

TOSCANA ■ In un anno formula professionalizzante scelta nel 45% dei casi

L'apprendistato avanza senza i rinnovi contrattuali

FIRENZE ■ A un anno dalla sua introduzione, il nuovo apprendistato professionalizzante raccoglie in Toscana poco meno della metà degli avviati e gode di finanziamenti per circa 7 milioni e mezzo, ma vede le aziende ancora alla prese con dubbi su alcuni adempimenti e attende che ancora 7 province definiscano il proprio piano.

Dall'aprile dell'anno scorso, data dell'entrata in vigore della legge regionale sull'apprendistato professionalizzante, i giovani tra i 18 e i 29 anni che possono conseguire una qualifica attraverso esperienze di lavoro e formazione, per una durata da 2 a 6 anni, sono 14.642 (circa il 50% sui 32.713 complessivamente avviati). Una percentuale incoraggiante, considerato che per scegliere la nuova formula occorre

che il contratto nazionale di lavoro dello specifico settore sia stato rinnovato disciplinando gli aspetti gestionali e retributivi (per ora solo metalmeccanico, terziario-commercio, chimico-farmaceutico, edile, tessile e bancario).

La disciplina toscana, tra le prime ad attuare il D.Lgs. 276/03 lascia l'azienda libera di definire le modalità della formazione interna, ma la vincola a elaborare un piano formativo individuale; inoltre delega alle Province la formazione esterna per un totale di 120 l'anno (80 per i diplomati), attraverso voucher e corsi presso agenzie o enti accreditati nel primo anno e, per gli

anni successivi, mediante la formazione a distanza all'interno di web learning point diffusi nel territorio regionale, per i quali sono stati stanziati 2 milioni. «Per agevolare le imprese nella stesura dei piani formativi — precisa **Marco Matteucci**, dirigente regionale — abbiamo elaborato e messo in rete i profili professionali man mano che i contratti nazionali di lavoro, in sede di rinnovo, regolamentano gli aspetti gestionali e retributivi».

Ma l'adempimento non è tra i più semplici in quanto ogni qualifica contrattuale rimanda a un profilo che copre una varietà notevole di mansioni e competenze attraverso

le quali l'azienda si deve destreggiare. La Regione assicura che, in assenza del profilo, l'azienda può segnalare per iscritto e far partire il contratto di apprendistato, riservandosi di completare il piano non appena la Regione risponda alla richiesta dello specifico profilo. Ma chi può dire se gli ispettori del lavoro accetteranno questa prassi transitoria? Le perplessità non mancano, come è emerso nel corso del seminario appena organizzato da Assindustria di Livorno. «Le imprese stanno apprezzando gli inegabili vantaggi — sintetizza **Filippo Notaro**, curatore dell'incontro — ma stanno anche verificandone la complessità, soprattutto rispetto all'onere di eseguire articolate procedure operative».

MANUELA VILLIMBURGO



All'opera

Apprendisti avviati* tra l'1 aprile 2005 e il 31 marzo 2006 in diversi settori di attività

Settore	Donne	Uomini	Totale
Agricoltura, caccia e pesca	47	82	129
Alberghi e ristoranti	4.552	3.169	7.721
Attività manifatturiere	2.978	12.043	15.021
Commercio	3.505	2.380	5.885
Credito	9	15	24
Trasporti	91	186	277
Altri servizi alla persona e all'impresa	2.797	859	3.656
TOTALE	13.979	18.734	32.713

*Con il precedente sistema di apprendistato 18.071 (55,24%); con il nuovo apprendistato professionalizzante 14.642 (44,76%)
Fonte: Regione Toscana

CENTRO STUDI MARCO BIAGI

a cura di ADAPT

Spazio alle Regioni sul tirocinio interno

Un recente intervento del ministero del Welfare affronta e chiarisce il delicato nodo del rapporto tra legislazione nazionale e normative regionali nella disciplina del nuovo apprendistato professionalizzante. La materia del contendere, sollevata con riferimento alle prime sperimentazioni in atto in varie regioni italiane e, segnatamente, in Toscana ed Emilia-Romagna, riguardava il profilo della formazione dell'apprendista interna all'azienda. Ad essere in discussione era, questa volta, l'individuazione del soggetto competente a stabilire i requisiti sulla base dei quali una impresa possa considerarsi formativa nell'ambito del nuovo contratto. Dopo le modifiche intervenute con la riforma Biagi, l'obbligo formativo previsto nel contratto di apprendistato può infatti essere totalmente adempiuto all'interno dei luoghi di lavoro, nel rispetto della disciplina regionale e di contrattazione collettiva. È quindi importante stabilire quali siano gli elementi che dimostrino una effettiva capacità dell'azienda ad impartire efficacemente la formazione. Il ministero del Welfare ha specificato che dovrà essere la negoziazione collettiva, all'interno dei contratti stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, a determinare gli elementi essenziali per poter parlare di capacità formativa dell'impresa.

