

Leggi inadeguate

Inutili le ultime riforme: calano ancora le opportunità per gli under 25 disoccupati

■ ■ ■ LIDIA PETRUZZO*

■ ■ ■ La crisi economica che ha colpito il nostro Paese ha causato forte instabilità lavorativa soprattutto sull'occupazione giovanile. A fronte di un alto tasso di disoccupazione fra i giovani (37,8% a febbraio 2013) diventa necessario affrontare sfide essenziali affinché ci sia sviluppo e crescita. Una di queste sfide è l'apprendere, in particolare nella sua declinazione di relazione tra lavoro e formazione chiamata apprendistato, come riformato dal Decreto Legislativo n. 167/2011.

I dati emersi dal XIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, pubblicato dal Ministero del Lavoro durante il mese di marzo, ne confermano l'uso quale canale per l'ingresso nel mondo del lavoro finalizzato alla stabilizzazione (il numero di contratti di apprendistato trasformati in assunzione a tempo indeterminato presso la stessa azienda sono stati 180.000 nel 2011 a fronte dei

poco più 157.000 del 2009). In generale però si registra un trend decrescente nel ricorso a questo tipo di contratto.

Nel corso del 2011 il numero medio annuo dei rapporti di lavoro in apprendistato è stato di circa 505.000 registrando un calo del 6,9% rispetto all'anno precedente. Infatti, i rapporti di lavoro nel corso del 2011 sono stati oltre 37.000 in meno rispetto al 2010 e in termini percentuali la diminuzione al 2011 risulta inferiore solo di due punti rispetto alla flessione registrata l'anno precedente.

Dai dati emerge inoltre che la forma contrattuale più diffusa di apprendistato è quella professionalizzante. Quasi l'80% dei rapporti di lavoro in apprendistato, infatti, è di tipo professionalizzante, 395.000 rispetto ai 110.000 delle altre tipologie di apprendistato. I settori in cui si è registrato un trend positivo dell'uso di tale strumento sono il commercio e le riparazioni, le attività manifatturiere e le costruzioni mentre

l'industria manifatturiera, metalmeccanica, dei trasporti, le comunicazioni e le attività finanziarie registrano un calo significativo nel numero medio dei rapporti di lavoro in apprendistato. Molto probabilmente, però, questi ultimi dati sono influenzati dalla regolamentazione collettiva.

Ad oggi, sono più di cinquantagli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali stipulati dalle parti sociali. Questi regolamentano principalmente la tipologia di apprendistato professionalizzante e solo un terzo anche l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e poco meno di un quinto, l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Sono le parti sociali, infatti, che hanno il compito di definire la disciplina generale del contratto di apprendistato. A loro viene assegnato un ruolo importante e sono i veri attori in questa sfida.

Il Testo unico affida proprio alle parti sociali come regola-

mentare la formazione svolta nell'impresa da integrare con quella relativa all'offerta pubblica. In entrambi i casi, la formazione va intesa come una vera e propria opportunità di apprendimento da spendere e arricchire in un contesto produttivo e reale.

In questo modo l'apprendistato permette di investire sui giovani e far sì che sia impartita una vera e propria formazione progettata, attraverso il piano formativo individuale, sulla base delle potenzialità dell'apprendista ed in risposta alle esigenze del mondo del lavoro.

La speranza è sempre la medesima. A fronte di un forte disallineamento tra domanda e offerta di lavoro e una evidente difficoltà da parte dalle imprese nel reperire forza lavoro con competenze corrispondenti al loro fabbisogno, l'apprendistato si rivela una eccezionale leva di *placement* in grado di far dialogare scuola, università e lavoro.

***Adapt research fellow**