

## I nodi del lavoro

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

### I paletti

Divieto per gli accordi collettivi di ridurre il monte ore dei percorsi di qualificazione

### Settore pubblico

Scaduto il termine di un anno per disciplinare il contratto nella Pa

# Apprendistato, avanti piano

## Difficoltà di gestione e ritardi sulla formazione frenano le imprese

**Francesca Barbieri**

Avanti adagio. Tra luci e ombre, l'apprendistato fatica a prendere quota e a diventare il canale d'ingresso principale dei giovani nel mercato del lavoro a oltre un anno dal varo del nuovo Testo unico, che puntava a semplificare in maniera massiccia il contratto, soprattutto sul fronte della formazione.

A sei mesi dall'entrata a regime definitiva della legge, nella pagella delle imprese i voti più bassi sono legati alle difficoltà per interpretare le nuove regole, ai ritardi di alcune Regioni, alle rigidità in uscita. E secondo un'indagine della Fondazione studi dei consulenti del lavoro solo un'azienda su cinque ritiene più facile avviare l'apprendistato di mestiere o professionalizzante per l'assunzione di giovani tra i 18 e i 29 anni (che riguarda il 75% dei ragazzi inseriti attraverso questo canale). Anche se sulla carta il contratto è pienamente operativo nel settore privato - grazie alle intese siglate tra le parti sociali nei diversi settori - e la circolare 128 dell'Inps della scorsa settimana ha sbloccato gli "sconti" contributivi per le microaziende, le imprese segnalano alcune regole che penalizzano la diffusione dell'apprendistato.

Se, infatti, per tutti è positivo l'aver affidato ai datori di lavoro la gestione della formazione tecnico-professionale (si vedano le schede a lato) «c'è poca chiarezza sulla figura del tutor - sottolineano da Confimprese, l'associazione delle aziende del franchising -: la legge stabilisce la sua presenza, ma non è precisato se ci debba essere una costante supervisione, che complicherebbe le cose soprattutto per le società localizzate in Regioni diverse». Tra le nuove rigidità in uscita, si segnalano poi l'impossibilità di far passare di livello l'apprendista e i costi per recedere dal contratto.

Confindustria, invece, sposta l'obiettivo sulla durata massima della formazione: 3 anni fissati dalla legge, che salgono a 5 nell'artigianato e per alcune qualifiche. Da viale dell'Astronomia sottoli-

neano che «sarebbe stato meglio fissare il tetto in base alle dimensioni aziendali, a prescindere dal settore di riferimento». E dal turismo emerge il disappunto verso il divieto per i contratti collettivi di ridurre la durata dei percorsi di "qualificazione" (chiarito dalla risposta del ministero del Lavoro all'interpello 34/2012, si veda Il Sole 24 Ore del 20 ottobre).

Nel pubblico impiego, invece, l'apprendistato continua a essere un perfetto sconosciuto: il Testo unico ha esteso alla Pa la disciplina del contratto professionalizzante e di alta formazione, che doveva essere "sbloccato" da un apposito decreto della Presidenza del Consiglio da varare entro un anno dall'entrata in vigore della legge (cioè entro il 25 ottobre scorso), provvedimento che per ora non è arrivato.

Molti tasselli mancanti, poi, si concentrano sull'apprendistato "qualificante", che ha come destinatari i ragazzi tra i 15 e i 25 anni di età. In questo caso sono le Regioni a dover definire le regole per la formazione, nel rispetto di standard minimi. «Alcuni enti - evidenziano da Confcommercio - sono in ritardo nell'avviare i corsi, altri hanno emanato discipline nettamente distanti l'una dall'altra: tutto questo comporta non poche difficoltà per le aziende con sedi sparse sul territorio, che sono scoraggiate nel realizzare assunzioni». Senza contare che risulta ancora inattuata la messa a punto degli standard per verificare la "bontà" dei percorsi formativi realizzati con l'apprendistato per la qualifica e con quello di alta formazione.

