

## INTERVENTO

# Dall'apprendistato scossa ai criteri di reclutamento

di **Francesco Verbaro**

**L**o schema di decreto legislativo emanato in attuazione della delega contenuta nel Collegato lavoro in materia di apprendistato contiene importanti novità in termini di semplificazione per il settore privato e, al contempo, l'estensione dell'applicazione anche al settore pubblico.

L'applicabilità dell'apprendistato costituisce una grande opportunità per migliorare il sistema di reclutamento delle Pa, dopo che in questi anni il tema è stato affrontato sotto il profilo quantitativo del turnover e poco dal punto di vista della selezione delle competenze necessarie. Il contratto di apprendistato potrà anche consentire di abbassare l'età media di ingresso nella pubblica amministrazione. Per fare questo servirebbe, effettuare a monte una seria ricognizione delle competenze necessarie nella Pa e confrontarle con quelle presenti.

Lo schema di decreto approvato in Consiglio dei Ministri prevede l'applicabilità al settore pubblico sia dell'apprendistato professionalizzante sia dell'apprendistato di alta formazione e ricerca. Due tipologie diverse che andrebbero declinate nella loro specificità alla luce dei sistemi di inquadramento. Sarà importante rilanciare l'attenzione sulla qualità delle dotazioni organiche e dei documenti di programmazione dei fabbisogni, sul ridisegno dei profili, nonché sulla revisione delle declaratorie delle mansioni, che non tengono conto delle nuove tecnologie e dei processi di esternalizzazione e di internalizzazione in corso.

Naturalmente l'apprendistato pone una serie di problematiche da sciogliere in considerazione della specificità del settore pubblico. Si pensi alla ripartizione della materia tra legge e contrat-

to. Mentre nel settore privato si dà spazio alla contrattazione a discapito della legge, anche regionale, nel settore pubblico si cerca ormai la via celere e più efficace della fonte pubblicistica. Si tratta comunque di un'occasione per le organizzazioni sindacali per rilanciare il ruolo positivo della contrattazione e per definire i livelli di primo inquadramento o la riduzione della retribuzione, in considerazione della bassa produttività iniziale, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione.

Il regolamento dovrà individuare i momenti di selezione e la procedura di evidenza pubblica specifica, nonché la possibile sanzione in caso di recesso in percen-

## NODI DA SCIogliere

Andranno individuati i momenti di selezione e bisognerà definire la disciplina della formazione

tuali elevate alla fine del periodo di formazione, utile a responsabilizzare il datore di lavoro pubblico. Importante sarà inoltre la disciplina della formazione interna ed esterna. Quella esterna potrebbe essere erogata dalle scuole di formazione pubbliche e non solo dalle Regioni. Per la formazione "aziendale", si pone il tema della certificazione e verifica della qualità. Su questo aspetto, si dovrebbe realizzare un sistema semplificato, cercando di favorire la nascita di formatori interni alle amministrazioni e al contempo assegnando alle scuole di formazione il compito di asseverare il lavoro effettuato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

