto che le aziende preferiscono assumere in contratto di apprendistato giovani che possibilmente abbiano compiuto o stiano per compiere 18 anni. D'altra parte, questa era anche una delle tre priorità indicate nei protocolli d'intesa sottoscritti dalle Regioni con il Ministero del Lavoro.

A tal proposito, invece, occorre evidenziare che la messa in campo di attività formative modulari, in grado di rimettere nel circuito formativo giovani NEET, è stata poco praticata dalle Regioni; segno evidente che il recupero di giovani che hanno lasciato precocemente la scuola, magari anche senza conseguire il diploma dell'obbligo, richiede risorse appropriate al fine di ottenere risultati significativi. Circa la scelta delle tre vie diverse con cui realizzare l'apprendimento duale, i CFP hanno privilegiato l'alternanza rafforzata, a discapito dell'impresa formativa simulata e soprattutto dell'apprendistato.

Sicuramente questa via presentava maggiore continuità con l'esperienza pregressa degli stage aziendali, che erano da tempo parte integrante dei percorsi formativi di leFP, a partire dal secondo anno. L'alternanza rafforzata richiedeva certo un tempo di formazione in azienda alquanto aumentato, ma il modello già sperimentato degli stage rendeva più agevole il percorso.

L'impresa formativa simulata – scelta da molte Regioni – corrispondeva a una pratica diffusa in non pochi CFP, ovvero quella della didattica laboratoriale, sulla quale veniva incardinato il nuovo percorso duale. Certamente se, anziché limitarsi all'impresa formativa simulata, i CFP – come in parte è avvenuto – avessero dato luogo ad un'impresa formativa vera e propria, si sarebbe determinato un salto di qualità nel modo di apprendere per i ragazzi. Ma le diverse regolamentazioni regionali e l'assenza di una chiara normativa nazionale hanno scoraggiato e ostacolato anche coloro che avrebbero voluto creare un ambiente formativo con un'impresa realmente funzionante.

Infine, la via della stipula di contratti di apprendistato di primo livello. Si è già osservato che nel 2015 erano ridotti al lumicino. La sperimentazione li ha riportati in vita con una crescita percentuale significativa, ma con numeri assoluti modesti pari, a secon-

da degli anni, a circa 10/12.000. Pesano nella scelta di questa opzione, certamente più impegnativa, almeno tre fattori: la necessità di aver rapporti solidi con le aziende del territorio e di avere la capacità e le professionalità necessarie per seguire un inserimento – quello del giovane apprendista – che sposta il baricentro del luogo di apprendimento dall'aula scolastica all'impresa produttiva; secondo, vi è una consolidata resistenza delle imprese a farsi carico dell'accompagnamento in azienda di giovani ancora minorenni; infine, per le aziende, l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante, anziché di quello formativo, appare certo non solo meno oneroso ma anche di più facile gestione.

Un bilancio sintetico della sperimentazione può essere tracciato anche partendo da alcuni dati elaborati nei tre Rapporti di monitoraggio sul duale di Forma, la principale rete degli enti di formazione professionale, nonché dalle rilevazioni annuali di INAPP.

Innanzitutto, la stabilizzazione del numero dei giovani impegnati nei percorsi duali, pari a circa 22.000. In secondo luogo, il crescente interesse delle aziende medio - piccole nell'attivare percorsi di alternanza rafforzata o apprendistato di primo livello. Nel terzo Rapporto di monitoraggio di Forma, si evidenzia che la quota di aziende contattate dai CFP e che hanno poi effettivamente attuato percorsi duali, è passata dal 66% del 2016 all'83% del 2018. Questi due dati, numero degli allievi e aziende coinvolte, ci dicono che gli obiettivi indicati nella Linea 1 e Linea 2 dell'accordo tra Ministero del Lavoro e Regioni del 2015 sono stati sostanzialmente raggiunti: inserimento ordinario dei percorsi duali nell'offerta annuale di leFP e progressiva strutturazione e sviluppo della funzione di placement da parte dei CFP.