Regole locali per identificare le imprese

Fino ad oggi la capacità formativa era stata disciplinata, con atteggiamenti tra loro differenti, anche dalle discipline regionali. Talune Regioni hanno espressamente previsto una disciplina dell'apprendistato che individua gli elementi per l'attribuzione della capacità o meno di fare formazione all'interno dell'impresa. Si pensi per esempio all'Emilia-Romagna. Regione che prevede caratteristiche e procedure necessarie affinché un'impresa possa considerarsi formativa nell'ambito del contratto di apprendistato. Al contrario, la regolamentazione della Toscana nulla ha previsto in merito alla capacità formativa dell'impresa. In tal caso va tuttavia ricordato che l'atteggiamento regionale è stato quello di prevedere un obbligo di formazione esterna indipendentemente dalla capacità formativa o meno dell'impresa; invero non rispettando quanto attribuito dal legislatore alle competenze delle Parti sociali. Anche da un'analisi della contrattazione collettiva intervenuta a recepire il contratto e pubblicata in Bollettino Adapt n. 50/2005 (al sito Internet www.csmb.unimo.it), emerge che l'atteggiamento generalizzato è stato quello di non disciplinare la capacità formativa dell'impresa. A distinguersi è stato tuttavia recentemente il Contratto dei metalmeccanici formato il 19 gennaio scorso. Nonostante i chiarimenti del Ministero un dubbio oggi sussiste: cosa accadrà nei casi in cui il contratto collettivo non abbia regolamentato la capacità formativa dell'impresa, ma siano invece intervenute leggi regionali? Forse è legittimo ritenere che in questi casi la legge regionale potrà legittimamente supplire tale mancanza della contrattazione collettiva. In alternativa, infatti, si vedrebbe ancora una volta bloccata la concreta possibilità di assunzioni con apprendistato professionalizzante.

PATRIZIA TIRABOSCHI

EMILIA-ROMAGNA ■ Debutta su iniziativa di Cna

A Imola la prima agenzia di collocamento privato

IMOLA ■ È stata battezzata "Area Lavoro" ed è la prima realtà privata in Emilia-Romagna autorizzata dalla Regione a operare nel campo dell'inserimento occupazionale. A crearla è stata la Cna Associazione imolese, che grazie all'autorizzazione ufficializzata ieri, potrà attivare un nuovo servizio di intermediazione per la ricerca e selezione del personale a livello regionale.

«Si tratta di una grande opportunità per tutto il tessuto produttivo locale e per chi cerca impiego — spiega il presidente della Cna locale, **Claudio Resta** — che punta a migliorare la struttura occupazionale delle imprese e segna l'apertura del mercato del lavoro alle nuove agenzie accreditate, che si affiancano ai centri provinciali per l'impiego e alle agenzie private autorizzate dallo Stato, come previsto dalla riforma Biagi».

A oggi solo l'Emilia-Romagna, le Marche e la Toscana hanno dato la possibilità a enti pubblici e realtà private di operare nell'inserimento occupazionale (si veda «Il Sole-24 Ore CentroNord» del 22

marzo scorso). «Abbiamo scelto di inserirci in questo settore poiché lo riteniamo strategico per lo sviluppo del sistema economico locale. Le risorse umane, infatti — sottolinea il direttore Cna Imola, **Viviana Castellari** — rappresentano un valore aggiunto imprescindibile per la competitività aziendale». Alla base della scelta, che si avvale anche del sostegno della Fondazione Cassa di risparmio di Imola, la consapevolezza delle difficoltà che le Pmi incontrano nel reperire risorse umane con competenze adeguate alle proprie necessità.

Dai prossimi giorni verrà avviato un monitoraggio completo e costantemente aggiornato sulle esigenze reali delle imprese, associate e non, in regione. Il servizio è libero e gratuito sia per le imprese sia per chi è in cerca di un primo o di un nuovo impiego. Il servizio Area Lavoro è aperto dal lunedì al giovedì dalle ore 8,30 alle 12,30 e il venerdì dalle ore 8 alle 14, nella sede Cna Imola (via Pola, 3, tel. 0542/632611).

Attivato un servizio gratuito per tutta l'area

R.C.N.

MARCHE ■ Prima fase del progetto Pari per categorie svantaggiate

Una dote per ritrovare impiego

Il 2 maggio la scadenza per le domande - In campo 2,2 milioni

ANCONA ■ Cercare di combattere la disoccupazione dei soggetti più svantaggiati attraverso corsi di formazione e il reinserimento di donne e lavoratori che sono senza reddito e senza alcun sostegno da almeno due anni. In questa direzione si muovono i progetti Pari che la Regione Marche, in collaborazione con il ministero del Welfare e l'agenzia "Italia Lavoro", ha appena avviato sul proprio territorio. Le risorse stanziare per questo primo programma di politiche attive del lavoro, affidate alle Province, ammontano a 2.250 milioni di euro. I bandi pubblicati (anche online) dalle quattro amministrazioni provinciali, tutti con scadenza 2 maggio prossimo, sono in prevalenza di due tipi: l'assegnazione di borse lavoro

di otto mesi per le donne che ne faranno richiesta (28 per le altre zone), e 191 voucher per gli altri destinatari (124 nelle altre tre provincie). «Lo scopo è dare alle donne disoccupate da almeno due anni — spiega l'assessore alla Formazione di Ascoli, **Emidio Mandozzi** — una possibilità di reinserimento nel mercato del lavoro locale attraverso un'apposita convenzione con l'agenzia Italia Lavoro, è quella che beneficerà maggiormente del Programma d'azione per il reimpiego di lavoratori svantaggiati (Pari), avendo la possibilità di assegnare 41 borse di formazione e lavoro, della durata

