

Il sondaggio L'indagine di Od&M Consulting su un campione di 109 imprese

In azienda serve più formazione

Ma spesso si ricorre all'apprendistato anche per risparmiare

Accedere a un impiego dal canale dell'apprendistato. Sembra essere questa la strada che privilegerà il governo nella riforma degli ingressi nel mercato del lavoro. Con una sottolineatura, però: un'azienda non deve assumere un giovane con quella tipologia contrattuale solo per risparmiare sul costo del lavoro. Fondamentale, nell'apprendistato, è infatti la componente formativa, che dà al giovane gli strumenti per consolidarsi e progredire nel mondo del lavoro. Ma le aziende la pensano davvero così?

Sembra proprio che non ne siano convinte, almeno a giudicare dall'indagine sul nuovo apprendistato realizzata da Od&M Consulting, che fa capo all'agenzia per il lavoro Gi Group, su un campione statistico di 109 aziende. La ricerca verrà presentata in primavera, ma da un'anticipazione si deduce che le aziende sono molto fredde proprio sull'aspetto formazione e che interpretano lo strumento prima di tutto come espediente per tagliare i costi. Interpellato infatti sul motivo per cui ha utilizzato l'apprendistato (in particolare quello professionalizzante) l'88,6% del campione risponde in modo inequivocabile: «Per i vantaggi econo-

mici derivanti». Solo il 30% aggiunge (si potevano dare più risposte) la motivazione del «far crescere all'interno dell'azienda i lavoratori», e un ulteriore 34% di usare l'apprendistato «per formare le persone secondo le nostre esigenze».

Lo scarso contenuto formativo dell'apprendistato, così com'è ora, è ribadito anche dalla sfiducia di chi trova nell'incapacità di formare la giustificazione a non usare lo strumento. Le aziende più consapevoli, infatti, nel 15,4% dei casi hanno rinunciato a ricorrervi perché non avrebbero saputo «come formare adeguatamente gli apprendisti». In più solo il 36% delle imprese si sente in grado di garantire autonomamente la formazione, mentre il 59% ricorre almeno in parte a strutture esterne. «E' comunque necessario che la formazione prevista dal contratto sia erogata in modo efficace — avverte l'amministratore delegato di Gi Group Stefano Colli-Lanzi —. Proprio in questa direzione le Agenzie per il lavoro possono svolgere un ruolo importante: sono soggetti terzi rispetto alle aziende che impiegano apprendisti, quindi in grado di tutelare il percorso formativo dei lavoratori e, con-

temporaneamente, di costruire condizioni di competitività per le aziende». Tanto più che l'offerta pubblica di formazione si indebolisce proprio quando più servirebbe. Lo certifica l'Isfol che monitora periodicamente la situazione: in questi anni di crisi la formazione per gli apprendisti erogata dalle Regioni è caduta drasticamente del 16,2% nel 2009 e di un ulteriore 3,8% nel 2010. E' quindi inevitabile il supporto dei privati. Sempre secondo Od&M, infatti, per formare gli apprendisti il 36% delle aziende si è rivolto agli enti pubblici ma anche, per un altro 36%, alle associazioni di categoria. In più il 30% ha puntato sui consulenti e un altro 30% sulle società di selezione e formazione del personale. Ma mentre di queste ultime due le aziende si sono dette soddisfatte nell'80% dei casi, gli enti pubblici sono stati graditi solo da un'impresa su due.

Enzo Riboni

Il contratto

Colli-Lanzi (Gi Group): la formazione prevista dal contratto sia erogata in modo efficace

