

Scolliniamodi **STEFANO COLLI LANZI*****Chi pensa ai giovani?
Quel rischio-autogol
sull'apprendistato
in somministrazione**

■■■ L'attuale Riforma del lavoro, concepita con il lodevole intento di costituire un importante fattore di sviluppo per il Paese, mediano dopo mediazione sta vieppiù arenandosi in una palude di interessi autoreferenziali ed ideologici che ne stanno totalmente snaturando gli originali intendimenti. Se si prosegue in questa direzione, c'è addirittura da augurarsi che il Parlamento la blocchi!

Ma ripercorriamo attraverso un esempio eclatante come un punto della Riforma, nato per favorire la crescita, si stia trasformando in un patetico autogol.

Per generare sviluppo e rendere più produttivo il nostro Paese si era giustamente sostenuto da più parti che l'inserimento stabile dei giovani nel mondo del lavoro, attraverso percorsi formativi adeguati e con contratti in grado di dare loro la necessaria continuità, costituisce uno degli elementi fondamentali e prioritari per una sana crescita del nostro Sistema. In questo modo si sarebbe andati nella direzione di ridurre l'ingiusto dualismo tra chi è dentro e chi è fuori dal mercato del lavoro. Si era inoltre individuato uno strumento - l'apprendistato - che aveva trovato tutti d'accordo: Confindustria, Sindacati, Governo e Partiti politici. Tutti, nessuno escluso, si erano espressi positivamente su questo strumento con dichiarazioni entusiastiche nei confronti di quello che la Riforma avrebbe dovuto indicare come il percorso privilegiato per instaurare rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



Per tutti gli attori in gioco l'apprendistato - ancora poco diffuso e troppo complesso da utilizzare - andava fatto evolvere, con attenzione particolare alla sua intrinseca capacità formativa, per renderlo in grado di corrispondere agli effettivi bisogni delle imprese e allo stesso tempo di far crescere l'occupabilità delle persone. In quest'ottica, il contratto di somministrazione è stato considerato un positivo supporto all'utilizzo dell'apprendistato e le APL percepite come un valido aiuto alla sua corretta imple-

mentazione, perché capaci di sopperire alla mancanza di competenze delle aziende nella gestione amministrativa, nei progetti formativi e per la loro potenzialità di diffusione della conoscenza di questo strumento.

Tutto bene, dunque?

Sì, fino all'accordo sindacale inerente l'apprendistato in somministrazione!

Si è giunti infatti a definire che, sia nel caso di apprendistato in somministrazione a tempo determinato, sia a tempo indeterminato, l'importante fosse stabilire regole chiare di utilizzo e mettere il mercato nelle migliori condizioni per decidere quale delle due modalità applicative preferire. Qui sono cominciati i "distingui". Nel caso dell'apprendistato in somministrazione a tempo determinato è emerso il timore - ragionevole - che qualcuno potesse usare in maniera impropria questa opportunità, utilizzando la somministrazione per periodi brevi ed avvalendosi di un contratto a più basso costo. Questa ipotesi è stata ora emendata dal Pd e resa non più praticabile. Generando così un grave problema: attualmente, infatti, la somministrazione a tempo indeterminato - unica possibilità residua per la somministrazione di apprendisti - è consentita solo per alcune attività; ne sono invece escluse (...)

segue a pagina 24

(...) quelle che rappresentano il 90% della reale potenzialità di utilizzo del contratto di apprendistato. Sarebbe a questo punto assolutamente logico pertanto - quale complemento del divieto all'utilizzo della somministrazione a tempo determinato - sbloccare la fruibilità della somministrazione a tempo determinato in tutti i settori a fronte di assunzioni effettuate in apprendistato. Ma qui la Cgil - che si dichiara favorevole all'apprendistato anche in somministrazione - da un lato è contraria all'uso della somministrazione a termine di apprendisti, dall'altro è altresì contraria, per ragioni esclusivamente ideologiche, alla somministrazione a tempo indeterminato tout court, e per questo sta paralizzando tutto, bloccando in tal modo "l'ultimo miglio". Fatto davvero imprevedibile, trova nel professor Tiraboschi - paladino dell'apprendistato - un incredibile alleato in questa inverosimile posizione che sostiene un principio in teoria per poi negare di fatto la praticabilità!

Sul tema in oggetto questo è il punto decisivo che la Riforma deve sciogliere: vogliamo diffondere realmente l'apprendistato in somministrazione, liberalizzando per questa tipologia contrattuale la causale della somministrazione a tempo inde-

terminato? E possibile che né al Pd né al Pdl i giovani in cerca di lavoro interessino? E che Cisl e Uil non si accorgano di quanto sta accadendo?

