

# DISOCCUPAZIONE E ... APPRENDISTATO

*Le riforme del mercato del lavoro e le imprese creditizio-finanziarie*

di *Domenico DI PIERRO*

*Sommario:* 1. Introduzione. 2. Formazione. 3. Costituzione ed inquadramento. 4. Attività sindacali. 5. Il tutor aziendale. 6. Conclusioni.

## 1. Introduzione

La riforma del mercato del lavoro del 2003 denominata legge Biagi aveva quale scopo principale quello di mettere le nostre imprese in condizione di affrontare la sfida dettata dal nuovo mercato, consentendo loro una maggiore competitività e ridisegnando, nell'ottica della flessibilità, le figure contrattuali di inserimento professionale generando una nuova e variegata serie di modelli negoziali.

Le Organizzazioni Sindacali hanno molto discusso sulla sua applicazione al particolare mondo degli istituti di credito, con non poche difficoltà dovute al fatto che la realizzazione di tali figure, prescindendo dalla regolamentazione dei Contratti Nazionali di Lavoro, consentiva alle banche di applicare queste nuove "forme di lavoro" a proprio piacimento.

La questione ha trovato soluzione con l'introduzione del solo contratto di **apprendistato professionalizzante**, peraltro con notevoli limitazioni<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Federazione Autonoma Bancari Italiani - F.A.B.I., La voce dei bancari, n° 2, 2005.

In realtà, anche i contratti di "somministrazione di manodopera a tempo determinato" e di "inserimento" hanno trovato applicazione, ma con quote non superiori al 5% rispetto al personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

Ecco che l'apprendistato, nato con riferimento alle imprese artigiane, si rinnova e, diventato appunto "professionalizzante", vuole trovare spazio anche nel settore del credito.

Ad integrazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante, di cui all'articolo 28 del CCNL 8 dicembre 2007 e dell'accordo 12 febbraio 2005 di rinnovo del CCNL credito per i quadri direttivi e per le aree professionali, l'art. 11 dell'Accordo 19 gennaio 2012, sottoscritto tra l'ABI e le OO.SS. di categoria, ha previsto l'istituzione fra le parti firmatarie di una **Commissione Paritetica** al fine di ridisciplinare tale istituto alla luce del d.lgs. **14 settembre 2011 n 167** (Testo Unico dell'apprendistato).

I lavori della Commissione si sono conclusi il 24 aprile 2012 e la data *a quo* per l'assunzione con la nuova regolamentazione ha trovato applicazione nei confronti degli apprendisti a partire dal 26 aprile dello stesso anno, mentre la previgente disciplina continuava ad applicarsi a tutti quei rapporti di

apprendistato professionalizzante in essere alla data del 25 aprile 2012<sup>2</sup>.

La predetta disciplina contrattuale individua i profili formativi in coerenza con i fabbisogni professionali; disciplina i requisiti essenziali del tutor aziendale; stabilisce l'articolazione della attività formativa distinguendo le competenze di base e trasversali e le competenze tecnico professionali, prevedendo una durata di 120 ore per la durata del triennio; definisce, ai fini della formazione, i requisiti in base ai quali l'impresa è dotata di capacità formativa interna.

## 2. Formazione

Con l'apprendistato professionalizzante il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista, oltre alla dovuta retribuzione, quella formazione necessaria a consentirgli l'acquisizione di una qualifica professionale (e non l'adempimento del diritto-dovere di istruzione o il conseguimento di un diploma o percorsi di alta formazione, come accade nelle altre due forme)<sup>3</sup>.

In particolare, l'apprendistato sarà finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali corrispondente ai profili di cui alla III area professionale ex art. 87<sup>4</sup> e corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali. Secondo quanto previsto dall'art 7 del TUA, lo stesso può essere stipulato per la qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità, ivi compresi quelli che percepiscono le prestazioni di cui all'art. 11-bis, co 1, lettera a), del D.M. 158/2000<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Art. 28 del Ccnl 8 dicembre 2007 e Accordo 23 giugno 2005.

<sup>3</sup> M. TIRABOSCHI, Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini, Ed. Giuffrè, Milano, 2011, p. 333 e ss.

