

# LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti  
per giovani che vivono in provincia di Lecce**

*documento a cura di Fausto Giovanni De Marco*

## SOMMARIO

PREMESSA.....	2
IL PUNTO DI VISTA DELL'ISTITUZIONE REGIONALE.....	2
LA NORMATIVA SULL'APPRENDISTATO.....	3
LA TESTIMONIANZA DI DUE APPRENDISTI.....	4
LA TESTIMONIANZA DI UNA DOCENTE.....	5
IL PASSAGGIO GENERAZIONALE ALLA PASTICCERIA ASCALONE.....	6
LA RINASCITA DELL'ANTICO MESTIERE DI CARTAPESTAIO.....	7
I CENTRI PER L'IMPIEGO DI TRICASE E CASARANO.....	9
UMBERTO COSTAMAGNA, PRESIDENTE CALL&CALL.....	10
ANTONIO LEZZI, PRESIDENTE CONSULENTI DEL LAVORO LECCE.....	11
AMEDEO GIURI, DIRETTORE CONFARTIGIANATO LECCE.....	12
CONCETTA AMANTI, DIRIGENTE ISTITUTO MEUCCI DI CASARANO.....	13
ANTONIO NICOLÌ, SEGRETARIO AGGIUNTO CISL LECCE.....	14
IL PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI.....	15
CONCLUSIONI.....	16

**LA FORMAZIONE PER IL LAVORO**

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**

---

## PREMESSA

Il presente lavoro contiene dati, informazioni, interviste raccolti in provincia di Lecce, con particolare attenzione al territorio del Salento, che consentono di inquadrare l'utilizzo di alcuni strumenti operativi per l'inserimento lavorativo dei giovani. La ricerca si concentra soprattutto sull'apprendistato e sui tirocini, senza dimenticare le novità introdotte dalla misura europea nota come Garanzia Giovani.

Grande rilievo si dà anche al ruolo della formazione, quale volano in alcuni casi per lo sviluppo di competenze specifiche e/o trasversali.

---

## IL PUNTO DI VISTA DELL'ISTITUZIONE REGIONALE

*Rosa Anna Squicciarini, Responsabile Percorsi leFP e Asse I - PO FSE 2007-2013 della Regione Puglia, illustra la situazione dal suo osservatorio particolare:*

«Le ultime novità introdotte dal Jobs Act di Matteo Renzi circa il contratto di apprendistato sono interessanti. Ma nonostante le buone intenzioni le assunzioni di apprendisti, soprattutto quelle in apprendistato professionalizzante, in Puglia sono crollate. I motivi sono molti: la crisi economica ha sicuramente giocato un ruolo determinante, spostando le energie dell'imprenditore nella gestione dell'aumentato rischio di impresa più che nella formazione di giovani apprendisti, ma, secondo il mio modesto parere, viene data scarsa propaganda a questo strumento di ingresso al lavoro. La scuola fornisce le basi della cultura; i centri di formazione professionale forniscono anche lezioni pratiche e stage in azienda, ma quello che più conta sono l'esperienza e la tecnica, che si acquisiscono solo se si è inseriti all'interno di un ciclo produttivo. Ecco l'importanza della formazione in azienda, che deve essere potenziata e sviluppata per un percorso professionalizzante di successo. Proprio in un periodo di crisi come questo, l'accompagnamento al lavoro che potrebbe fornire il contratto di apprendistato dovrebbe essere considerato come la direzione da intraprendere, puntando su questa "nuova" formazione che investa l'intero tragitto dell'apprendista. Fortunatamente sono numerosi anche gli imprenditori che comprendono

### LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**

l'importanza della formazione. È comunque importante informarli rispetto alla normativa e agli adempimenti burocratici necessari, perché l'apprendista abbia un progetto formativo in linea con gli obiettivi e le competenze che lui e l'azienda desiderano raggiungere. Riuscire a valorizzare l'apprendistato è un compito assai difficile. L'azienda affrontava, e affronta ancora oggi con difficoltà, l'allontanamento degli apprendisti dal luogo di lavoro per molte ore e spesso non gradisce i calendari della formazione pubblica, confezionati non nel rispetto delle esigenze della propria organizzazione, ma di quelle di un ente di formazione esterno che, ovviamente, non può andare incontro alle esigenze di tutte le imprese. L'apprendistato privo di formazione non è utile a nessuno. Forse per far decollare l'apprendistato è necessario che il primo a credere che l'azienda sia davvero il luogo ideale per fare formazione sia l'imprenditore; è difficile trovare il tempo per dedicarsi anche a questa missione, ma fare l'imprenditore oggi vuol dire anche far crescere le proprie risorse umane formandole e credere davvero sia un valore aggiunto, non solo un modo per ottemperare a un obbligo di legge. È su questa convinzione che dobbiamo cercare di lavorare insieme per costruire un nuovo apprendistato. Non basterà snellire le procedure burocratiche e abbassare il costo del lavoro per far apprezzare tale contratto ai nostri imprenditori, ma si dovrà lavorare anche a livello culturale nelle aziende, puntando l'attenzione anche sulla persona nel suo complesso, non solo sulle abilità pratiche che deve imparare lavorando».

