

imparare lavorando ora è più difficile

■ La manovra del governo Renzi sul mercato del lavoro è stata messa sotto la lente e criticata, in un primo momento, soprattutto per le novità in tema di contratti a termine e per la possibilità che una ripetizione di tali contratti (anche senza motivi espliciti) possa aumentare la precarietà. Ma c'è un altro aspetto che preoccupa molto il mondo del lavoro, e in particolare chi sottolinea l'importanza della transizione dalla scuola all'occupazione. La riforma dell'apprendista-

Il governo liberalizza l'apprendistato per chi entra al lavoro. Ma spariscono gli obblighi di formazione

to contenuta nel decreto legge Poletti, il cui testo è stato pubblicato ieri in Gazzetta Ufficiale, cambia notevolmente infatti la normativa in un punto cruciale per la natura di tale contratto: la formazione, finora definita come obbligatoria - attraverso il cosiddetto Piano formati-

vo individuale da stilare per ogni apprendista - e che invece potrebbe diventare solo una eventualità, ad arbitrio del datore di lavoro: la parte formativa non andrà più certificata nero su bianco.

► servizi a pagina 2

gli apprendisti che non apprendono

Lavoro | *Nel decreto Poletti si liberalizza l'apprendistato. Non c'è più obbligo di certificare cosa si insegna, quando e come. Ma allora a che serve?*

ILARIA MARIOTTI

■ **ROMA.** E' appena uscito in Gazzetta Ufficiale il dl lavoro a firma del neoministro Poletti che prospetta una piccola rivoluzione per l'apprendistato. Purtroppo in negativo. Uno degli aspetti che la nuova normativa punta a stravolgere è infatti quello della formazione, finora definita come obbligatoria - attraverso il cosiddetto Piano formativo individuale da stilare

per ogni apprendista - e che invece potrebbe diventare solo una eventualità, ad arbitrio del datore di lavoro.

«Per il contratto di apprendistato si prevede il ricorso alla forma scritta per il solo contratto e patto di prova» si legge nella scheda di sintesi del decreto. Ovvero, la parte formativa non andrà più certificata nero su bianco. Una scelta grave secondo Michele Tiraboschi, giuslavorista a capo della fondazione Adapt: «L'idea di fondo è che l'apprendistato non decolli per

colpa di vincoli di natura burocratica» scrive nell'ultimo bollettino emesso dal centro studi, «così però può ragionare solo chi pensa che la formazione in sé sia un onere: un impiccio pratico che frena le imprese dall'utilizzo di uno strumento contrattuale fortemente incentivato».

Già il testo unico del 2011 aveva diminuito il numero di ore da dedicare alla formazione, facendole passare dalle 120 annuali della legge Biagi alle 120

ore nell'arco del triennio, poi ridotte ulteriormente a 40 in caso di laureati. Eppure al governo Renzi sembrerebbe non bastare. «Capisco che potrebbe apparire come un mero adempimento burocratico» spiega a pagina 99 Sandra D'Agostino, che per l'Isfol si occupa di monitorare l'apprendistato, «ma l'acquisizione di competenze è proprio la ratio di questo contratto». Se la priorità da perseguire è quella di incentivare le imprese, si potrebbe almeno «differenziare a seconda del titolo»,

suggerisce. Se gli apprendisti laureati possiedono infatti giocoforza una formazione "di base e trasversale" - vale a dire quelle nozioni basilari per esempio di informatica e educazione civica che l'apprendistato dovrebbe fornire - «questo non vale per chi non ha neppure il diploma», dice, ma lo otterrà come apprendista. Togliere la formazione anche a questa tipologia «non può trovarmi d'accordo», ribadisce.