<sup>4</sup> Ccnl 8 dicembre 2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali

<sup>5</sup> Incentivo alla ricollocazione dei lavoratori licenziati - "Fondo di solidarietà di sostegno al reddito, dell'occupazione e della riconversione

Per espressa previsione legislativa<sup>6</sup>, la formazione professionalizzante è svolta sotto la responsabilità dell'azienda, mentre quella di base e trasversale, disciplinata dalle Regioni o pubblica, può essere interna o esterna all'azienda. Il monte ore stabilito dalle Regioni, sentite le parti sociali, non potrà superare il massimo di **120 ore** nell'arco del triennio<sup>7</sup>.

Le attività formative nel settore creditizio (regolarmente registrate ed attestate, anche ai fini del libretto formativo<sup>8</sup>), devono essere articolate in contenuti di **base e trasversale**, omogenei per tutti gli apprendisti e contenuti di **tipo professionalizzante**, specifici in relazione alla qualifica professionale da acquisire.

In particolare le prime (pari a 120 ore per la durata del triennio) devono essere articolate in quattro aree di contenuto che sono: competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro (queste ultime due dovranno essere erogate, di norma, nel corso del primo anno di lavoro).

Invece per quanto concerne i contenuti a carattere professionalizzante, aventi una durata media di **80 ore** per anno, e le relative competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, essi devono essere definiti con riguardo a specifici obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore ed il contesto aziendale;
- conoscere e sapere applicare le basi tecni-

e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito"

<sup>6</sup> Art. 4 d.lgs 14/09/2011 n. 167, Testo unico dell'apprendistato. V.a. UILCA "CCNL e legge Biagi" in L&S, numero 2, febbraio 2005.

<sup>7</sup> Cfr. G. VENETO, Il nuovo Manuale di Diritto del Lavoro, ed. Cacucci Editore, Bari, 2012, pagg. 475 e segg.

<sup>8</sup> documento personale, elettronico e cartaceo, su cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, in contratto di inserimento, nonché quelle specialistica e continua del cittadino lavoratore.

che e scientifiche della professionalità;

- conoscere e sapere utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e sapere utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di processo e di contesto<sup>9</sup>.

Nei moduli trasversali e professionalizzanti, predisposti dalla stessa impresa, rientra anche l'eventuale recupero delle conoscenze linguistiche e matematiche.

Con la circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 il ministero del Lavoro fa il punto della situazione sulla corretta applicazione del contratto, data la necessità di fornire indicazioni operative al personale ispettivo per quanto concerne le sanzioni ex. Art. 7, co. 1 e 2 del d.lgs 167/2011. Il Ministero stabilisce in sostanza la mancanza di penalità per il datore di lavoro che nel primo anno non eroga la formazione prevista dal piano individuale, purché riesca a svolgere il 40% e 60% delle ore accumulate negli anni successivi, al fine di non incorrere nelle sanzioni amministrative e di conversione del rapporto<sup>10</sup>.

Fermo restando gli obblighi formativi complessivi previsti dalla legge, le imprese creditizio-finanziarie possono disporre l'interscambio dell'apprendista tra i vari percorsi formativi, al fine di consentire cognizioni particolareggiate del lavoro ed una maggiore trasversalità di competenze agevolando la fungibilità delle posizioni.

I **profili formativi e standard professionali** previsti e disciplinati per gli istituti di credito sono 5. Per ciascuno di essi, all'articolo 28 del CCNL 8 dicembre 2007, così come modificato dai lavori della commissione parite-

tica del 2012, sono individuate le relative competenze tecnico-professionali, generali e specifiche, che dovranno essere acquisite nel corso dell'apprendistato presso le imprese creditizie, finanziarie e strumentali, fermo restando quanto previsto in materia di sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario<sup>11</sup>. Tali profili sono:

1. *Addetto alle attività commerciali*: nell'ambito delle strutture di presidio del mercato e dei ruoli organizzativi previsti in azienda, svolge attività operative e/o contabili e/o commerciali riferite alla gestione della clientela di riferimento, anche attraverso canali telefonici a telematici, in coerenza con le direttive aziendali. Contribuisce a soddisfare le esigenze della clientela, assicurando appropriati livelli di servizio.
2. *addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda*: nell'ambito di strutture centrali collegate alla gestione dell'azienda, svolge attività prevalentemente operativa;
3. *addetto alle attività di supporto alle aree specialistiche di business*: svolge attività prevalentemente operative nell'ambito di strutture centrali collegate al business creditizio e finanziario;
4. *addetto alle attività amministrative e/o contabili*: contribuisce, sotto l'aspetto procedurale ed amministrativo, al buon funzionamento dell'unità di appartenenza, tramite le attività operative e contabili affidategli;
5. *addetto alle attività informatiche e/o alle telecomunicazioni*: garantisce gli standard di sicurezza, la riservatezza, nonché la protezione di dati, programmi e sistemi, attraverso attività connesse al

<sup>9</sup> G. FALASCO, "Credito e finanza: entra in vigore l'apprendistato professionalizzante" in Guida al Lavoro, Il Sole 24-Ore, 2005, numero 28, pp. 17-20.