Qual è, ad oggi, il rischio in termini di risultato di questa incredibile vicenda? Che la situazione di immobilismo finisca con l'andare bene a tutti per quieto vivere, proprio perché destinata a non cambiare davvero nulla! Ma così ci troveremo nell'impossibilità pratica di sviluppare l'apprendistato in somministrazione, con conseguente rallentamento nella diffusione dello strumento e grave tradimento delle premesse della Riforma.

Sconfitti i giovani, sconfitte le imprese, sconfitto l'apprendistato, le Agenzie per il Lavoro, il Paese!

C'è qualcuno a cui tutto ciò importa davvero?

STEFANO COLLI LANZI

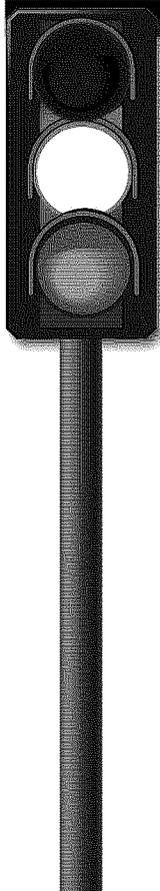
***Ad Gi Group e presidente**

Gi Group Academy

www.scolliniamo.it - twitter@collilanzi

CHI PENSA AI GIOVANI?**Quel rischio-autogol
sull'apprendistato
in somministrazione**

L'AGENDA PER IL LAVORO DI COLLI LANZI



1 Un nuovo tempo indeterminato

Il contratto a tempo indeterminato deve essere la normalità ma i lavoratori non possono essere inamovibili. Bisogna assicurare alle persone una occupabilità costante per tutto l'arco della loro vita lavorativa più che un posto fisso, per indurre così maggior produttività ed equità.

2 Ammortizzatori sociali

Con l'introduzione della possibilità di licenziare per motivi economici (e la prospettiva di erogare un sussidio ai disoccupati, l'Aspi) è importante inserire le persone rimaste senza lavoro in un percorso di sostegno al reddito nel breve termine che incentivi però tutte le azioni utili al ritrovamento del posto di lavoro. Necessario introdurre il principio di condizionalità per il sostegno al reddito del disoccupato, che potrebbe disincentivare possibili abusi.

3 Supporto al ricollocamento e politiche attive

Dalla cassa integrazione alle politiche attive: i disoccupati, oltre che supportati con il sussidio (Aspi) devono essere assistiti anche nella ricerca delle nuove occupazioni. Devono essere cioè "presi in carico" da strutture che assicurino loro assistenza continua e un supporto passo passo per individuare le nuove opportunità di lavoro e nella creazione di una continuità professionale grazie all'aumento della loro "occupabilità".

4 Cattiva flessibilità: conto alla rovescia

Con il superamento dell'inamovibilità dei dipendenti diminuisce la necessità di utilizzare i contratti a termine. Vanno riportati in logiche di regolarità le forme spurie di flessibilità. Per disincentivarli ulteriormente bisogna elevarne il costo almeno al livello dei contratti a tempo indeterminato

5 Agenzie per il lavoro, i nuovi protagonisti

Le Agenzie per il lavoro assicurano un supporto e uno sviluppo professionale di carriera anche con una formazione continua ai lavoratori impiegati con contratti temporanei e garantiscono tutele per i lavoratori in misura superiore a qualunque altra forma di lavoro a tempo determinato. Inoltre assicurano la flessibilità di cui hanno bisogno le imprese che possono così aumentare la loro produttività e quella complessiva del sistema addirittura arrivando ad assumere a tempo indeterminato.

6 Giovani: apprendere lavorando

Il contratto di apprendistato è un buon veicolo per inserire i giovani in azienda ma va rafforzato sotto il profilo degli investimenti e della efficacia formativa. Il salario però deve essere più leggero

7 Servizi al lavoro

La collaborazione fra pubblico e privato va riorganizzata con nuovi servizi al lavoro più efficaci. È opportuna una governance pubblica con ampia gestione operativa da parte delle Agenzie per il lavoro. Nei servizi al lavoro deve crescere lo spazio per l'outplacement. Funzionano bene doti e voucher che finanziano la domanda.

8 Contrattazione aziendale e territoriale per nuove soluzioni

L'articolo 8 della manovra di Ferragosto assegna ampi spazi alla contrattazione decentrata, a livello di azienda o di distretto produttivo. Si tratta di una importante opportunità per rilanciare molte imprese in crisi.

9 SALARI PIÙ ALTI SOLO SE AUMENTA LA PRODUTTIVITÀ

Deve salire a ogni livello l'interdipendenza fra la produttività e gli stipendi.

LEGENDA

● Giudizio positivo

○ In attesa di sviluppi

● Giudizio negativo

Il colore dei semafori esprime il giudizio di Stefano Colli Lanzi sulla riforma

P&G/L

www.ecostampa.it

