

# «Bene l'apprendistato per i giovani Ma rendiamolo possibile in azienda»

Albini (Confindustria Bergamo): serve un accordo con i sindacati per un'applicazione fluida  
La crisi ha di fatto fermato l'uso di uno strumento ancora poco conosciuto anche dalle imprese

*Auspicabile  
un percorso  
come per i  
contratti di  
solidarietà*



SILVIO ALBINI  
VICEPRESIDENTE  
CONFINDUSTRIA BG

## SILVANA GALIZZI

L'apprendistato è la strada per arginare la disoccupazione giovanile. L'indicazione è emersa nei giorni scorsi anche da sindacati confederali e Provincia. Il vicepresidente di Confindustria Bergamo, Silvio Albini, con delega alle relazioni sindacali, conviene e rilancia.

Il problema della crescita economica, dice, «deve essere il tema che ispira tutti: imprese, sindacati, governo e parte pubblica». E la situazione dell'occupazione giovanile, sottolinea, deve essere una preoccupazione costante per tutti.

«Per favorire la crescita e l'occupazione giovanile occorre avere aziende competitive: è fondamentale», aggiunge Albini. E quando si tratta di indicare strumenti concreti per intervenire, cita da una parte la «flessibilità d'attacco per cogliere le opportunità dei mercati internazionali» e dall'altra l'apprendistato professionale.

## Uno strumento per il futuro

Un contratto per i giovani fino a 29 anni che unisce lavoro e formazione. E Albini lancia la pro-

posta: l'auspicio, dice, è che anche in questo caso si possa fare un percorso analogo a quello che l'anno scorso ha portato a un accordo territoriale con Cgil, Cisl e Uil sui contratti di solidarietà e ha favorito la diffusione di questi ammortizzatori sociali per combattere la crisi.

Innanzitutto anche sull'apprendistato servirà un lavoro di approfondimento. Al pari della

solidarietà, l'apprendistato sconta un deficit di conoscenza, anche fra le aziende. Tant'è che nella classifica degli strumenti di flessibilità usati dalle imprese occupa gli ultimi posti.

Introdotta nel 2003, ha cominciato a trovare le prime applicazioni due, tre anni dopo. E la crisi, durante la quale più che di assunzioni si è parlato di tagli, ha bloccato di fatto un utilizzo fino ad allora ancora scarso.

Ma, si sottolinea in Confindustria, dovrà essere un tema centrale quest'anno per il futuro: «In prospettiva pensiamo che sarà lo strumento principale per inserire i giovani nel lavoro», dicono Albini e Stefano Malandrini, responsabile del servizio sindacale degli industriali.

## Il nodo formazione

Sarà quindi necessario approfondirne le potenzialità e farle conoscere. Ma anche rendere «praticabile» questo strumento. In

Confindustria si rileva infatti che nella maggior parte delle piattaforme aziendali dei sindacati di categoria si trovano richieste di vincoli che tendono a escludere il ricorso a questo contratto.

«Occorre smussare le difficoltà di applicazione e vedere come renderlo più fluido», spiegano Albini e Malandrini, sottolineando come sia necessario far-

lo conoscere di più anche alle aziende e individuare soluzioni efficienti per la parte formativa, così che sia utile per i lavoratori e per le imprese.

L'apprendistato prevede infatti una quota di ore annue di formazione, che rientrano nel-

l'orario di lavoro e possono essere svolte in azienda, fuori o in entrambe le modalità. Confindustria pone però tre questioni. Le risorse: «Il finanziamento pubblico non copre tutta la quota di costi». L'accessibilità: fare chilometri per un corso rischia di aumentare i costi e ridurre i benefici. E un problema di adeguatezza della formazione al profilo professionale di destinazione dell'apprendista.

«Sono problemi molto pratici da gestire sul territorio», si sottolinea. Da qui l'auspicio di un confronto che possa portare a un accordo. E se dovessero essere previsti anche incentivi per chi assume giovani disoccupati con l'apprendistato, come proposto dalla Cisl bergamasca, Confindustria sarebbe d'accordo.

## «Un patto strategico»

Tra industriali e sindacati è già aperto un tavolo sulla flessibilità che va di pari passo con il confronto sul patto per il lavoro proposto da Cgil, Cisl e Uil.

Un patto che, dice Albini, «deve essere strategico per il futuro di Bergamo». «La ripresa è accidentata», sottolinea. Nella crescita c'è un «gap preoccupante» fra l'Italia e altri Paesi del mondo. I segnali sono da consolidare, ma si può «essere un po' più ottimisti». Sull'occupazione la prudenza resta. Si può essere «un po' più ottimisti rispetto al disastro» dell'ultimo biennio. Ma anche per il lavoro, conclude, «la ripresa è lenta e accidentata». ■

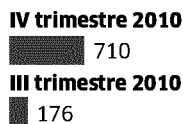
## L'osservatorio di Confindustria

### Andamento dell'occupazione nelle imprese associate

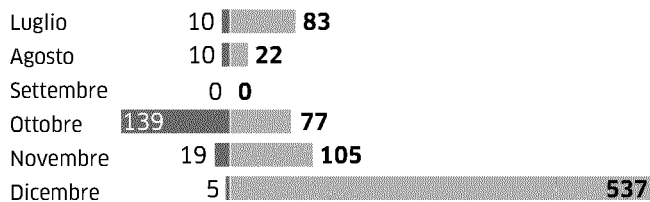
LAVORATORI PER I QUALI È STATA CHIESTA CIG ORDINARIA E STRAORDINARIA



LAVORATORI PER I QUALI GLI ESUBERI SONO CERTI (Trattativa chiusa, uscite scaglionate)