<sup>10</sup> Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare n. 5 del 21 gennaio 2013, Prot. 37/0001238.

<sup>11</sup> Protocollo 16 giugno 2004, punto 7: "...vi sono lavori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese e che l'azione delle imprese stesse e dei lavoratori deve dunque mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, ciò che comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività".

funzionamento, assistenza e manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione ed alla elaborazione dei dati.

### 3. Costituzione ed inquadramento

Il contratto può essere sottoscritto esclusivamente per l'assunzione di giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, con l'unica eccezione dei soggetti in possesso di una qualifica professionale, i quali possono essere parte contraente di un contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal diciassettesimo anno d'età.

In un primo momento, tra una durata del contratto che poteva oscillare dai due ai sei anni, venne contrattata una durata di quattro anni, con un raddoppio di fatto della durata biennale dei vecchi **contratti di formazione lavoro**, di cui tale disciplina prendeva il posto, che avevano la funzione di avviare i giovani nel mondo del lavoro, contratti tra l'altro oggi non più applicabili a seguito di illegittimità dichiarata, per alcuni aspetti, dalla Corte di Giustizia Europea<sup>12</sup>.

Attualmente il contratto di apprendistato professionalizzante ha una durata massima di **tre anni**.

Gli istituti bancari possono stipulare contratti di apprendistato a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, l'orario di lavoro normale non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali, anche al fine di assolvere alle esigenze formative.

È prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, di infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, tale da pregiudicare il percorso di qualificazione dell'apprendista e comunque superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi ex art. 2, co 1, lett. h), d.lgs. n. 167/2011.

In merito alle professionalità, il contratto può essere utilizzato per il conseguimento di una qualificazione corrispondente rientrante nella terza area contrattuale, mentre il

<sup>12</sup> F.A.B.I., La voce dei bancari, n° 4, 2005, pp.23-24.

**sotto-inquadramento** a livello retributivo, è sempre limitato ad un livello inferiore alla categoria spettante.

Al termine del periodo di apprendistato, le parti potranno recedere liberamente dal contratto ex. art. 2118 c.c.<sup>13</sup>. Se nessuna delle parti recede, il rapporto si trasforma tacitamente in **contratto di lavoro subordinato ordinario a tempo indeterminato**, ed il periodo di apprendistato sarà integralmente computato ai fini della **anzianità di servizio** e, al 50%, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli altri automatismi.

La giusta causa oppure il giustificato motivo sono richiesti nel recesso solo per il periodo antecedente la scadenza del triennio. Dunque, seppure l'apprendistato, così come ridisegnato dal TUA, rappresenta un contratto a **"tempo indeterminato"**, aspirando a divenire uno strumento flessibile per consentire, anche alle imprese creditizie, di reperire e formare le professionalità di cui necessitano<sup>14</sup>, si può dire che decade la certezza della riconferma a tempo indeterminato, a differenza di quanto previsto per il 60% dei lavoratori assunti fino a ieri nelle banche con il Cfl, dove la percentuale minima di conferma era stata opportunamente sancita all'interno del Ccnl bancari del luglio 1999; a poco rileva il vincolo secondo cui nell'ambito del settore del credito (come in quelli della gomma-plastica e della ceramica) non si possono assumere apprendisti qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Art. 2, co 1, lett. m), d.lgs. n. 167/2011; al lavoratore/apprendista spetta il preavviso di un mese da riconoscersi tramite la corrispondente indennità sostitutiva di preavviso, pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettata in caso di espletamento del lavoro in tale periodo..

<sup>14</sup> G. VENETO, Il nuovo Manuale di Diritto del Lavoro, ed. Cacucci Editore, Bari, 2012, pagg. 478.