Ad Ascoli Piceno 41 interventi destinati alle donne

veranno per trovare enti o aziende in grado di assorbire la nuova forza lavoro.

I bandi pubblicati dalla Provincia di Macerata, per un ammontare di 381mila euro, prevedono poi, oltre a 28 borse lavoro per le donne inattive e ai sussidi di sostegno al reddito di 450 euro mensili per coloro chi è in mobilità non indennizzata, anche buoni formativi di mille euro spendibili in corsi organizzati dalle strutture locali. «Strumenti — sottolinea il presidente **Giulio Silenzi** — che oltre a contrastare temporaneamente le attuali difficoltà del mercato del lavoro offrono l'opportunità di migliorare la propria professionalità e di trovare nuove vie per l'inserimento nel sistema economico territoriale».

MARCO TRAINI



L'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

Organizza in collaborazione con Democenter – Sipe e Nuova Didactica, tre MASTER UNIVERSITARI ANNUALI DI II LIVELLO

<http://master.ing.unimo.it> www.unimore.it

Master in SICUREZZA DEI SISTEMI INFORMATICI – III edizione

Normative e tecniche avanzate di protezione

Direttore Scientifico: Prof. Michele Colajanni, Ordinario di Sistemi e Servizi di Reti, Presidente del corso di laurea di Scienze dell'Informazione, Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione Università di Modena e Reggio Emilia

Durata: 1500 ore di cui: 300 di didattica frontale, 200 di project work, 500 di apprendimento individuale e 500 di stage in azienda. Periodo: maggio 2006 - dicembre 2006. Destinatari: laureati in Ingegneria, Giurisprudenza, Economia, Informatica, Scienze dell'Informazione, Fisica, Matematica. Crediti formativi rilasciati: 60. Termine presentazione domande: 28 Aprile 2006. Per informazioni di carattere scientifico e didattico contattare il Direttore Scientifico: 059/2056137; colajanni@unimore.it

Master in INGEGNERIA DEL VEICOLO – VI edizione

Direttore Scientifico: Prof. Giuseppe Cantore, Ordinario di Macchine, Facoltà di Ingegneria Università di Modena e Reggio Emilia

Durata: 1500 ore di cui: 600 di teoria, 400 di apprendimento individuale, 500 di stage in azienda. Periodo: maggio 2006 - febbraio 2007. Destinatari: laureati (Vecchio Ordinamento) in Ingegneria Meccanica, Industriale, Aeronautica, Gestionale, Elettronica, Elettrica, dei Materiali, Informatica, Nucleare e Chimica, o con laurea specialistica in Ingegneria (tutti i corsi). Crediti formativi rilasciati: 60. Termine presentazione domande: 8 Maggio 2006. Per informazioni di carattere scientifico e didattico contattare il Direttore Scientifico: 059/2056149; cantore.giuseppe@unimore.it

Master in OLEODINAMICA - FLUID POWER – III edizione

Progettare l'idraulica per applicazioni mobili e fisse

Direttore Scientifico: Prof. Massimo Borghi, Ordinario di Macchine, Facoltà di Ingegneria Università di Modena e Reggio Emilia

Durata: 1500 ore di cui: 540 di teoria, 460 di apprendimento individuale, 50 di testimonianze aziendali, 450 di stage in azienda. Periodo: maggio 2006 - febbraio 2007. Destinatari: laureati (Vecchio Ordinamento) in Ingegneria Meccanica, Industriale, Aeronautica, Gestionale, Elettronica, Elettrica, dei Materiali, Informatica, Nucleare, Chimica o con laurea specialistica in Ingegneria (tutti i corsi). Crediti formativi rilasciati: 60. Per informazioni di carattere scientifico e didattico contattare il Direttore Scientifico: 059/2056145; borghi.massimo@unimore.it

Per informazioni di carattere amministrativo:
Per informazioni di carattere organizzativo:

Segreteria Master UniMoRe: 059/2056678; mariani.marialuisa@unimore.it
Nuova Didactica Manuela Bertoli, 059/247911; bertoli@nuovadidactica.it
Maddalena Fierro, 059/247911; fierro@nuovadidactica.it
Democenter – Sipe Davide Bezzecchi, 059/899602; d.bezzecchi@democenter.it