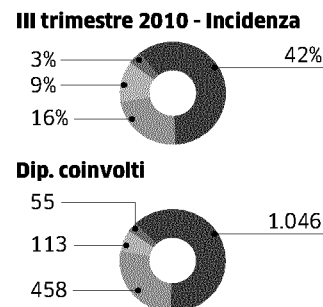
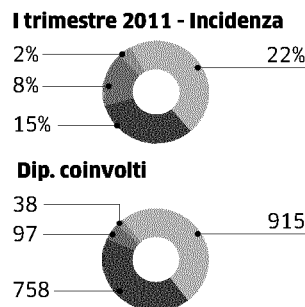
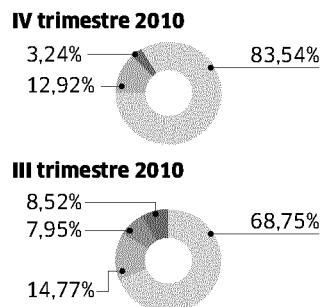
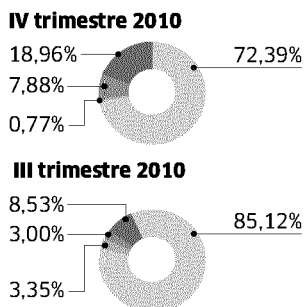
### Esuberanti dichiarati vs Esuberanti concordati



### Strumenti di flessibilità usati dalle aziende (rilevazione a campione)

Contr. a tempo det./sommistr. Orari articolati Turnazione  
Straordinari/supplementari Somm. a tempo indet.

Meccanica Tessile-abbigliamento  
Chimica e gomma plastica Altro



FONTE: ufficio sindacale Confindustria Bergamo

CONFINDUSTRIA.it

### La scheda

## Un contratto fino a 6 anni per under 30

L'apprendistato professionalizzante, introdotto dal decreto legislativo 276 del 2003, è un contratto per i giovani dai 18 ai 29 anni (da 17 per chi ha già una qualifica professionale). Per legge dura minimo 2 e massimo 6 anni. I contratti nazionali di lavoro di categoria possono dare indicazioni specifiche. Ad esempio anche sulla durata della formazione: la legge prevede almeno 120 ore all'anno,

in orario di lavoro, spesso aumentate nei contratti collettivi. Sul piano retributivo, il giovane può essere inserito in azienda al massimo a due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione al termine dell'apprendistato. L'azienda beneficia inoltre di sgravi contributivi. L'apprendistato professionalizzante è un contratto a termine. Non c'è un automatismo di legge che preveda la conferma finale. Anche se, si spiega in Confindustria Bergamo, se l'investimento anche in termini formativi funziona si può immaginare un «automatismo di fatto». Inoltre, si precisa, c'è un vincolo per cui se non viene confermato un certo numero di apprendisti, non ne possono essere assunti di nuovi.

# La ripresa ora si vede nel lavoro a tempo determinato

Nel terzo trimestre dell'anno scorso, fra luglio e settembre, i primi timidi segnali di ripresa si vedevano negli straordinari che le aziende ricominciavano a chiedere ai lavoratori. Per il primo trimestre di quest'anno, si vedono nel ritorno dei contratti a tempo determinato e in somministrazione. Una tendenza che si somma ancora a straordinari e orari articolati.

È uno dei dati che emergono dalla rilevazione a campione del servizio sindacale di Confindustria Bergamo. «Il fatto che stiano cambiando gli strumenti di

flessibilità è un segnale positivo», sottolinea il responsabile, Stefano Malandrini. E il vicepresidente per le relazioni sindacali, Silvio Albini, rimarca: «È il segno di una ripresa più stabile e solida». Questo non vuol dire che si possa stare tranquilli. Si può essere «un po' più ottimisti», dice ancora Albini, ma bisogna tenere presente che la «ripresa è accidentata», tanto più per il lavoro.

Il risveglio dei contratti a termine va bilanciato ad esempio con la durata media: se prima della crisi tendevano ad essere annuali e rinnovati, ora si viaggia

sui 6 mesi. Del resto, si fa notare in Confindustria, il primo effetto della ripresa sull'occupazione è il riassorbimento dei lavoratori in cassa integrazione e solo in seconda battuta si arriva a nuove assunzioni.

## Meno cassa integrazione

Proprio sulla cassa integrazione il confronto tra dicembre 2010 e dicembre 2009 mostra una significativa contrazione delle ore di ordinaria e straordinaria autorizzate. La Cigo è scesa addirittura dai 4 milioni di ore di un anno fa a 494 mila, con un rallenta-

mento evidente soprattutto nella meccanica: qui la cassa ordinaria è diminuita a 271 mila ore dai quasi 2 milioni (1,95 milioni) di dicembre 2009.

L'andamento degli esuberanti nell'industria evidenzia inoltre la progressiva riduzione di quelli dichiarati e l'incremento di quelli per cui sono stati conclusi

gli accordi. E adesso risultano meno le aziende che dichiarano cassa per l'anno in corso.

Un ultimo dato sui premi di risultato. I lavoratori interessati da proroghe o rinnovi nell'ultimo trimestre del 2010 sono stati 2.850, quasi tutti nella meccanica. E si prevede che quest'anno l'attività su questo fronte si farà ancora più intensa. ■

S. G.