---

## LA NORMATIVA SULL'APPRENDISTATO

Dall'inizio del 2000 a oggi la normativa sull'apprendistato è stata ritoccata più volte: dal pacchetto Treu (Legge 196/1997) al D.lgs. 276/2003, che porta il nome di Marco Biagi, al Testo unico (D.lgs. 167/2011) modificato prima dalla Legge 92/2012 e successivamente dal cosiddetto Jobs Act, il DL 34/2014 convertito nella Legge 78/2014. Anche questi ultimi interventi, che nelle intenzioni del Governo Renzi avrebbero dovuto semplificare la disciplina dell'apprendistato, si sono avvitati su se stessi con un effetto stop and go che ha complicato proprio ciò che qualifica questo tipo di contratto distinguendolo da tutti gli altri: la formazione. In pratica, il datore di lavoro che con il DL 34/2014 non era vincolato a integrare la formazione on the job con quella pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali (120 ore in tre anni), dopo la conversione del decreto legge deve adempiere nuovamente all'obbligo formativo esterno, a condizione che la

### LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**

Regione provveda a comunicare entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro come va rispettato tale obbligo. C'è da farsi venire il mal di testa. Un labirinto per imprese, consulenti e per gli altri soggetti che, a vario titolo, ruotano intorno a questo istituto. Soggetti come Ascla, che però non si è lasciata intimidire da un groviglio legislativo tanto intricato. Negli ultimi dieci anni, infatti, l'Associazione Scuole e Lavoro ha seguito circa 700 apprendisti. Di questi, 420 hanno partecipato a ottantamila ore di formazione "pubblica e integrativa", mentre i rimanenti sono stati affiancati nei percorsi formativi interni alle aziende.

---

## LA TESTIMONIANZA DI DUE APPRENDISTI

**Cristina Margarito** e **Giovanni Lisi** sono entrati in azienda con un contratto di apprendistato. Cristina, 27 anni, ha cominciato a lavorare subito dopo il diploma alla Ragioneria. Oggi, al terzo anno di apprendistato, è impiegata a Racale negli uffici amministrati della Fratelli Gaetani, azienda che commercializza carni al dettaglio con diversi punti vendita in Salento: «La formazione - dice -, ha riguardato sicurezza sul lavoro, marketing, informatica, contabilità, psicologia. Ovviamente il marketing, in un'azienda come quella in cui lavoro, è fondamentale, anche se per la mia attuale mansione serve fino a un certo punto: ho rapporti soprattutto con i fornitori e non con i clienti. Però intanto imparo e metto "in sacoccia" per un domani». È fiduciosa che il rapporto con la Fratelli Gaetani continui anche dopo la conclusione del periodo di apprendistato. «Nel food - aggiunge - c'è meno crisi rispetto ad altri settori, perché si tratta di un bene di prima necessità. E visto che bisogna pur mangiare...».

Giovanni Lisi, 24 anni, è al terzo anno di apprendistato. Sta acquisendo le basi del mestiere nell'impresa edile Vincenti Fernando di Specchia. Si è diplomato come perito elettrotecnico, ma non c'era spazio per il suo profilo e ha deciso di cambiare ambito: «Sto imparando come bisogna comportarsi sul luogo di lavoro, in particolare le questioni legate alla sicurezza. Facciamo intonaci, pavimenti e restauri». La Vincenti è specializzata nell'uso del cocchiopesto, una miscela artigianale adottata nella realizzazione di pregio per pavimenti, camini, panchine e altre strutture murarie. Un'arte che risale agli antichi Romani e che, anche grazie all'apprendistato, può essere tramandata. «Per come stanno le cose - dice Giovanni -, non è realistico pensare adesso di creare una propria azienda. In futuro, chissà».