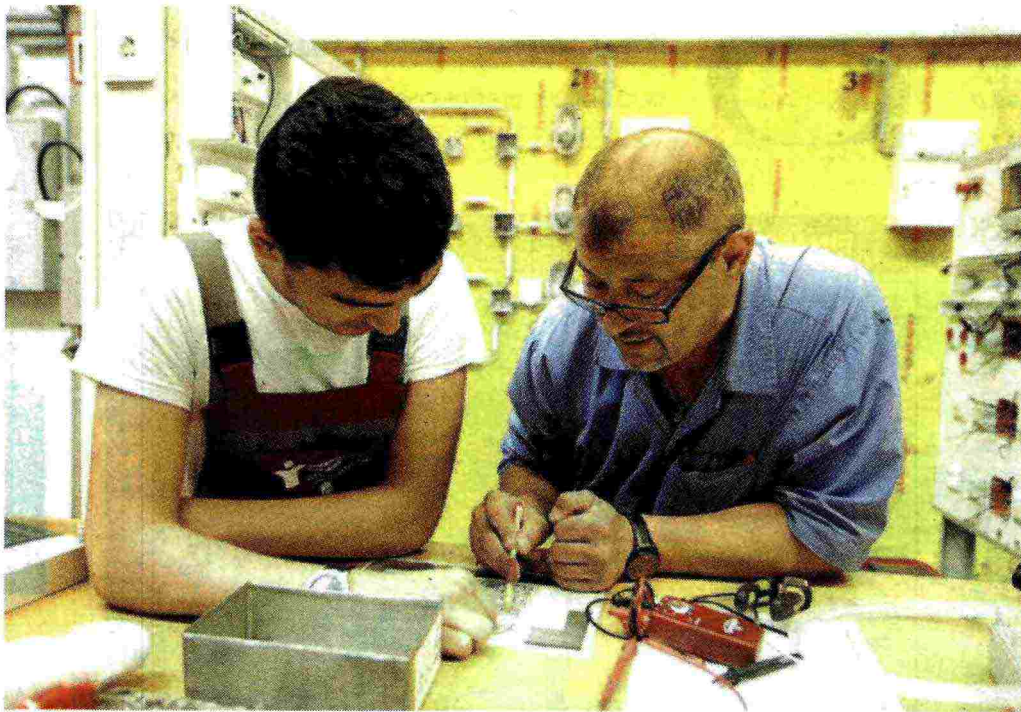
L'altra novità del decreto legge Poletti è l'eliminazione del vincolo di assumere nuovi apprendisti solo se quelli precedenti sono stati confermati (il paletto introdotto con la riforma

ma Fornero per le imprese con più di dieci dipendenti era del 50%). Un alleggerimento che D'Agostino vede con favore: «Veniamo da cinque anni di crisi ininterrotta, dire che può assumere apprendisti solo chi ha stabilizzato i precedenti diventa masochista». Parere favorevole che si ripete anche per l'altro cambiamento messo in campo dal nuovo esecutivo, ovvero la regola - valida solo per il primo tipo di apprendistato (per la "Qualifica e diploma professionale") - per cui la formazione, qualora venisse riconosciuta, andrebbe pagata solo al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramen-

to. Per gli apprendisti il salario «è determinato dalla contrattazione collettiva e questo può significare un onere gravoso per le imprese che devono sostenere un carico elevato di ore di formazione».

Il modello tedesco è in questo senso esemplare: qui dove «il sistema-apprendistato è incardinato su una radicata cultura dell'integrazione tra scuola e lavoro» racconta a pagina 99 Giulia Rosolen, ricercatrice di **Adapt**, il salario di ingresso è pari al 25% di quello stabilito dalla contrattazione collettiva. Le ore di formazione sono quindi retribuite al minimo. Niente a che vedere con il caso italiano, dove

gli apprendisti percepiscono anche l'85% dello stipendio dei loro colleghi omologhi (nonostante in compenso le imprese beneficino di sgravi consistenti). I numeri parlano chiaro: nel 2010 in Germania erano attivi un milione e mezzo di apprendisti, da noi 160mila (dati Isfol). Qui l'apprendistato funziona perché «concretizza il paradigma dell'imparare facendo, ed esiste un sistema condiviso tra diversi attori: istituzioni, parti sociali, camere di commercio, servizi per il lavoro che operano in sinergia» commenta Rosolen. «L'incentivo a ricorrere a questa tipologia contrattuale è di tipo culturale», non certo legato, come da noi, alla liberalizzazione della formazione.



LAVORO Un operaio e un apprendista durante la formazione

DIETERNAGL/AFP/GETTY



FINANZA VATICANA



SANTE POLTRONE Cardinale in Vaticano. Un'inchiesta sul "nuovo lor" di papa Bergoglio e la pesante eredità del passato, con gli intrecci con gli scandali politico-criminali italiani ► *alle pagine 8 e 9*

ALBERTO PIZZOLI/GETTY

www.ecostampa.it