

All'apprendistato serve una riforma degli stage

La concorrenza tra forme d'impiego ha penalizzato gli inserimenti

Cristina Casadei

«Mettere mano agli stage e ai tirocini». Tra le tante strettoie da cui dovrà passare il rilancio dell'apprendistato, come hanno sottolineato i sindacati, con toni e posizioni diverse, c'è anche questa. Ad aver finora bloccato la diffusione dell'apprendistato, infatti, c'è, tra l'altro, la concorrenza di stage e tirocini che, vale la pena di ricordare non sono «un contratto di lavoro - dice il direttore scientifico di fareapprendistato.it, Lisa Rustico -. Il tirocinio disciplinato dalle regioni, è piuttosto una forma di alternanza scuola lavoro che fornisce ai giovani l'opportunità di acquisire competenze per il mercato del lavoro, imparando allo stesso tempo a conoscere meglio le proprie attitudini e aspirazioni professionali».

La Cgil si è detta favorevole a un contratto formativo di accesso al lavoro per i giovani, alternativo a forme di lavoro

precario. Il segretario nazionale, Fulvio Fammoni, ha spiegato che «bisogna intervenire sugli attuali tirocini e stage, sui contratti di collaborazione e sulle false partite Iva». Per Giorgio Santini, segretario generale aggiunto della Cisl, per favorire i giovani nell'ingresso nel mondo del lavoro bisognerebbe «riportare strumenti come gli stage dentro un percorso scolastico. Magari inserendo questa forma di impiego negli ultimi anni di scuola; il giovane potrà così avere una finestra che si apre sul mondo del lavoro». Ma una cosa sono gli stage, una cosa è l'apprendistato. E questo deve essere chiarito. Alle imprese bisogna offrire «una forma d'ingresso al lavoro che coniughi tre necessità: buona ed efficace formazione, minor costo e semplificazione delle procedure per l'assunzione», spiega il segretario confederale della Uil, Guglielmo Loy. «Nel 2009 il contratto di apprendistato ha coinvolto meno di 600mila giovani, appena il 17% dell'occupazione giovanile, ma nel contempo nella medesima fascia di età vi è stata una moltitudine di ragazzi che lavorano con contratti di collaborazione, a progetto, occasionale, stage, praticantato che non

sono egualmente tutelati. Ciò significa che far crescere in termini quantitativi e qualitativi il miglior contratto d'ingresso al lavoro, appunto l'apprendistato, è possibile».

Che l'apprendistato abbia dei concorrenti emerge proprio dall'analisi dei numeri. E si tratta degli strumenti che, per semplicità, minori costi o altre convenienze, soffocano un istituto tradizionale che ha un'altra valenza e offre prospettive ai giovani. Se prendiamo gli stagisti, il loro numero secondo il calcolo di Adapt, «sono 300mila in Italia. Gli apprendisti, invece, sono meno di 600mila». Diverso il punto di partenza attuale, ma diverso anche il trend. Infatti «se i primi sono in continua crescita, i secondi diminuiscono anno dopo anno - continua Rustico -. Se i primi sono sopravvissuti alla crisi, con un aumento del +5,4% tra il 2008 e il 2009, i secondi hanno perso un esercito di quasi ottantamila lavoratori (-8,4%)». A fare il maggiore ricorso agli stagisti sono senza dubbio i servizi tant'è che se l'industria ha perso il 4,3% degli stagisti, i servizi hanno guadagnato 10 punti percentuali.

È chiaro che se l'obiettivo del nostro paese è quello di fa-

re dell'apprendistato il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, allora non sarà possibile prescindere dall'attenta valutazione dei «concorrenti» dell'apprendistato. In primis ci sono proprio gli stage che sono privi degli oneri burocratici e formali necessari invece per la stipula di un contratto di apprendistato, rappresentano un'alternativa a basso costo per reclutare, senza gli impegni previsti dall'apprendistato, giovane forza lavoro. Tra le condizioni poste dalla Cgil, come spiega il segretario nazionale, Fulvio Fammoni, c'è «la durata massima e minima del contratto di apprendistato. Oggi la durata massima di 6 anni prevista per legge è spropositata, è stata abolita invece la durata minima e un contratto formativo non può essere usato a mesi, come fosse una tipologia di lavoro a costi più bassi di altre». E poi non dimentichiamoci «la stabilizzazione degli apprendisti a fine contratto, un investimento di questo genere da parte dei lavoratori e imprese deve, per essere credibile e ripetibile, comportare una percentuale certa di trasformazioni a tempo indeterminato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I due strumenti a confronto

IL QUADRO GIURIDICO

STAGE

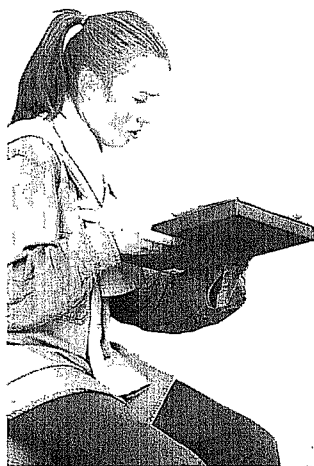
Quadro legislativo nazionale

- Art. 18, Legge n. 196 del 1997
- D.M. n. 142 del 1998

Tipologie

- 1 Tirocini formativi, nell'ambito dei curricula universitari o scolastici
- 2 Tirocini di orientamento, al termine del percorso di studio

Formazione



APPRENDISTATO

- Artt. da 47 a 53 d.lgs. n. 276 del 2003 e s.m.i.

- 1 Per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
 - 2 Professionalizzante
 - 3 Per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione
- Viene definita nel Piano Formativo individuale
 - Le modalità di articolazione ed erogazione sono stabilite dai ccnl nell'apprendistato professionalizzante e nell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
 - Il monte ore è stabilito dalla normativa regionale

STAGE

Durata

- **4 mesi** degli studenti di scuola superiore
- **6 mesi** per i disoccupati o per allievi degli Istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale
- **12 mesi** dei soggetti svantaggiati o degli studenti universitari
- **24 mesi** nel caso di soggetti portatori di handicap

Modalità di attivazione

- Non è un contratto di lavoro
- È necessaria una convenzione tra l'azienda ospitante e un "ente promotore"
- Enti promotori possono essere: i servizi per l'impiego; le università e le istituzioni scolastiche; i centri di formazione professionale pubblici o accreditati; le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali, iscritti in specifici albi
- È necessario allegare un progetto formativo o di orientamento

APPRENDISTATO

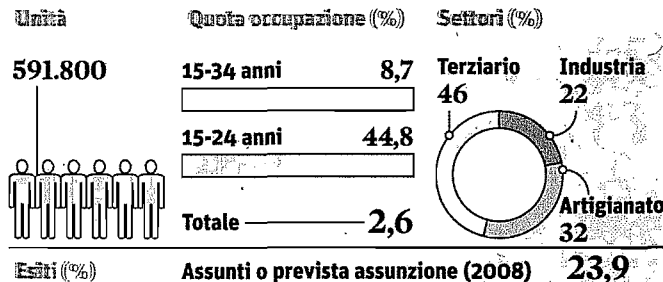
- Massimo 3 anni per l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
- Stabilito dalla contrattazione collettiva entro un massimo di 6 anni per l'apprendistato professionalizzante
- Viene stabilito nelle intese tra Regioni, Istituzioni formative e Parti sociali
- È un contratto di lavoro che viene stipulato direttamente tra datore di lavoro e lavoratore
- Deve essere stipulato per iscritto e deve avere allegato il piano formativo individuale

I NUMERI

STAGE



APPRENDISTATO



Fonte: Adapt