Sempre dal terzo Rapporto di monitoraggio di Forma, emergono ulteriori dati interessanti: la quasi totalità degli operatori coinvolti nei percorsi duali ritiene che gli stessi siano un'opportunità di crescita per il CFP



e che circa 80% dei giovani contattati per eventualmente scegliere il percorso duale, ha dimostrato interesse alla proposta.

L'elemento di maggiore criticità è invece concentrato nel forte squilibrio territoriale: mentre al Nord, i risultati prima indicati possono dirsi raggiunti, nelle Regioni del Centro – escluso il Lazio –, i numeri sono invece del tutto modesti.

Nel Sud, l'offerta di leFP resta molto limitata, se non del tutto inesistente, e ciò ha ovviamente impedito un radicamento dei percorsi duali. È pur vero che due Regioni – Campania e Calabria – hanno ricominciato a fare formazione professionale proprio con piccole esperienze di corsi in forma duale.

In conclusione, tra fine del 2017 e i primi mesi del 2018, si sono determinate tre scelte di carattere istituzionale mediante le quali si incardinano definitivamente i percorsi duali nell'offerta di istruzione e formazione professionale e altresì si mettono le aziende in condizione di superare le resistenze all'utilizzo dell'apprendistato di primo livello come modalità di formazione e inserimento di giovani in azienda. Il riferimento è alle norme contenute nella legge di

bilancio del 2018 che rende permanenti le risorse destinate specificamente al duale, 75 milioni di euro ogni anno; con una quota aggiuntiva – tra i 45 e 55 milioni – determinata invece anno per anno, proveniente dal Fondo Sociale Europeo.

In tal modo le Regioni, a cui sono destinate per riparto annuale tali risorse, possono programmare con certezza sia i corsi triennali, sia incrementare l'investimento sul quarto anno per il diploma professionale.

Per le aziende invece, sono state rese stabili e permanenti le misure a suo tempo varate per la sperimentazione 2016/17. Mi riferisco all'esonero dal contributo di licenziamento dell'apprendista; all'abbattimento – dal 10 al 5% – dell'aliquota contributiva prevista per le aziende con più di nove dipendenti; allo sgravio totale per i contributi per la Naspi a carico del datore di lavoro; e infine allo sgravio totale del contributo dello 0,30% per la formazione continua previsto dalla L.845/1978. Sempre in relazione alle aziende, la legge di bilancio 2018 ha introdotto una novità interessante (assorbita da misure più generali e più generose contenute nella legge di bilancio 2021). Ovvero, la possibilità attribuita a tutti i

datori di lavoro che avessero assunto i giovani prima ospitati in azienda come apprendisti o in alternanza rafforzata, di ottenere la totale decontribuzione per il triennio 2018/2020 fino ad un tetto massimo di 3.000 euro.

Val la pena altresì ricordare che l'accordo definito dalle organizzazioni sindacali con Confindustria nel 2016 viene sottoscritto, nel febbraio del 2018 con misure analoghe, anche dalle organizzazioni datoriali dell'artigianato.

Dai dati e dalle scelte fin qui esposte, si può dunque affermare che la sperimentazione abbia dimostrato come la leFP, almeno nelle Regioni dotate di una normativa e di strutture adeguate, possa avere le carte in regola per affrontare le nuove sfide edu-

cative, nonché sia in grado di attivare un rapporto organico con le dinamiche del mercato del lavoro.

Non è un caso che il d.lgs. 61/2017 riconosca la pari dignità della leFP regionale con l'istruzione secondaria gestita dallo Stato, delineando, con un sistema biunivoco di passaggi, sia un'unica filiera verticale dei titoli di studio che va dalla qualifica professionale fino alla laurea, sia l'attivazione di una Rete nazionale delle scuole professionali (2019).

Non so se si possa parlare di un riscatto della leFP, finora considerato il ramo meno nobile dell'istruzione; certo la sperimentazione duale ha rimesso in moto sul piano normativo, organizzativo e didattico il mondo, peraltro ancora alquanto disomogeneo, della formazione professionale.