

## LA NAVE DEI FOLLI

PRATICHE

### Rilanciare l'apprendistato

L'obiettivo del convegno *Rilanciare l'apprendistato* organizzato da OD&M (Organization Design & Management), una società di Gi Group, è stato fare il punto su questa formula di accesso al lavoro dedicata ai giovani, strategia condivisa della riforma del mercato del lavoro.

Il convegno si è svolto presso il Palazzo del Lavoro Gi Group e ha visto la partecipazione di circa 140 persone; a moderare gli interventi Giovanni Iozzia, Direttore di Panorama Economy –testata che ha pubblicato, in collaborazione con Gi Group, *Imparare lavorando. Una guida all'apprendistato*– che ha subito ricordato il ruolo delle Regioni nell'uso dell'apprendistato. Tutti gli attori devono agevolare questa formula di ingresso al lavoro che permette ai giovani di imparare lavorando: la fase di passaggio dell'apprendistato deve infatti prevedere l'apprendimento.

### L'apprendistato in Germania

Il modello di riferimento dell'apprendistato è quello tedesco, presentato da Serena Facello, ricercatrice di *Adapt*. Nel 2010 la Germania ha registrato più di un milione di apprendisti, contro i poco più di 600 mila in Italia. La disoccupazione giovanile –under 25– in Germania è molto inferiore (8%) che nel resto d'Europa, dove la media è del 20%; questi dati indicano che un buon sistema di formazione al lavoro diminuisce molto il tasso di disoccupazione.

Nonostante la Legge Biagi abbia dato un respiro più europeo all'apprendistato italiano, tra questo e il modello tedesco vi sono rilevanti differenze. Il sistema tedesco è più complesso, canalizzato e rigido, aspetti considerati da alcuni in modo negativo poiché sembrano tendere alla riproduzione delle disuguaglianze sociali, dato che impongono ai bambini una scelta molto precoce. Se in Italia la scelta avviene a 12-13 anni, i bambini tedeschi devono scegliere il loro percorso di studi al termine della scuola elementare, cioè a 10 anni. Dopo un biennio di orientamento, non sempre presente, i percorsi possibili sono tre: il ginnasio, che dà sbocco all'università; l'istituto tecnico commerciale, per profili amministrativo-commerciali; l'avviamento al lavoro. La scuola dell'obbligo tedesca termina a 15 anni, età in cui i ragazzi scelgono se seguire l'avviamento al lavoro.

L'apprendistato in Germania unisce scuola e lavoro: è un passaggio del sistema d'istruzione e anche un contratto di lavoro. È dunque un sistema duale scuola-lavoro

della durata di 2-3 anni a seconda della professione (attualmente 350, ognuna con un profilo formativo e professionale).

Gli apprendisti tedeschi si trovano in tutti i settori, senza limiti d'età, differenziate da quanto accade in Italia. Sono seguiti da tutor adeguatamente formati a imparare all'apprendista la formazione prevista che si svolge uno o due giorni a settimana nella scuola pubblica, mentre prevalentemente avviene in azienda (il 75% della formazione è a carico dell'impresa).

L'apprendistato è finalizzato a ottenere la qualifica sostenendo un esame; quando non viene superato, il percorso di apprendistato può essere proseguito per un altro anno. L'esame viene svolto nell'impresa che conferisce il certificato del lavoro svolto; un altro esame si svolge a scuola.

### Il punto di vista delle imprese

Stefano Antonelli, International General Manager di OD&M Consulting, ha presentato la ricerca sull'apprendistato professionalizzante, svolta su un campione di 109 aziende rappresentative del contesto imprenditoriale italiano. Tra settembre e dicembre 2011 OD&M ha condotto con Gi Group Academy una ricerca web-based tramite un questionario compilato. I risultati hanno rivelato che da quando è stato istituito l'apprendistato professionalizzante nel 2003, il 64% delle imprese interpellate l'ha utilizzato; le aziende più interessate sono risultate quelle medio-grandi (il 74% delle grandi imprese vi hanno fatto ricorso) e la produzione è la funzione principale in cui viene utilizzato lo strumento; gli ultimi tre anni hanno registrato un maggior utilizzo dello strumento. Tra le motivazioni delle aziende che non l'hanno impiegato, l'eccessiva complessità della normativa, lo scarso interesse o lo scarso bisogno, l'incapacità di trovare e formare gli apprendisti.

Per quali motivi invece è stato utilizzato? Il 90% ha indicato vantaggi economici; altre motivazioni sono state la possibilità di formare i lavoratori secondo le proprie esigenze e di farli crescere all'interno delle aziende.

Il 77% delle aziende ha dichiarato di assumere gli apprendisti al termine del percorso mentre la percentuale di apprendisti rispetto al totale degli inseriti risulta del 44%. Le difficoltà incontrate dalle aziende hanno riguardato la collaborazione con gli enti preposti ai corsi di istruzione integrativa e la certificazione delle competenze acquisite. I supporti più utili invece sono stati quelli nell'interpretazione normativa, nella formazione degli apprendisti e in ambito amministrativo.

La formazione più utilizzata è risultata il training on the job, in cui l'apprendista lavora a fianco di un lavoratore più esperto. Un ruolo importante ha anche il tutor aziendale, che segue l'avanzamento della formazione dell'apprendista e predispone il suo percorso futuro.

Il 66% delle aziende si è rivolta a consulenti per un supporto sul tema dell'apprendistato e l'82% di queste si è rivolta ad agenzie per il lavoro.

### L'apprendistato in somministrazione

L'avvocato e giuslavorista Giampiero Falasca ha ricordato che il Testo Unico, ancora da attuare, è entrato in vigore nell'ottobre 2011 e che solo tre settori hanno firmato l'accordo attuativo dell'apprendistato professionalizzante in somministrazione. "Questa situazione di stallo –afferma Falasca– viene aggravata dalla riforma del lavoro".

Magda Maurelli, Segretario generale Uiltemp, porta il punto di vista dei sindacati, chiamati a un accordo sull'apprendistato in una situazione di forti cambiamenti come quella attuale. "Con l'apprendistato –sostiene Morelli– l'impresa gode di un vantaggio economico e il lavoratore acquisisce un bagaglio di competenze. In questo scenario le agenzie per il lavoro hanno una funzione sociale molto importante". L'amministratore delegato di Gi Group, Stefano Colli Lanzi, ha messo in luce il problema culturale di un mondo attuale in continua difficoltà, che fa fatica a prendere decisioni e attuare ciò che è già stato deciso. "La nostra intenzione –dice– è trovare soluzioni per l'evoluzione del sistema. Il rapporto di lavoro deve avere una prospettiva a medio-lungo termine. L'apprendistato non è rigido come il contratto a tempo indeterminato: per le imprese rappresenta un'opportunità e crea valore poiché investe sulla formazione dei giovani.

In questo scenario, le agenzie per il lavoro sono un ammortizzatore sociale attivo grazie ai rapporti flessibili con le aziende, che hanno assoluto bisogno di flessibilità in questo momento. L'intervento delle agenzie per il lavoro nella diffusione dello strumento dell'apprendistato è utile anche per la persona. Il vantaggio che l'impresa può trarre dalla somministrazione è la possibilità di dare in outsourcing attività non core sgravandosi di responsabilità di cui si fanno carico le agenzie per il lavoro, che offrono anche consulenza su aspetti legali e costruzione di piani formativi".

[www.gigroup.it/roadshow-apprendistato](http://www.gigroup.it/roadshow-apprendistato)  
[www.odmconsulting.com](http://www.odmconsulting.com)  
[www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)