<sup>15</sup> Nel conteggiare la percentuale degli ap-

Con riferimento al livello retributivo di inserimento professionale, al Capitolo IV del ccnl 8 dicembre 2007, l'art. 15, co. 1, dell'Accordo 19 gennaio 2012, ha previsto che, a far data dal 1 febbraio 2012, al fine di favorire nuova occupazione secondo criteri di sostenibilità, anche per chi è assunto con contratto di apprendistato (3<sup>a</sup> area professionale, 1° livello retributivo), è attribuito uno stipendio mensile di € 1.679,89. In caso di assenza per motivi di salute, l'apprendista che abbia superato il periodo di prova, conserverà il suo posto (fino al raggiungimento del periodo di comporto<sup>16</sup>: 6 mesi comporto secco, 8 mesi c.d. per sommatoria<sup>17</sup>) e la banca integrerà il trattamento economico complessivo, con riferimento alle indennità corrisposte dagli Enti previdenziali.

#### 4. Attività sindacali

Agli apprendisti è consentito partecipare alle riunioni sindacali promosse dalle sigle firmatarie dell'accordo e indette durante l'orario di lavoro<sup>18</sup>.

Ai fini dell'applicazione del nuovo apprendistato, le previsioni di utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante, la dislocazione dei dipendenti assunti con tale contratto, i metodi e i sistemi previsti per la formazione del personale, e l'esistenza di tutti i requisiti richiesti affinché l'istituto di credito sia munito di "capacità formativa interna", devono essere da quest'ultimo co-

municati agli organismi sindacali aziendali in apposito incontro.

#### 5. Il tutor aziendale

Per l'intera durata del "piano formativo individuale" (all'interno del quale sarà declinato l'intero percorso formativo), al fine di agevolare l'inserimento all'interno dell'impresa, deve essere garantita la presenza di un **tutor aziendale**<sup>19</sup>, che deve quindi affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato.

L'impresa può designare per le funzioni di tutor un lavoratore qualificato ("*in possesso di formazione e competenze adeguate*") inquadrato ad un livello pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato, che svolga una attività coerente con quella dell'apprendista anche al fine di esprimere delle proprie valutazioni sulle competenze da questi acquisite ed ai fini dell'attestazione da parte dell'impresa<sup>20</sup>.

La presenza in azienda di tutori in possesso di formazione e competenze adeguate, insieme a risorse umane e locali idonei, rappresenta uno degli elementi essenziali affinché l'istituto possa essere dotato di "capacità formativa interna"<sup>21</sup> necessaria ai fini della formazione di base e trasversale.

#### 6. Conclusioni

La contrattazione collettiva nel settore creditizio è stata - è tuttora - oggetto di significativi interventi. Il quadro di riferimento è profondamente cambiato, evidenziando come anche il mondo bancario sia inevitabilmente condizionato da una situazione esterna in costante mutamento che ha portato anche le banche a riconsiderare i propri

---

prendisti con contratto scaduto, non debbano essere computati i dimissionari, i licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova..

<sup>16</sup> "Ai sensi dell'art. 2110 c.c., la malattia del prestatore di lavoro costituisce uno dei più frequenti casi di sospensione dal rapporto di lavoro che viene definita "periodo di comporto" G. VENETO, Il nuovo Manuale di Diritto del Lavoro, ed. Cacucci Editore, Bari, 2012, pagg. 363.

<sup>17</sup> Cfr. G. PERA, Diritto del lavoro, Cedam, Padova, 202 516 ess.

<sup>18</sup> Art. 65, co. 4 e 5, Ccnl 8 dicembre 2007.

<sup>19</sup> Art. 2, co. 1, lett. d) d.lgs n. 167/2011.

<sup>20</sup> Lavori della Commissione Paritetica, Roma 20 aprile 2012 ex art. 11 Accordo 19 gennaio 2012 di rinnovo del ccnl 8 dicembre 2007, Allegato B.

<sup>21</sup> D.G.R. 976/2005 paragrafo 2.4.

obiettivi e ridisegnare la propria organizzazione privilegiando attività di servizio e di nicchia, ricorrendo sempre più all'informaticizzazione, con le ben note conseguenze sull'occupazione, sulla qualità del servizio reso all'utente medio e sulla credibilità del ruolo istituzionale affidato alle banche, ormai evanescente ricordo.

