Quel che le aziende non dicono

Neoassunti senza controlli e piani di formazione inadeguati

Una ricerca Gi Group spiega perché l'apprendistato non decolla

> *Otto imprese su dieci hanno assunto giovani apprendisti ma nella stragrande maggioranza dei casi la motivazione è legata al risparmio economico. Ma appena quindici su cento dicono di voler far crescere i giovani. In questo modo non si aumenta l'occupabilità degli under 30. Nel 40% dei casi, poi mancano del tutto i tutor incaricati di verificare i piani di apprendimento*
>
> STEFANO ANTONELLI

ATTILIO BARBIERI

L'apprendistato può giocare un ruolo decisivo nell'inserimento dell'esercito di giovani senza lavoro under 25 che rischia di produrre un'intera generazione di disoccupati a vita. Sui numeri assoluti che descivono il fenomeno si discute da tempo. Poco si sa però di cosa accada in azienda quando l'imprenditore (o il manager) decidono di assumere dei giovani apprendisti. Cosa sta alla base di questa decisione? I ragazzi avviati a un mestiere o a una professione si formano davvero? E cosa apprendono? A questi interrogativi ha risposto una ricerca approfondita condotta da Gi Group Academy assieme a Od&M Consulting, la prima il pensatoio della omonima agenzie per il lavoro, la seconda una società del gruppo. L'indagine è stata condotta sulla base di un questionario strutturato presso 109 imprese italiane suddivise in un campione composto per un terzo da aziende grandi, un terzo di medie e un terzo di piccole, concentrate in prevalenza al Nord e nel settore industriale (60%).

«L'utilizzo dell'apprendistato è abbastanza diffuso ma non estesissimo», spiega Stefano Antonelli, international director Hr consulting di Gi Group, che ha curato la ricerca, «oltre 8 su 10 se ne servono. A non utilizzarlo per nulla è il 12%. Il trend è comunque in crescita. Dal 2003 a oggi la crescita è stata dal 64% all'88%, anche se a dichiarare gli incrementi maggiori di apprendisti assunti sono soprattutto le grandi imprese».

Il bilancio è comunque positivo?

«Alla fine quasi 9 aziende su 10 hanno inserito nuovi apprendisti nel corso degli ultimi 3 anni. Chi non lo ha fatto è perché trova la normativa complessa e farraginosa, anche se, questo va sottolineano, alcuni imprenditori dichiarano di non sentirsi in grado di predisporre dei piani di formazione adeguati per i giovani. Sicuramente uno dei punti più critici che abbiamo rilevato».

Gli altri punti di debolezza?

«Uno su tutti: l'88% delle imprese che hanno assunto apprendisti dice di farlo per i vantaggi economici (gli sgravi contributivi, *ndr*). Appena il 35% utilizza l'apprendistato per formare i giovani in maniera coerente con le esigenze dell'azienda. E soltanto 15 su 100 ha risposto: "per far crescere le persone"».

Ma come si sceglie? È l'imprenditore direttamente? O utilizza degli esperti?

«I due terzi delle aziende si rivolgono alla consulenza per essere supportati nella selezione degli apprendisti, nella loro formazione e nella rendicontazione economica. L'82% delle imprese che si servono di servizi esterni si rivolge alle agenzie per il lavoro con un grado di soddisfazione superiore al 90%. Vengono scelte le agenzie che hanno già lavorato per l'azienda su altri target di popolazione».

E per la formazione? Diceva che si tratta di uno degli aspetti più critici...

«Glielo confermo. Il 63% delle organizzazioni fa affiancamento con esperti, quel che si dice formazione *on the job* e il 61% dei rispondenti fra quanti utilizzano l'apprendistato racconta di aver assicurato ai giovani un tutor. Una percentuale che non deve però trarre in inganno: significa che 4 imprese su 10 ne sono prive. E all'interno di contratto come l'apprendistato il *tutor* è fondamentale pere garantire che il piano di formazione venga realizzato. Se manca il *tutor* nessuno può garantire che la formazione venga svolta attraverso un vero e proprio percorso di crescita del giovane per il futuro del giovane. Sono ancora meno, poi, le imprese che hanno un percorso di formazione strutturato, attorno al 45%. Finché parliamo di formazione obbligatoria, per esempio quella sulla sicurezza, il dato è sicuramente alto, mentre quanti riescono a strutturare dei percorsi oltre l'affiancamento puro e semplice, non arriviamo al 50%. E questo secondo me è davvero un punto critico. Se ci si ferma al mero vantaggio economico si tradisce lo spirito dell'istituto. Quando la formazione diviene un puro costo e non un investimento vuol dire che il contratto non funziona. Le imprese che accolgono i giovani per formali hanno l'obbligo sociale di prepararli per il lavoro che ci sarà nei prossimi anni. Indipendentemente dal fatto che l'apprendista venga confermato oppure vada a lavorare altrove».

Ma quanti giovani vengono confermati alla fine dei tre anni di contratto previsti per legge?

