



Maurizio Sacconi

**Lavoro.** Primo ok al Testo Unico che riforma l'apprendistato **Pag. 31**

**Regole.** Ieri il primo passaggio in Consiglio dei ministri, ora il confronto con parti sociali e Regioni

# Svolta per l'apprendistato

## Potrà essere utilizzato anche per i lavoratori in mobilità e nella Pa

**Davide Colombo**  
ROMA

Il conto alla rovescia per dare ai giovani un contratto strategico per l'accesso al mondo del lavoro è scattato. Ed entro luglio, con il contributo di parti sociali e Regioni, il nuovo apprendistato potrebbe già essere operativo. Il ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, ieri non ha voluto indicare agende certe su una riforma tanto delicata quanto attesa da sindacati e organizzazioni imprenditoriali. È chiaro però che una rapida entrata in vigore del testo unico varato in prima lettura dal Consiglio dei ministri potrebbe dare slancio alle assunzioni in diversi settori tuttora caratterizzati da forti livelli di vacancy.

Il testo di sette articoli è stato approvato con formula aperta, per offrire una base di confronto con i governatori, la parti sociali appunto e il Parlamento. Il decreto legislativo semplifica e riordina un quadro normativo che risale addirittura al 1955 per passare poi per le leggi Treu e Biagi e punta a consolidare questo istituto come «contratto a tempo indeterminato per l'occupazione dei giovani». Come anticipato sul Sole 24Ore di ieri sono tre le tipologie di apprendistato individuate: quello per ottenere una qualifica professionale (vale anche per l'assolvimento degli obblighi di istruzione e potranno accedervi anche i 15enni); l'apprendistato «professionalizzante o contratto di mestiere» (cui si può accedere dai 17 ai 29 anni e la cui durata non potrà superare i 6 anni); l'apprendistato di alta formazione, tramite il quale si potranno conseguire titoli universitari o addirittura il praticantato per le professioni ordinarie.

Nella disciplina generale del contratto di apprendistato viene affidato un ruolo strategico agli accordi interconfederali con un pro-

filo di tutele e obblighi per le aziende che spaziano dal divieto di retribuzioni a cottimo alla presenza di un tutore o referente aziendale per la formazione. La regolamentazione dei profili formativi è affidata alle Regioni in caso di mancanza di regolamentazione potranno essere effettuata (sempre d'intesa con le parti sociali e i governatori) dal ministero del Lavoro di concerto con il ministero dell'Istruzione. Sempre in coordinamento i due ministeri definiranno poi gli standard per la verifica del percorso formativo e viene istituito un «repertorio delle professioni» per armonizzare le diverse qualifiche acquisite con le diverse forme di apprendistato possibili. Tra le altre novità, oltre al quadro sanzionatorio rafforzato per le aziende inadempienti nell'assicurazione del percorso formativo, il rilancio dell'apprendistato anche per l'accesso nella pubblica amministrazione, con disciplina rimandata a un futuro decreto del presidente del Consiglio. Inoltre si prevede la possibilità di assumere in apprendistato anche lavoratori in mobilità «ai fini di una loro riqualificazione professionale».

«La riforma dell'apprendistato - ha dichiarato il ministro - può rivelarsi davvero positiva per l'occupabilità di molti giovani sulla base della necessaria integrazione tra apprendimento e lavoro. La riforma anzi concorre a riportare il lavoro a componente essenziale del processo formativo ed educativo di una persona. Ora lavoreremo per l'unanime consenso delle Regioni e delle parti sociali, utile premessa per un ampio consenso parlamentare». Il testo unico, ha invece sottolineato il ministro Maria Stella Gelmini, «contiene anche un riferimento importante all'apprendistato innovativo nei percorsi a carattere tecnologico dei 58 neoa-

ti Istituti tecnici superiori, che inizieranno la loro attività nel prossimo mese di settembre».

Unanime il consenso dei sindacati. Il segretario generale della Cgil, Susanna Camusso, ha assicurato la sua firma «se verrà confermato che si tratta di un contratto che porta a un lavoro stabile, preceduto da una formazione effettiva», mentre Giorgio Santini (Cisl) ha osservato che «pur con alcuni nodi da sciogliere per quanto riguarda il rapporto con le competenze regionali, si punta soprattutto a rendere effettivo l'aspetto formativo che deve caratterizzare questo contratto». Nel 2009 il contratto di apprendistato ha coinvolto meno di 600.000 giovani (solo il 17% dell'occupazione giovanile) ha ricordato Guglielmo Loy (Uil) a fronte di una moltitudine di contratti di collaborazione meno tutelati: «Ciò significa - ha concluso il sindacalista - che far crescere in termini quantitativi e qualitativi il miglior contratto d'ingresso al lavoro, appunto l'apprendistato, è possibile».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

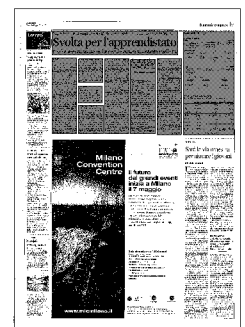
### GLI EFFETTI

**Sacconi:** «La riforma può rivelarsi davvero positiva per l'occupabilità sulla base della necessaria integrazione tra apprendimento e lavoro»



### Professionalizzante

● È la seconda tipologia di contratto indicata nel decreto legislativo. Possono essere assunti con questa forma contrattuale (sia nel privato sia nel settore pubblico) giovani di età compresa tra i 17 e i 29 anni. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche nonché la durata del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a sei anni. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo di 40 ore per il primo anno e di 24 per il secondo.



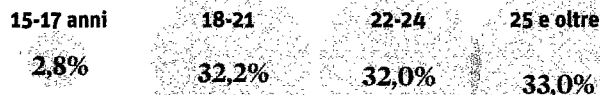
## La mappa dell'impiego

### IL NUMERO DI OCCUPATI

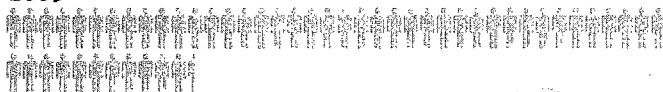
**2008** **645.986**



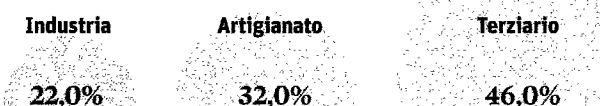
Ripartiti per età



**2009** **591.800**



Ripartiti per settore (stime)



### CESSAZIONI PER DURATA TEMPORALE

Gennaio 2008 - settembre 2009. Valori in percentuale

	Cessazioni	Cessazione prima termine	Cessazioni al termine
≤3 mesi	280.515	211.774	68.741
4/12 mesi	80.035	77.621	2.414
>1 anno	152.916	150.980	1.936
<b>Totale</b>	<b>513.466</b>	<b>440.375</b>	<b>73.091</b>
≤3 mesi	54,6	48,1	94,0
4/12 mesi	15,6	17,6	3,3
>1 anno	29,8	34,3	2,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: XI rapporto Isfol, 2011 - dati del [Ministero del lavoro](#)