---

LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce

---

## LA TESTIMONIANZA DI UNA DOCENTE

**Ida Vitali** (prima a destra nella foto) si definisce “sarta creativa”.

Dopo aver insegnato nei corsi dell’Enaip, la Vitali approda undici anni fa ad Associazione Scuole e Lavoro. All’inizio gli apprendisti che frequentano le sue lezioni sono numerosi, segno che gli imprenditori credono nello strumento e chiaro sintomo di un’economia non ancora in



affanno. La crisi del Tac (tessile, abbigliamento e calzaturiero) nel basso Salento stava già iniziando a farsi sentire, ma esploderà con violenza solo dopo il 2005. «Un anno - ricorda Ida Vitali - avevo una classe formata da soli uomini. Per catturare la loro attenzione, sono partita da quello che indossavano, mostrando loro come la moda ci obbliga ad avere un certo tipo di abbigliamento che è il frutto dalla velocizzazione delle tecniche sartoriali di una volta. Ma, oltre a spiegare il taglio e i vari tipi di filati o di tessuti, ho sempre coinvolto i miei allievi nell’ eseguire bozzetti o prototipi e in un percorso che si conclude con la realizzazione di un capo finito. Nella loro mentalità c’è l’equazione che guadagno è uguale a ore di lavoro. Quello che io cerco di fare entrare in testa, invece, è il concetto di “soddisfazione”, che nessuna moneta può pagare». La docente non si lascia intimorire da una platea studentesca spesso poco avvezza allo studio. Anzi, per approfondire il nesso tra arte e moda, si laurea nel 2014 in Storia dell’arte con un tesi che analizza la contaminazione dei due ambiti in movimenti come l’Impressionismo o il Surrealismo. Per lei non sono mere questioni accademiche: «Oggi il lavoro manuale ha bisogno di ingegno, di creatività. All’ultimo corso c’era una ragazza che faceva l’apprendista in fabbrica, ma con una forte passione per la fotografia e i programmi di grafica. L’azienda le ha affidato il progetto di una campagna promozionale e, visti i risultati, l’ha “promossa” all’ufficio marketing. Il compito di noi docenti è di

### LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**

far venire fuori il talento, non di far fare ai ragazzi quello che è di nostro gusto». Ma tutto questo tiene conto del mercato attuale? Ida Vitali ne è convinta: «L'artigianato non si può permettere i tempi lunghi di una volta, però aiuta a coltivare quella parte creativa che può sempre rinnovare il lavoro. Non sono un'economista, ma credo che la crisi dipenda dalla mancanza di creatività, dal fatto che non ci siamo saputi innovare».

---

## IL PASSAGGIO GENERAZIONALE ALLA PASTICCERIA ASCALONE

Dal 1740 la pasticceria Ascalone non si è mai spostata dal cuore della splendida Galatina, a pochi passi dal centro e dalla Matrice. Un caso emblematico per quei professori che nelle business school concentrano i propri studi sul passaggio generazionale in azienda. Alla pasticceria Ascalone, infatti, sono arrivati all'undicesima generazione.

L'interno ricorda gli spazi di una gioielleria: pareti damascate rosse e mobili di castagno. Solo le due vetrine che si affacciano sulla strada, oltre all'insegna, fanno capire che i gioielli venduti sono per la gola. Uno in particolare: la famiglia Ascalone rivendica l'invenzione del pasticciotto, tipico dolce salentino fatto di pastafrolla ripiena di crema pasticcera. È la stessa ricetta che si tramanda da 270 anni. L'innovazione, evidentemente, non ha a che fare con il prodotto, ma con i processi sì. «Prima producevamo molto più "salato" che dolce - spiega **Andrea Ascalone**, classe 1939 -. Allora le cerimonie si facevano in casa, non si andava al ristorante». Anche sui dolci le abitudini sono cambiate. «Vede quei contenitori di vetro vuoti? Erano tutti pieni di caramelle e cioccolatini, adesso sono rimasti solo in esposizione. Così come le bottiglie di superalcolici. Non possiamo competere con i supermercati». «La nostra produzione è stata sempre limitata - aggiunge la figlia Sabrina -, per garantire la qualità, ma oggi lo è ancora di più. Ad esempio, fino a qualche anno fa andavano i vassoi grandi da 15 paste, adesso anche la domenica i clienti si limitano a comprare un vassoietto».

Vincenzo Stifani, figlio di Sabrina, è entrato in azienda con un contratto di apprendistato: «La formazione trasversale con l'Ascla - dice - mi ha aperto gli occhi. Sono convinto che chi lavora, anche nel proprio ambiente familiare, deve essere formato. Nel periodo estivo, fin da quando avevo 13-14 anni, venivo qui a dare una mano. Non perché mi sentissi costretto, lo vedevo un po'

### LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce

come un gioco. Non pensavo che sarebbe diventato il mio lavoro, ma si dice “impara l’arte e mettila da parte”. Adesso che ho 30 anni capisco quanto mi è servito».