«Da circa 10 anni - conclude Enrica Carminati, ricercatrice di Adapt e responsabile del portale [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it) - si tenta di strutturare un repertorio nazionale delle professioni, abbinato a un valido sistema di standard per la certificazione delle competenze. Siamo comunque ancora lontani dal realizzare il progetto, che al momento è solo sulla carta».

## Le pagelle delle associazioni imprenditoriali sull'apprendistato

	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
 <b>ASSOLAVORO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opportunità per le aziende di rivolgersi alle agenzie per il lavoro e di queste ultime di promuovere l'apprendistato verso le imprese</li> <li>• Per il lavoratore opportunità di avere un doppio tutor (uno dell'azienda e uno dell'agenzia)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancora margini elevati di semplificazione burocratica</li> <li>• Rischio di "apprendistato fai da te", senza le competenze necessarie e con effetti negativi</li> <li>• Taglio normativo delle risorse destinate dalle agenzie per la formazione al lavoro</li> </ul>
 <b>CONFARTIGIANATO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azienda diventa protagonista nella formazione</li> <li>• Maggiori possibilità di creare staffette tra anziani e giovani</li> <li>• L'apprendistato per la qualifica diventa la chiave di volta per orientare i ragazzi e fare incontrare domanda e offerta di lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nell'apprendistato per la qualifica c'è poca formazione in azienda e i salari di partenza sono, in percentuale, troppo alti</li> <li>• Le percentuali di conferma degli apprendisti andrebbero fissate nei contratti collettivi e non dalla legge</li> </ul>
 <b>CONFCOMMERCIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le aziende hanno un ruolo centrale nella formazione per l'apprendistato professionalizzante</li> <li>• Riduzioni contributive e fiscali</li> <li>• Maggior durata della formazione per le professionalità di carattere artigiano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo del lavoro maggiore per il contributo all'Aspi</li> <li>• Ritardi regionali nell'avvio dei corsi di formazione</li> <li>• Recenti interpretazioni del Lavoro rendono incerte le previsioni dei contratti collettivi per assumere apprendisti</li> </ul>
 <b>CONFIMPRESE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risparmio del 19% dei contributi</li> <li>• L'erogazione in azienda dell'80% della formazione per l'apprendistato professionalizzante permette di seguire meglio le risorse e di formarle in linea alle esigenze aziendali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costi e rischio cause per l'azienda che recede</li> <li>• Se un giovane dimostra capacità superiori al livello d'inquadramento non può essere promosso, a meno di dimissioni e riassunzione</li> <li>• Poca chiarezza sul tutor</li> </ul>
 <b>CONFINDUSTRIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maggior rilievo assegnato alle parti sociali nel definire i contenuti dell'apprendistato professionalizzante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarebbe stato più opportuno fissare distinte durate massime della formazione sulla base delle dimensioni aziendali, a prescindere dal settore di riferimento</li> </ul>
 <b>CONFPROFESSIONI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo del lavoro ridotto</li> <li>• Introduzione del praticantato nell'apprendistato di alta formazione</li> <li>• Maggior ruolo assegnato alla contrattazione collettiva, soprattutto per il professionalizzante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incertezza sul ruolo delle Regioni</li> <li>• Meglio lasciare ai contratti collettivi l'individuazione dei limiti percentuali di conferma</li> <li>• Una maggior durata rispetto ai 36 mesi massimi, considerati anche gli sgravi contributivi, sarebbe stata una valida opportunità</li> </ul>
 <b>FEDERALBERGHI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validità dello strumento, a livello di contenuti, per l'inserimento dei giovani</li> <li>• Positivo l'aver rafforzato il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I continui cambiamenti normativi creano incertezza interpretativa</li> <li>• Difficoltà gestionali, soprattutto per la formazione</li> <li>• Non poter assumere apprendisti per la qualifica stagionali depotenzia lo strumento</li> </ul>
 <b>FIPE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maggior ruolo delle aziende nella formazione per l'apprendistato professionalizzante</li> <li>• Possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante su cicli stagionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedure farraginose per l'apprendistato di primo livello, molte ore di formazione e poca alternanza scuola-lavoro</li> <li>• La formazione sulle competenze di base affidata alle Regioni per il professionalizzante rischia di essere poco efficace</li> </ul>