L'impegno delle OO.SS. nel limitare l'applicazione della legge Biagi alle banche al solo apprendistato professionalizzante, temendo l'abuso e l'errata applicazione, ha arginato, o quanto meno rallentato, nel sistema l'avvento di una forte precarizzazione. Dopo i contratti firmati per il settore del Credito, anche per il settore del **credito cooperativo** è stato firmato l'accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante.

Facendo un raffronto con l'estero, con Paesi europei "più avanzati", è facile vedere come ormai da diversi anni, ad una minor tutela dei dipendenti bancari corrisponda una maggiore efficienza d'impresa.

Ciò sembrerebbe far ben sperare per le nuove generazioni, riponendo nel nuovo apprendistato tutte le speranze.

Tuttavia, la riforma Fornero<sup>22</sup> impone alle aziende un notevole aumento di costi con l'unico risultato di frenare e allontanare l'obiettivo di creare nuova occupazione che la stessa legge si propone.

Primo tra tutti con essa viene introdotto un **contributo aggiuntivo**<sup>23</sup> a cui sono tenuti i datori di lavoro **per tutti i casi di interruzione** di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sempre che la stessa non sia dovuta a dimissioni, contributo dovuto anche per le interruzioni dei **rapporti di apprendistato** (salvo che le interruzioni siano imputabili a dimissioni o recesso del lavoratore). Ma la riforma raggiunge la sua

massima contraddizione nel momento in cui, contrariamente alla millantata spinta propulsiva per l'apprendistato, prevede, a far data dal 1° gennaio 2013, a carico dei **datori di lavoro che occupano apprendisti un aumento contributivo**<sup>24</sup> a carattere aggiuntivo rispetto alla ordinaria contribuzione agevolata precisando, al di là di ogni ragionevole dubbio, che la legge 183/2011 (di **sgravio** del 100% della contribuzione per i primi 3 anni di apprendistato) non trova applicazione su questo aumento.

Guardando i risultati del XIII Rapporto di Monitoraggio sull'Apprendistato<sup>25</sup>, è facile vedere come, seppur l'utilizzo di tale istituto sia consistente, nel settore del credito rivesta ancora un'importanza marginale. Nel 2012, con 194.678 rapporti di lavoro attivati tra gennaio e agosto, rappresenta solo il 2,9% delle attivazioni totali in confronto al 3,1% del 2011, lo evidenzia il rapporto, secondo cui 57.600 imprese hanno attivato 86.625 rapporti di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Occorrerà attendere il prossimo rapporto relativo ai dati 2011/2012 per poter apprezzare l'andamento dell'apprendistato professionalizzante in tale settore, in ragione del combinato tra le disposizioni del Testo Unico e le previsioni della L. 92/2012. A ben guardare, una verità emerge dalla stessa premessa data 13 febbraio 2013 dell'ultimo Rapporto, nel quale il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali Elsa Fornero dice: *"Il XIII Rapporto di monitoraggio, basato prevalentemente sui dati relativi al 2011 e ai primi mesi del 2012, fa emergere un quadro di sistema ancora **incompleto ma promettente**, circa l'impatto del contratto di apprendistato sull'occupazione dei giovani e*

<sup>22</sup> Legge 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

<sup>23</sup> Contributo pari al 50% del trattamento mensile iniziale dell'ASpl per ogni anno di anzianità aziendale nell'ultimo triennio.

<sup>24</sup> Aumento contributivo dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

<sup>25</sup> Il monitoraggio svolto sin dal 2001 dall'Isfol. I rapporti redatti ed elaborati su incarico del Ministero del Lavoro, rappresentano la più completa fonte informativa in materia di apprendistato. A partire dal XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, i rapporti sono frutto di una collaborazione fra INPS e ISFOL.



sulla qualità del loro lavoro. Esso pertanto costituisce una buona base su cui collocare le novità e le iniziative che, proprio in questo ambito, sono state introdotte dalla riforma del mercato del lavoro del 2012.

**Il difficile momento economico che stiamo vivendo, con i pesanti risvolti sul fronte della disoccupazione crescente e della bassa produttività del nostro sistema economico, pone sfide essenziali per recuperare la strada dello sviluppo e della crescita. Tra i problemi da affrontare con il massimo sforzo e la massima priorità vi è senz'altro quello della disoccupazione giovanile.**

Ed infatti è proprio il drastico momento economico che si riversa inevitabilmente sulla disoccupazione a creare non poche perplessità. È difficile pensare di risolvere il problema occupazionale attraverso nuove leggi sull'occupazione; è nel rilancio dell'economia la scommessa.

