04/04/2013 - L'EVOLUZIONE DELL'APPRENDISTATO FONDAMENTALE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE

“Davanti ai numeri sempre più preoccupanti della disoccupazione giovanile in Italia, che ha superato ormai da tempo il 35%, occorre trovare soluzioni immediate, efficaci e coraggiose –dice Denis Nesci, Presidente Nazionale del Patronato Epas- e al contempo sarebbe molto importante valorizzare al massimo grado quegli strumenti già attivi; in particolare, credo che il ricorso al contratto di apprendistato possa rappresentare una grande opportunità sia per i giovani che per le aziende, pertanto –aggiunge Nesci- mi auguro che tale opportunità venga adeguatamente promossa su tutto il territorio nazionale e in ogni settore produttivo”.

Il contratto di apprendistato, in effetti, rappresenta per molte imprese una soluzione ottimale per assumere giovani e beneficiare di un regime fiscale agevolato: in periodi di crisi come quello attuale, riuscire a contenere i costi significa, per molte aziende, avere la possibilità di non soccombere al cospetto di una situazione per molti versi drammatica. In Italia, però, nonostante questo tipo di contratto abbia conosciuto indubbiamente una certa diffusione, non si è ancora registrato il tanto auspicato boom di assunzioni secondo tale modalità, a differenza di quanto è avvenuto in altri Paesi Europei.

L’ultimo dato Isfol relativo alla situazione italiana parlava (anno di riferimento il 2011) di 504.558 apprendisti: non molti, soprattutto se si pensa che in Germania sono oltre 1 milione e mezzo i lavoratori che hanno sottoscritto questo tipo di contratto. Evidentemente, quindi, le agevolazioni (anche contributive) previste non sono state sufficienti per far sì che si realizzasse il tanto sospirato salto di qualità, anche in considerazione del fatto che da luglio a novembre i contratti di apprendistato sono cresciuti solo dello 0,4%.

Per migliorare l’impatto quantitativo e soprattutto qualitativo dei contratti di apprendistato è bene guardare a ciò che accade al di là dei nostri confini. In Inghilterra, ad esempio, accanto ai giovani apprendisti di età compresa fra i 16 e i 25 anni, troviamo altri beneficiari di questo tipo di contratto, ossia adulti e disoccupati; maggiori agevolazioni sono previste anche in Francia e nei Paesi Bassi. Tuttavia, il modello di riferimento è ancora la Germania, in cui vige il sistema duale incentrato su un legame molto solido fra scuola e aziende: in sostanza, i ragazzi di 15-16 anni possono imparare uno dei 360 mestieri previsti direttamente sul campo, recandosi in azienda 3 o 4 volte alla settimana e sostenendo la parte teorica nella scuola professionale frequentata. In tal modo il datore di lavoro che sostiene i costi potrà contare, dopo tre anni di contratto, su un lavoratore realmente già formato secondo le esigenze aziendali.

“Uno stretto legame fra istruzione e lavoro può davvero fare la differenza nel mercato occupazionale –è il pensiero del Presidente Epas- e favorire la preparazione dei nostri giovani; inoltre –conclude Nesci- questo rapporto di autentica collaborazione

consentirebbe alle aziende di partecipare attivamente alla formazione dei futuri lavoratori e di poter contare su dipendenti e collaboratori che già conoscono la realtà specifica di quella azienda”.