«Il tasso di assunzione è molto alto. La ricerca si è chiusa a dicembre 2011: il 77% delle aziende dichiara che oltre il 90% degli apprendisti vengono confermati. Un po' più nelle piccole e medie ,un po' meno (70%) nella grandi. E più nell'industria che nei servizi. Fra l'altro i giovani che escono dall'apprendistato prima del termine di solito lo fanno volontariamente: spesso perché hanno trovato un altro lavoro. E' molto raro che siano le aziende a chiudere il contratto. Incide molto la vicinanza a casa: può sembrare strano in un mondo globalizzato ma la metà dei giovani in cerca di un occupazione non vuole trasferirsi. Né all'estero e nemmeno in Italia. Le ragioni possono essere le più diverse ma non mi sento di bocciare l'aspirazione a bilanciare la vita lavorativa con la vita privata. Un'attenzione alla qualità della vita che spesso nelle imprese viene duramente criticata, Ma temo che a sbagliare siano i manager. È legittimo coltivare l'aspirazione a una buona qualità della vita. Alla fine le persone vanno giudicate in base ai risultati e non tanto sulle ore trascorse alla scrivania».

In definitiva alle aziende cosa manca per utilizzare bene l'apprendistato e farlo diventare una leva per uscire dalla crisi?

«La capacità di gestire correttamente la formazione. In realtà non soltanto quella per gli apprendisti. Negli ultimi anni è stata considerata troppo spesso un costo e troppo poco un investimento. Il Paese non investe in ricerca le imprese non investono in formazione. Siamo in un periodo di grande difficoltà per l'intero sistema ma tagliare la formazione significa comportarsi da azienda in crisi che pensa di rimanerci per i prossimi 10 anni. Un'impresa in difficoltà che spera di registrare una crescita non può disinvestire in formazione».

Le agenzie per il lavoro non possono svolgere anche in questo senso una funzione di indirizzo sulle aziende? Sono terze rispetto a tutte le posizioni in campo…

«Certamente, le agenzie possono essere uno dei veicoli più seri per preparare piani formativi adeguati. Quando pensiamo ai contratti di apprendistato in somministrazione per esempio, pensiamo a persone che selezioniamo, formiamo e inseriamo in azienda».

COME USCIRE DAL BLOCCO

Le agenzie per il lavoro sono una soluzione

In tre casi su 10 le imprese dicono di non assumere apprendisti perché le norme che ne regolano il contratto sono complesse e farraginose. Per contro oltre 7 su 10 fra quante lo utilizzano si rivolgono a consulenti esterni. In questo senso il ruolo svolto dalle agenzie per il lavoro può in effetti essere decisivo. Sia che si tratti di apprendisti in somministrazione sia che si tratti di apprendisti assunti con il contratto di staff leasing dall'agenzie e inviati in missione nell'azienda cliente. In tutti e due i casi, quando entra in partita l'agenzia privata, l'azienda viene di fatto sollevata da quasi tutti gli adempimenti: in quelli obbligatori per legge a carico dell'impresa viene comunque assistita passo passo.

L'agenzia, fra l'altro, ha gli strumenti e il know how per garantire che i giovani assunti svolgano i piani di formazione previsti dal contratto. Perfino i sindacati si sono convertiti di recente alla somministrazione di apprendisti.

L'imprenditore

«C'è troppa burocrazia per chi sceglie i giovani»

Complessità normativa, basso sostegno finanziario, scarsa collaborazione con il mondo universitario. Puntare sui giovani ha un costo e non solo monetario. Quello che succede a chi decide di investire in formazione lo racconta Claudio Pigazzini, titolare della Sepam, un piccola impresa di Lecco che si occupa di tecnologie per l'automazione e che nel giro di pochi anni è riuscita ad imporsi sul mercato internazionale. Dieci collaboratori: quasi tutti under 30, quasi tutti cresciuti in casa. «Ora ho attivi tre contratti di apprendistato - racconta Pigazzini - e uno stage tirocinante con il Politecnico di Milano». Una scelta felice, questa, che ha permesso alla Sepam di crescere insieme ai suoi dipendenti, gran parte dei quali prelevati direttamente dai banchi universitari. «Mi sono subito reso conto di quanto fosse importante puntare sulla formazione dei giovani laureandi. Certo, la mia scelta è stata anche un po' obbligata: fondare la Sepam è stata un'operazione ad alto rischio. Trovare del personale qualificato che accettasse di scommettere su di me e su una nuova avventura imprenditoriale non era facile e così ho pensato di mettermi in contatto con il Politecnico di Milano, proponendo degli stage agli studenti». Per Pigazzini si tratta di uno scambio equo tra impresa e forza lavoro anche se, ammette, le difficoltà non mancano. A partire dallo stesso rapporto con l'Università. «Conclusa le pratiche burocratiche – racconta Pigazzini - il Politecnico si dimentica del percorso che stiamo facendo mentre sarebbe più utile una più stretta collaborazione. Così sto cercando di attivare contatti con Università estere». E poi c'è l'iter burocratico. «Comprendo benissimo le esigenze del legislatore che deve assicurare un processo di certificazione e rendicontazione del percorso formativo – spiega l'imprenditore - ma il carico appare eccessivo, come peraltro avviene su molti fronti». Da ultimo i costi da sostenere. «Non è l'assunzione a pesare ma il percorso formativo. Nel mio caso – precisa il titolare della Sepam - la prima fase dura circa due anni: il periodo minimo di affiancamento previsto per un apprendista ad un senior, quello che una volta si chiamava maestro. Ecco, io pago nel contempo l'apprendista che impara e il maestro che insegna. A questo si aggiunge il fatto che nel mio settore la formazione deve essere continua. Ecco perché per le piccole imprese come la mia bisognerebbe riconoscere la possibilità di accedere a sostegni finanziari o fiscali».

R. SIR.