I numeri parlano chiaro e la crisi colpisce anche uno di quei settori ritenuti fino a ieri tra i più sicuri e che per generazioni sono stati sinonimo di tranquillità e carriera come la banca: la necessaria riorganizzazione ha portato alla riduzione di centinaia di sportelli e migliaia di lavoratori (tra esodati e esternalizzati). Secondo i dati Abi a fine 2008 i dipendenti erano 343.000, a fine 2011 solo 320.000.

A fine 2012 le notizie dei media erano le più contrastanti: da un lato c'era chi parlava di un "via alle assunzioni" nel settore del credito, grazie anche alla piena operatività del "Fondo per l'occupazione" in tale settore<sup>26</sup>, con una stima di 25mila assunzioni fra giovani, donne e lavoratori disoccupati; dall'altro diversi istituti, quali Banca Intesa (una tra le più attive nell'utilizzo dell'apprendistato), presi d'assalto da cortei di apprendisti manifestanti che "apprendevano" soltanto la notizia della volontà dell'istituto di mandarli tutti a casa, dopo circa 4 anni,

<sup>26</sup> Roma, 31 maggio 2012, Accordo istitutivo del F.O.C. (Fondo Nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito), tra ABI e OO.SS. di categoria.

infrangendo la loro certezza di essere prossimi al sogno tutto italiano del c.d. "posto fisso". Un crollo repentino, concretizzatosi nell'arco di un anno, considerato che nel 2010 il passaggio a tempo indeterminato era vicino al 100%.

Nel gennaio 2013 il Governatore della Banca di Italia, Ignazio Visco, ha tenuto una *lectio magistralis* e dopo aver fornito una serie di dati per spiegare le varie manovre speculative e finanziarie che si realizzano ai danni del nostro Paese, evidenziato che anche il 2013 sarà un anno difficile e che P.I.L. e occupazione<sup>27</sup> si sono ulteriormente ridimensionati, ha precisato: "al di là della congiuntura sfavorevole il nostro Paese deve saper trovare le motivazioni e gli incentivi per affrontare con decisione il problema della crescita".

Oggi è necessario verificare se ed in quale misura vengano effettivamente utilizzate le varie disposizioni di legge inerenti formazione lavoro allo scopo di aiutare per davvero l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro o se invece tali normative vengano scientemente utilizzate anche dagli istituti di credito al solo scopo di risparmiare sul costo del lavoro.

Perché l'azienda dovrebbe lasciare a casa i giovani su cui ha investito, ai quali ha pagato quattro anni di formazione e magari anche dei master? Perché tali istituti continuano a far largo uso delle consulenze esterne, pur potendo formare i propri dipendenti per bene tre anni? Domande a cui non si riesce a dare risposta e che insinuano dubbi sulla via dell'apprendistato, cioè del connubio formazione-lavoro, quale panacea di tutti i mali.

<sup>27</sup> Secondo il Bollettino Bankitalia (bollettino economico n.71, gennaio 2013) peggiorano le stime sul P.I.L. che, dopo la flessione del 2,1% del 2012 scenderà, quest'anno, dell'1% e non dello 0,2% come indicato in precedenza dagli stessi analisti di Via Nazionale; mentre l'occupazione si ridurrà anch'essa di quasi l'1% nel 2013 e ristagnerà l'anno successivo. Il tasso di disoccupazione aumenterà, riflettendo anche l'incremento delle persone in cerca di lavoro, al 12% nel 2014.

## Abstract

*L'apprendistato, forma di lavoro molto diffusa specie per la prima occupazione, viene riformato ormai con cadenza annuale.*

*Le modifiche tuttavia non sempre migliorano la condizione dei giovani apprendisti, spesso illusi dalla chimera di un posto fisso.*

*Il settore creditizio apparentemente non toccato dalla crisi, diventa teatro di gravi tragedie umane, caratterizzate dalla perdita del posto di lavoro, all'ombra dei grandi istituti bancari.*

## Abstract

The apprenticeship, form of work very widespread for the first job, is now reformed annually. The changes, however, does not always improve the situation of young apprentices, often deluded by the chimera of a fixed place.

The banking sector, apparently not affected by the crisis, is become the scene of serious human tragedies, which are characterized by the loss of employment. All that happen in the shadow of the big banks.