

Apprendistato, un flop nella Pa: coinvolti solo 95 giovani in due sperimentazioni

Giorgio Pogliotti Claudio Tucci

I giovani sono una chimera nella Pubblica amministrazione. Lo strumento principe di ingresso dei giovani nella Pa, il contratto d'apprendistato, è fermo al palo, dopo quasi 30 anni di normative. Le due sperimentazioni, avviate nel 2021 e nel 2023, non decollano: la prima, caratterizzata da ritardi applicativi, ha portato all'attivazione di soli 20 rapporti di apprendistato nell'ambito di programmi di dottorato di ricerca. La seconda ha messo a bando solo 75 posizioni di apprendistato.

Lo rileva Adapt, con un working paper di Michele Tiraboschi, Matteo Colombo e Giuseppina Papini, che dimostra come l'ambizione di dotare la Pa delle professionalità necessarie alla modernizzazione del Paese, anche in termini di svecchiamento della forza lavoro e di un rinnovato rapporto con il sistema formativo, resti limitata agli annunci della politica. Del resto anche secondo l'ultimo conto annuale della Ragioneria generale dello Stato gli under30 nel 2022 non arrivano al 5% degli oltre 3 milioni di dipendenti pubblici. Dal 2001 al 2022 l'età media nella Pa è salita di circa sei anni, a 50 anni.

Gli autori del paper di Adapt nell'esaminare le due sperimentazioni avviate nella Pa evidenziano che sono state «improvvisate e circoscritte a un numero irrisorio di apprendisti (95 in totale), mancando dei necessari raccordi tanto col sistema scolastico e universitario che col sistema di contrattazione collettiva pubblico», alla luce di ciò «non può sorprendere il fallimento di queste iniziative». La gran parte non sono contratti di apprendistato, in taluni casi si è trattato di borse di studio o periodi di internship nella Pa senza l'attivazione di un rapporto di lavoro con l'amministrazione. La sperimentazione è avvenuta in deroga al regime ordinario dell'apprendistato «dando luogo a schemi giuridici di natura temporanea, inidonei a dare minime garanzie ai partecipanti ai progetti formativi sull'inserimento stabile nelle Pa di riferimento al termine della sperimentazione».

Nel programma Dottorati inPa per percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca del 2021 i contratti di durata triennale sono stati 20 ed hanno coinvolto Agenzia delle Entrate, Inail, Istat, Mef, Presidenza del consiglio, Regioni Marche, Toscana e Puglia. Qui Adapt evidenzia «l'assenza di una piena integrazione tra la formazione svolta in assetto lavorativo e quella erogata dall'istituzione formativa». Emblematica la scelta di non parlare di «retribuzione» ma di «indennità» come nei tirocini formativi e di orientamento. Tutti elementi che si avvicinano di più alle internship universitarie o alle borse di studio.

Sotto la lente di Adapt anche i bandi per apprendisti del 2024 (in base al Dl 44 del 2023): 75 posizioni da avviare ad assunzione nella Pa con contratti a tempo determinato di apprendistato. Il 59% delle posizioni sono state bandite dalle Regioni (prima la Lombardia), seguono a distanza i Comuni (28%). Il 79% dei bandi prevede una durata di 3 anni, il 23% di 2 anni. Molti bandi, secondo la disciplina dell'apprendistato, fissano in 29 anni il limite di età, ma 5 bandi aumentano il limite a 32 anni e 4 non prevedono alcun limite di età, nonostante il decreto attuativo indichi come destinatari i "giovani laureati". In due bandi il limite è 24 anni e, considerando che le candidature sono per i laureati, si riduce molto la platea. «In assenza di una chiara indicazione del legislatore, le amministrazioni hanno proceduto in autonomia», stravolgendo la «tradizionale visione dell'apprendistato quale leva per la promozione dell'occupazione (di qualità) dei più giovani». Si vuole disporre di uno strumento per sperimentare lunghi "periodi di prova", prima dell'assunzione, senza considerare le tradizionali componenti dell'apprendistato come i limiti di età. Non solo. La formazione «risulta un elemento accessorio, non qualificante il rapporto di lavoro». Il 63% dei bandi non fa alcun cenno alla formazione. Tra gli 11 bandi che prevedono un percorso formativo, solo 5 dettagliano l'organizzazione in moduli, contenuti e monte ore.

Questo «fallimento», secondo il paper dovrebbe spingere il legislatore a lavorare per costruire un «modello coerente con i fabbisogni professionali della Pa», in grado di «esaltare le qualità formative dell'istituto, così come il decisivo ruolo dei soggetti coinvolti nella regolazione, su tutti le parti sociali». Ma il «totale silenzio» della contrattazione pubblica segnala che «siamo ben lontani da una minima sperimentazione dell'apprendistato che deve prevedere un raccordo strutturale tra il singolo piano formativo individuale e i sistemi di classificazione e inquadramento del personale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA