

1. Introduzione

2. Analisi del contesto

Elementi distintivi del settore commercio al dettaglio in Italia

Il sistema dell'apprendistato in Italia

3. Buone prassi

Progetto AMVA

Sperimentazione Apprendistato Professionalizzante in Basilicata

4. Conclusioni

5. Riferimenti bibliografici

1.1 Introduzione

Come emerge da diversi rapporti di monitoraggio sull'apprendistato condotti a livello nazionale, il contratto di apprendistato registra gli effetti negativi della congiuntura economica, così severa in termini occupazionali, proprio sulle fasce di età più basse. L'apprendistato, però, ha un peso rilevante nell'ambito delle politiche del lavoro, che il decreto legislativo n. 167 del 2011 (c.d. Testo Unico sull'apprendistato) intende confermare e stimolare per favorire il passaggio tra formazione professionale e mercato del lavoro.

In questa relazione verrà esaminato il sistema italiano sull'apprendistato, con caratteristiche decisamente originali rispetto ad altri sistemi europei, spesso più noti e ben più studiati. Allo stesso tempo, nelle riforme operate negli ultimi anni è possibile rintracciare un progressivo avvicinamento agli altri modelli, al fine di coglierne spunti migliori.

Sarà esaminato il sistema dell'apprendistato con particolare riferimento al quadro normativo sino alla predisposizione del Testo Unico, il quale in soli sette articoli raccoglie l'intera disciplina in materia, riproponendo le tipologie già esistenti, rivisitate con l'obiettivo di renderle immediatamente e facilmente operative.

2. Analisi del contesto

Elementi distintivi del commercio al dettaglio in Italia

Il commercio al dettaglio italiano presenta una serie di peculiarità che lo differenziano in modo marcato da quello dei maggiori Paesi europei. In gran parte si tratta delle stesse anomalie che rendono il sistema industriale nazionale un caso a sé nel panorama dell'Unione europea: dimensione media per addetti e per fatturato molto bassa, ai confini con la polverizzazione aziendale, e peso molto ridotto delle imprese di maggiori dimensioni.

Il tutto con i ben noti corollari di evidenti posizioni di rendita, inefficienze manageriali e contenuti livelli di ricerca e sviluppo.

L'Italia è il Paese con la quota di mercato dei primi dieci distributori di gran lunga più bassa – sotto il 40% – rispetto a tutti gli altri Paesi europei e a una media europea non lontana dall'80%. In analogia ad altri indicatori di struttura della nostra economia, il livello molto contenuto del grado di concentrazione nel *retail trade* nasconde diversità molto accentuate a livello territoriale. Alle Regioni del centro-nord nelle quali la penetrazione della grande distribuzione è stata di maggiore intensità, soprattutto nel decennio passato, si contrappone l'area del Mezzogiorno dove la presenza della grande distribuzione commerciale risulta essere mediamente più contenuta, per quanto in crescita moderata negli ultimi anni.

Il valore aggiunto dell'intero settore del commercio (ingrosso e dettaglio) dà conto di cifre vicine al 13% del PIL. Si tratta di cifre elevate, seppure non in modo clamoroso se si pensa che il valore aggiunto del commercio è superiore a quello degli altri Paesi dell'Europa meridionale (Grecia, Spagna, Portogallo).

L'intervento pubblico nell'attività commerciale

Le radici della regolamentazione del settore commerciale italiano sono molto profonde. Da lungo tempo, infatti, la distribuzione commerciale è un settore economico disciplinato da una regolamentazione pubblicistica, oltre che dal diritto civile e commerciale. Le ragioni normalmente addotte per giustificare e "spiegare" tale regolamentazione sono diverse. Si pensi, ad esempio, all'apertura di un punto di vendita al dettaglio, magari di ampie dimensioni, in una via centrale della città ed agli effetti che tale nuova attività potrebbe produrre sulla preesistente rete distributiva, sull'edificio utilizzato, sul traffico della zona. Gli interessi pubblici che possono inerire a tale attività produttiva sono quindi di più specie. Anzitutto, si ha l'interesse ad una distribuzione programmata, cioè ad un'ordinata distribuzione sul territorio delle attività imprenditoriali.

Inoltre, è evidente che devono essere considerati anche altri interessi pubblici relativi ad altri settori, quale quello urbanistico-edilizio o quello relativo alla viabilità, funzionalmente connessi

con il settore commerciale. Queste ed altre valutazioni hanno spinto il legislatore (nazionale e non) a regolamentare il settore economico in questione. A tutto ciò, però, non consegue un'univoca risposta giuridica alla risoluzione del problema dell'intervento pubblico nel settore del commercio. Esistono, infatti, nel tempo e nello spazio, diversi modelli normativi, più o meno vincolistici, la cui adozione dipende dalla volontà politica del legislatore.

L'occupazione nel settore del commercio e della vendita al dettaglio

Nell'ultimo decennio, il settore del commercio ha contribuito positivamente alla crescita dell'occupazione. Nel 2008, il settore del commercio e della distribuzione occupava complessivamente 17,4 milioni di persone nell'UE (l'8,4% della popolazione attiva dell'UE). Tuttavia, a seguito della recessione economica, il settore ha subito una significativa riduzione dell'occupazione e ha dovuto ricorrere all'imposizione di regimi di lavoro a orario ridotto.

Negli anni recenti, è andata intensificandosi la tendenza al lavoro a tempo parziale e alla flessibilizzazione dell'orario di lavoro. La crisi economica ha indotto le parti sociali a modificare le loro priorità privilegiando l'introduzione di meccanismi di salvaguardia dell'occupazione nei periodi di recessione economica e dando, in generale, minor peso in sede contrattuale alle tematiche riguardanti le condizioni di lavoro.

Il settore si caratterizza per la consistente quota di lavoro a bassa qualificazione, la forte presenza di lavoro femminile (60%) e di lavoro a tempo parziale. La forza lavoro è relativamente giovane, il 30% degli occupati ha infatti meno di 30 anni, e la quota di occupazione settoriale varia da uno Stato membro all'altro: la quota più alta è nel RU (10,5%), quella più bassa in Svezia (5,5%). Un recente rapporto della Commissione europea (2010) rilevava le tensioni tra l'obiettivo sociale di offrire posti di lavoro dignitosi e di qualità e garantire opportunità di carriera in un settore altamente competitivo che richiede orari di lavoro flessibili.

Nel settore del commercio e della distribuzione, l'orario medio settimanale per un lavoro a tempo pieno è compreso tra 35,6 a 40 ore. La tendenza all'allungamento degli orari di apertura nel commercio al dettaglio o, ivi compreso di domenica, di notte e in serata, ha avuto per conseguenza di accrescere l'esigenza di flessibilità rivolta ai lavoratori. Oltre a salario, orario e condizioni di lavoro, la **contrattazione** di categoria provvede anche a disciplinare le ore di apertura, il lavoro domenicale, notturno/serale, il lavoro straordinario, il lavoro a tempo parziale volontario e l'orario flessibile. I sindacati hanno svolto un ruolo importante nella negoziazione degli orari flessibili del settore del commercio al dettaglio, in particolare per le lavoratrici e i lavoratori più anziani. Alcune delle soluzioni adottate sono estremamente innovative e puntano a consentire ai lavoratori una maggiore padronanza del tempo e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Il sistema dell'apprendistato in Italia

Attualmente il contratto di apprendistato è l'unico **contratto di lavoro** con funzione formativa ed è disciplinato attualmente dal **D.lgs. n.276 del 2003**, che individua tre forme di apprendistato:

- **Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione** (o primo livello) finalizzato al conseguimento di una qualifica del sistema di istruzione e formazione professionale, ossia all'acquisizione, attraverso il rapporto di lavoro di un titolo di studio.
- **Apprendistato professionalizzante** finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro, tramite l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.
- **Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione** (o alto apprendistato), che consente di conseguire titoli di scuola secondaria e di alta formazione, quali laurea, master, dottorati di ricerca, nonché di specializzazione tecnica superiore.

Ognuna delle tipologie è regolata dalle regioni e dai **contratti collettivi**.

L'apprendistato di 1° livello

L'apprendistato di 1° livello ha come finalità l'acquisizione, da parte di minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni, di una "qualifica professionale", ossia di un vero e proprio titolo di studio, oltre – eventualmente – ad una qualificazione a fini contrattuali. Proprio per questo, più delle altre tipologie, tale forma di apprendistato va letta sicuramente come contratto di lavoro, cui si applica tutta la relativa disciplina, ma anche, e principalmente, come tappa del percorso di istruzione e formazione di un giovane. Non a caso la legislazione dettata in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione riconosce all'apprendistato il ruolo di valida opzione formativa per l'assolvimento di tale dispositivo, al pari dei percorsi di istruzione e formazione "tradizionali". È stato il "Collegato lavoro", poi, a stabilire che in apprendistato si possa assolvere l'ultimo anno dell'obbligo di istruzione, consentendo quindi l'assunzione di minori a partire dai 15 anni di età.

L'apprendistato di 1° livello può essere stipulato in tutti i settori produttivi private e può avere una durata massima (stabilita dalla legge) di 3 anni; la durata effettiva dipende, poi, dalla qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio delle competenze, secondo i criteri oggetto delle intese. Spetta invece alla contrattazione collettiva determinare, anche servendosi degli enti bilaterali, le modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

L'apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante ha riscosso il più significativo interesse delle parti sociali, del mercato del lavoro e del legislatore. L'apprendistato professionalizzante, pensato per i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni consente l'acquisizione di una qualificazione professionale, valida ai fini contrattuali, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Al contratto di lavoro è collegato il c.d. piano formativo individuale, ossia il documento che declina e illustra il percorso di formazione che il giovane seguirà, sia di tipo professionalizzante, sia trasversale e di base, con particolare attenzione ai contenuti, alle modalità di erogazione e alla quantità. La formazione "formale", il cui limite è previsto dalla legge in 120 ore annue – ma le Regioni, o se assente la regolamentazione regionale, le parti sociali, possono prevederne di più – può essere impartita all'apprendista tutta o in parte fuori dell'azienda, tutta internamente all'azienda o in parte all'interno, in parte all'esterno.

L'aspetto sicuramente più critico che ha ostacolato l'attuazione e che ha reso necessari ripetuti interventi del legislatore è rappresentato dal delicato equilibrio di competenze che il legislatore ha ripartito tra Stato, Regioni e Parti Sociali; scelta obbligata alla luce del riparto di competenze definito dalla riforma del titolo V della Costituzione, in virtù del quale compete alle Regioni tutto ciò che afferisce alla materia di formazione e allo Stato tutto ciò che riguarda il rapporto di lavoro, senza trascurare la necessità di riconoscere uno spazio di autonomia alle parti sociali.

L'alto apprendistato

La terza tipologia di apprendistato è quella per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, il c.d. "alto apprendistato". Al pari dell'apprendistato di 1° livello, consente al giovane di acquisire un titolo di studio, in ragione del percorso formativo svolto anche in assetto lavorativo. A differenza dell'apprendistato di 1° livello, però, tale titolo è un diploma di scuola secondaria o universitario, come laurea (sia triennale, sia specialistica), master e, dal 2008 anche dottorato di ricerca. Si tratta di uno strumento contrattuale molto flessibile e dalla regolamentazione estremamente agile, che permette addirittura alle singole imprese – in assenza di un'apposita regolamentazione regionale - di concordare personalmente con l'istituzione formativa di riferimento il percorso di studio e lavorativo più rispondente alle proprie esigenze, con ciò consentendo di costruire su "misura", il profilo professionale del giovane. Questo lo rende uno strumento particolarmente innovativo, anche per l'ulteriore peculiarità che lo caratterizza, che è quella di avvicinare e mettere in dialogo il mondo dell'impresa e quello della formazione.

I soggetti coinvolti nel contratto di alto apprendistato sono essenzialmente tre: le imprese, l'apprendista e l'istituzione formativa. Per quanto riguarda le imprese, è previsto che sia possibile stipulare un contratto di alto apprendistato in tutti i settori produttivi. Per quanto riguarda gli apprendisti, il contratto può essere stipulato con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Coloro che sono in possesso di una qualifica professionale del percorso di istruzione e formazione possono essere assunti con contratto di apprendistato già dal 17° anno di età. Non esistono indicazioni particolari in riferimento alla scelta dell'istituzione formativa, che vanno dunque dedotte dal titolo acquisibile al termine del percorso: scuole secondarie, per l'acquisizione di un diploma; università per l'acquisizione di lauree (triennali, specialistiche), master, dottorati di ricerca e titoli di formazione tecnica superiore; ulteriori istituzioni formative abilitate a rilasciare quei titoli. Il ruolo dell'istituzione formativa è centrale, poiché, oltre a collaborare alla costruzione del percorso dell'apprendista, nel momento in cui rilascia il titolo, è in qualche modo responsabile della formazione sia aziendale sia la di fuori dell'azienda e della sua valutazione e certificazione.

Questa forma di apprendistato è stata sicuramente sottovalutata rispetto alle sue potenzialità. Il perché dello scarso interesse può essere ricondotto a un limite "culturale", e cioè alla scarsa propensione delle imprese a lavorare in partnership con le università e viceversa. Tale difficoltà, oltre a impedire spesso la possibilità di stipulare questo contratto, ha creato poi anche difficoltà nell'esecuzione dello stesso e nella ricerca di interlocutori adeguati e di un linguaggio comune di riferimento. Viene considerato un contratto difficilmente attuabile nelle realtà imprenditoriali più piccole, nel timore che l'elevato investimento in formazione del giovane non si traduca poi nel certo inserimento dello stesso in azienda, ben potendo egli scegliere altre strade.

Dal "vecchio" al "nuovo" apprendistato in Italia

Il quadro normativo che disciplina l'apprendistato in Italia è stato recentemente interessato da importanti novità, in seguito all'approvazione del decreto legislativo n. 167/2011 recante il c.d. Testo Unico dell'apprendistato promosso dal Governo. Le novità del c.d. Testo Unico dell'apprendistato vanno lette alla luce della necessità di rendere pienamente operativo l'istituto, quale strumento per l'inserimento, la formazione, l'istruzione, la crescita professionale e culturale dei giovani, e non soltanto come un contratto di lavoro. Ancora oggi l'apprendistato è infatti usato per reclutare giovane forza lavoro a basso costo, alla stregua di un contratto a termine, o in altre parole, come leva di flessibilità e per abbassare il costo del lavoro delle imprese. Eppure, non certo a questa logica rispondeva la riforma nel 2003 che ne esaltava la valenza formativa e le potenzialità occupazionali, fino a riconoscerlo quale asse del sistema educativo di istruzione e formazione, come peraltro confermato dal recente Testo Unico. Il Legislatore del 2011 intende fare dell'apprendistato il contratto per l'occupazione giovanile per eccellenza, e cioè quello strumento che, attraverso percorsi educativi e formativi di qualità, realizzi un percorso di incontro

dinamico tra i fabbisogni formativi dei giovani e quelli professionali delle imprese. In Italia l'ineffettività dell'apprendistato quale scelta educativa, formativa e professionalizzante di qualità, si scontra innanzitutto con la preoccupante fotografia della condizione giovanile, caratterizzata da difficili percorsi di transizione dalla scuola e dall'università verso il mercato del lavoro, che conducono i giovani a carriere occupazionali più incerte ed esperienze lavorative poco qualificate, se non alla disoccupazione o alla inattività. La particolarità della situazione "giovanile" in Italia si evince, ancor prima, dalla definizione di "giovani": mentre le statistiche europee considerano la fascia di età compresa tra i 15 e i 25 anni, in Italia la popolazione di riferimento si estende fino ai 30/35 anni. Tale ampliamento porta con sé una maggiore e più complessa articolazione delle problematiche c.d. "giovanili", abbracciando quelle tipiche dell'età adulta. Oltre ad essere relativamente pochi, i giovani italiani entrano nel mercato del lavoro più tardi rispetto ai coetanei europei e sono mediamente più disoccupati. Altrettanto grave è la condizione dei giovani che, privi di un lavoro, abbandonano i percorsi scolastici senza conseguire un titolo di studio.

Tra i giovani che hanno un lavoro, invece, ancora pochi sono occupati in apprendistato: molto diffuso è il ricorso ad altri rapporti, come i contratti flessibili di lavoro subordinato o le collaborazioni autonome, che, seppur preziose per il mercato italiano, non hanno quel contenuto educativo formativo tipico dell'apprendistato, che lo rende invece lo strumento ideale per qualificare e rafforzare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Altrettanto diffuso è l'utilizzo dei tirocini formativi e di orientamento, i c.d. stage, che, senza essere un contratto di lavoro, interessano circa 300.000 giovani italiani, ben la metà degli assunti in apprendistato. Se gli stagisti sono in continua crescita, gli apprendisti diminuiscono anno dopo anno. D'altra parte sono le stesse aziende a preferire strumenti leggeri come gli stage, privi degli oneri burocratici e formali necessari per stipulare un contratto di apprendistato: Gli stage diventano per le imprese un'alternativa ancora più appetibile se usati in modo reiterato e senza vera formazione alla stregua di una scorciatoia per abbassare il costo del lavoro.

Il cattivo utilizzo dell'apprendistato si evince non solo in riferimento all'effettività e qualità della formazione (non sempre allineata alle aspettative dei giovani e ai fabbisogni professionali del mercato), ma anche dal fatto che i recenti contratti di apprendistato sono stati attivati in base alla precedente legge del 1997, che era invece una norma residuale.

Apprendistato nel commercio: debutta la formazione aziendale

Con l'accordo siglato tra Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil è stata data piena attuazione nel settore commercio alla possibilità prevista dall'articolo 49, comma 5^{ter}, Dlgs n. 276/2003 di poter svolgere l'obbligo di formazione dell'apprendista integralmente in azienda. È il settore del commercio che svolge il ruolo di apripista anche se non sempre in linea con la norma (si pensi al rinnovo del 2004, quando introdusse la regolamentazione della formazione per l'apprendistato professionalizzante pur non essendo legittimato a tale funzione rispetto al quadro normativo protempore vigente). I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo

In altri termini, sono tre i profili che i contratti collettivi o gli enti bilaterali definiscono affinché sia possibile attuare la disposizione sopra citata:

- 1) nozione di formazione aziendale;
- 2) individuare i profili formativi di riferimento e per ciascun profilo formativo, determinare la durata e le modalità di erogazione della formazione;
- 3) stabilire le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

1. Formazione aziendale: essa si intende «quella formazione gestita integralmente dal datore di lavoro, anche fuori dai locali aziendali, senza il ricorso a finanziamenti pubblici. Il datore di lavoro, dunque, si trova di fronte alla possibilità, alternativa, di avviare un rapporto di apprendistato avvalendosi delle risorse pubbliche e dell'offerta formativa pubblica; oppure organizzare internamente o per il tramite dell'associazione di categoria la formazione interna.
2. La formazione si articola in contenuti trasversali di base, nonché in contenuti professionalizzanti. I contenuti professionalizzanti si articolano in «settore», «area» e «profilo. Il datore di lavoro, quindi, deve scegliere le competenze di profilo idonee al percorso professionale dell'apprendista per ottimizzare la realizzazione dell'attività formativa dell'apprendista il datore di lavoro può includere nel piano formativo individuale anche alcune competenze di profilo riferite ad altri specifici profili formativi. L'erogazione della formazione potrà essere organizzata avvalendosi di profili professionali che abbiano competenze «coerenti» per il percorso formativo dell'apprendista. Non sono richiesti, tuttavia, particolari titoli di studio del soggetto formatore. I formatori potranno essere figure interne o esterne all'azienda, ovvero anche direttamente il datore di lavoro. La formazione può essere effettuata anche in modo non «formale»; vale a dire che l'azienda

non ha la necessità di individuare locali idonei in cui effettuare tale formazione ma essa potrà avvenire liberamente anche durante l'attività lavorativa.

3. La certificazione della formazione, che sostituisce il libretto formativo in attesa della sua istituzione, è prevista solo al termine del rapporto di apprendistato. Anche se in chiave ispettiva è opportuno che le parti periodicamente annotino la formazione effettuata. Non sono previste formalità specifiche per tale certificazione e quindi deve ritenersi idoneo ogni mezzo volto a dimostrare che sia stata effettuata la formazione prevista dal contratto collettivo (ad esempio, un registro senza alcuna vidimazione con l'elenco delle ore effettuate, il soggetto formatore, le materie oggetto di formazione e la firma dell'apprendista).

L'innalzamento dell'età per l'accesso all'apprendistato, l'apprendistato professionale potrebbe essere collocato in un circuito formativo molto vicino alla formazione continua: in questo senso parlare di formazione per gli apprendisti, considerando il quadro più ampio di educazione per gli adulti, potrebbe diventare un canale di formazione sempre più integrato nel canale della formazione continua, anche per rompere con una concezione di apprendistato come canale formativo di basso livello. I fattori che influenzano il successo delle iniziative di formazione del contratto di apprendistato sono essenzialmente relativi a:

- La possibilità che entrambe le parti del contratto di apprendistato sono incoraggiati a continuare il rapporto anche alla fine del contratto
- La certificazione e il riconoscimento formale della formazione ricevuta dall'apprendista.

3. Best practice di apprendistato

PROGETTO AMVA

Con la nuova strategia "Europa 2020", la Commissione Europea ha inteso rafforzare alcuni dei principi già affermati dalla "Strategia di Lisbona" con l'obiettivo di mettere in essere politiche volte a ridurre i tassi di disoccupazione incoraggiare i giovani a inserirsi nel mondo del lavoro.

E' importante che i giovani possano, tempestivamente, maturare esperienze nel mondo del lavoro, al fine di poter acquisire abilità e competenze richieste nella vita professionale. L'apprendimento *on the job*, sul luogo di lavoro, sotto forma di tirocinio o di apprendistato, risulta essere una valida modalità per realizzare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Per promuovere e creare nuova occupazione, facilitando l'inserimento lavorativo dei giovani attraverso la formazione *on the job*, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha avviato il progetto "Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale – AMVA" realizzato attraverso il finanziamento del FSE 2007-2013 "Azioni di sistema" e "Governance e azioni di sistema". Verranno promossi dispositivi per incentivare il "contratto di apprendistato", la creazione delle "botteghe di mestiere" e contributi per il trasferimento di azienda ovvero "impresa continua".

L'attività si realizza attraverso un'azione integrata tra politiche per lo sviluppo delle imprese, politiche per il lavoro e politiche per la formazione. L'azione, sviluppata sull'intero territorio nazionale, coinvolgerà gli attori del mercato del lavoro, i giovani e le aziende dei comparti produttivi tipici della tradizione italiana.

Ambito delle attività

Il Programma si realizza attraverso due linee di intervento:

- un'azione di sistema, che prevede di rafforzare la cooperazione tra Stato, Regioni, Servizi per il lavoro, Associazioni di Categoria e Imprese sui temi dell'apprendistato, delle Botteghe di Mestiere e la Creazione di Nuova Impresa con particolare riferimento a comparti produttivi propri della tradizione italiana;
- una sperimentazione operativa, all'interno della quale saranno promossi dispositivi, modalità operative e strumenti per favorire la formazione *on the job*, l'inserimento occupazionale in sinergia con la Rete di attori costituita proprio grazie all'azione di sistema.

Nell'ambito della linea di intervento "sperimentazione operativa" saranno realizzate 3 attività:

- Intervento per la promozione del **contratto di Apprendistato**. Tale azione è finalizzata alla promozione e diffusione di un uso più incisivo di dispositivi e strumenti volti a favorire l'inserimento occupazionale di giovani da 15 a 29 anni.
- Sperimentazione di un modello per formare giovani all'interno di **Botteghe di mestiere** quali strutture impegnate nei comparti produttivi propri della tradizione italiana, individuate mediante un avviso pubblico (110 "botteghe dei mestieri" in altrettante province).
- **Impresa continua** ovvero sviluppo e gestione di un sistema sperimentale di contributi finalizzati alla creazione di nuova imprenditoria per il trasferimento di azienda.

Sperimentazione Apprendistato Professionalizzante in Basilicata

La forte esigenza di garantire modalità concrete per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, più che mai presente in Basilicata, trova attuazione nell' avviso *Sperimentazione Apprendistato Professionalizzante* che intende avviare una sperimentazione finalizzata alla promozione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere con un sostegno diretto all'impresa o al datore di lavoro che attivi tale tipologia di contratto.

Per agevolare e semplificare i meccanismi legati agli obblighi di formazione posti in capo al datore di lavoro dalla normativa generale e dai Contratti Collettivi di Riferimento, la Regione Basilicata intende assicurare a coloro che attivino tali contratti, un contributo per la formazione di base e trasversale ed uno per l'utilizzo di un esperto di comprovata esperienza da affiancare all'apprendista nell'attività di formazione per l'acquisizione delle competenze tecniche-professionali e specialistiche.

La Regione Basilicata intende agevolare le modalità di attivazione e fruizione dei percorsi per la formazione di base attraverso un meccanismo che consenta ai datori di lavoro di individuare il partner che preferisce per l'erogazione di tale servizio e secondo le modalità che meglio si adeguano alle esigenze dell'impresa o attività economica.

Inoltre, la sperimentazione garantisce all'impresa le prestazioni di un esperto in grado di interagire con l'apprendista per il trasferimento di competenze legate a processi di produzione innovativi o per l'utilizzo di nuove tecnologie in grado di assicurare un apporto positivo in termini di prospettiva di sviluppo dell'impresa ospitante.

Nell'ambito della sperimentazione si intendono affrontare e superare le criticità rilevate nell'applicazione della previgente normativa, sia per quanto riguarda gli aspetti occupazionali che per quanto riguarda gli aspetti formativi, tenuto conto delle necessarie tutele connesse all'inserimento lavorativo.

A tal fine, sono stati individuati gli *obiettivi* di seguito indicati affinché gli aspetti formativi del contratto di apprendistato possano essere considerati fattore di interesse sia per le imprese, sia per i giovani:

- maggior interazione tra impresa e organismo di formazione;
- valorizzazione dell'impresa quale soggetto formativo;
- caratterizzazione dell'offerta formativa attraverso l'utilizzo di expertise in grado di elevare le competenze dell'apprendista;
- valorizzazione del ruolo delle Parti sociali anche mediante l'intervento degli organismi bilaterali.

La disciplina tiene conto dei seguenti *principi generali*:

- garantire all'apprendista il diritto ad una adeguata preparazione per l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze previste per l'attività professionale;
- prevedere modelli didattico-organizzativi che favoriscano l'integrazione dell'esperienza sul lavoro con l'attività di formazione, finalizzati all'acquisizione di conoscenze/competenze non facilmente reperibili in ambito lavorativo;
- valorizzare, riconoscere e certificare gli apprendimenti non formali derivanti dall'esperienza di lavoro in contesti produttivi;
- prevedere percorsi formativi personalizzati, con il supporto di esperti di comprovata esperienza, con il percorso di sviluppo personale e professionale descritto nel Piano formativo individuale dell'apprendista;
- prevedere azioni di sostegno al successo formativo degli apprendisti al fine di favorirne la permanenza all'interno del processo produttivo aziendale.

4. Conclusioni

In un momento di grave crisi per l'economia nazionale e mondiale, in cui i tassi di disoccupazione sono arrivati a toccare livelli preoccupanti, si rendono necessarie nuove misure e strategie che si adattino a questo particolare contesto e che siano in grado di risollevare la situazione occupazionale.

Oggi in Italia entrare nel mercato del lavoro appare ancora più proibitivo, soprattutto per i giovani i quali sempre più spesso hanno molte difficoltà a trovare un'occupazione stabile e per questo si ritrovano ad entrare nel mondo del lavoro in ritardo, precludendosi spesso ogni speranza di carriera. Preso atto del momento difficile in cui ci troviamo, si rendono indispensabili nuovi strumenti di politica occupazionale attiva, in grado di poter agevolare l'entrata dei giovani nel mondo del lavoro, e contestualmente, favorire il buon andamento delle imprese senza comportare ulteriori oneri impropri a loro carico.

Sulla base di queste esigenze, il contratto di apprendistato rappresenta per le PMI uno strumento flessibile ed efficace per reperire e formare le professionalità di cui esse hanno bisogno. Anche per i giovani la riforma può essere vista come un'opportunità di crescita e formazione, mirata non solo all'acquisizione di una specifica professionalità, ma anche allo sviluppo di competenze per affrontare un mercato del lavoro sempre più dinamico e selettivo.

5. Riferimenti bibliografici

FOP, Apprendistato il nuovo contratto per l'occupazione dei giovani, 2012.

ISFOL, Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro, 2012.

Ministero del Lavoro, Monitoraggio sull'apprendistato XIII Rapporto.

Marco Ventura, La liberalizzazione del commercio al dettaglio nelle Regioni italiane: un tentativo di analisi economica.

ISTAT, La distribuzione commerciale in Italia: caratteristiche strutturali e tendenze evolutive.

ETUC, Orario di lavoro nel settore del commercio e della vendita a dettaglio, 2011

www.fareapprendistato.it

www.regione.basilicata.it

www.amva.italialavoro.it

www.nuovoapprendistato.gov.it

www.isfol.it

www.cliclavoro.it

www.adapt.it