«Il nostro mestiere non lo puoi iniziare a 18 anni - si infervora il nonno -, ma oggi, per assumere un ragazzo, ci sono tante di quelle scartoffie... Sempre che i ragazzi di oggi vogliano lavorare, ovviamente. Ma non credo». Il signor Ascalone scuote la testa e lamenta la decadenza dei tempi che investe ogni cosa, dall’economia alla politica. Quando parla del suo lavoro, però, si illumina: «lo ho preso la “malattia” da mio padre e mio figlio ha respirato un certo ambiente. Da piccolo giocava a scacchi con il nonno su questi stessi tavolini». Salvatore David, il figlio di Andrea, ha 48 anni ed è l’attuale titolare della pasticceria. Non nasconde i sacrifici che ha comportato seguire le orme paterne: «Quando ero più giovane e i miei amici al sabato stavano fuori fino a tardi, io andavo a letto alle dieci, perché la domenica mattina ci si alzava, e ci si alza, prima dell’alba. Non sono stati rose e fiori, ma non ho nessun rimpianto». «Lui ce l’ha nel cuore - sussurra il padre per non farsi sentire -. Ci vuole amore per questo mestiere. Se non ce l’hai, non riesci a farlo».

---

## LA RINASCITA DELL’ANTICO MESTIERE DI CARTAPESTAIO

Il Salento non è solo la patria del pasticciotto e del barocco leccese. Custodisce altre perle, come ad esempio la tradizione della cartapesta. A Casarano, il progetto “**Fatti di Carta**” si inserisce in questa tradizione. Nato grazie a un finanziamento della Fondazione con il Sud diretto alla “Tutela e valorizzazione delle lavorazioni artistiche e artigianali in cartapesta”, è diventato una piccola impresa artigiana portata avanti da tre giovani - Roberto Schiavano, Antonio Cazzato e Maurilia Dongiovanni - che stanno cercando di trasformare la loro passione in una fonte di reddito stabile. Dei tre, Maurilia è la più silenziosa. Durante il nostro dialogo, rimane intenta a dipingere con cura certolina una statuetta: «Sto bene qui con loro - si limita a dire -, ho imparato tante cose». «Il progetto - dichiara Roberto - è consistito in un corso di formazione organizzato dall’Ascla che è durato, fra attività di aula e stage, quasi due anni». Per la formazione specifica, la docenza è stata affidata a due maestri cartapestai di Lecce, Santino Merico e Marco Epicochi, e a un’artista di Poggiardo, Emanuela Merico. «Siamo partiti - continua Schiavano - dalla storia della cartapesta leccese e poi abbiamo cominciato a usare gli strumenti del mestiere. Il metodo che ci hanno insegnato è quello settecentesco della cartapesta leccese che prevede fasi ben precise nella

### LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**



realizzazione di un manufatto, spesso legato all'arte sacra. È un metodo che ha qualcosa in comune con la lavorazione della cartapesta veneziana o napoletana, ma con delle sue specificità». Il bando della Fondazione con il Sud aveva come scopo anche quello di offrire gli strumenti per avviare un percorso di autoimprenditorialità. «Non era obbligatorio, ma noi ci siamo messi in gioco e abbiamo deciso di provare ad aprire la nostra piccola bottega». Ai consueti soggetti sacri, i tre giovani artigiani hanno aggiunto anche quelli profani, ad esempio le maschere e le scenografie teatrali: «Veniamo da esperienze diverse - sottolinea Antonio -: io lavoravo e lavoro tuttora con una compagnia teatrale di Lecce, all'interno della quale mi occupo un po' di tutto. È stato naturale,



perciò, che ci commissionassero sia le maschere sia le scenografie». Il 50% dell'attività è concentrata nel restauro. Sono soprattutto i privati a richiedere l'intervento di "Fatti di Carta". «Stiamo uscendo ora dalla fase di start-up e iniziamo a vedere un po' di clienti che ritornano - chiarisce Roberto -, interessati agli oggetti che realizziamo. Poi il passaparola funziona. Talvolta vengono da noi perché vogliono delle bomboniere per le cerimonie. Ad esempio, se un ragazzo si laurea, ci portano anche la foto e ci chiedono di fare una statuetta con la faccia del festeggiato». «Il nostro è un mercato di nicchia - conclude Antonio Cazzato -, ma nell'ambiente cominciamo a essere

conosciuti. Certi prodotti, come gli angioletti o le natività, vanno sempre. Anche se i nostri clienti sono soprattutto del Salento, intercettiamo di tanto in tanto qualche turista occasionale. Per farci conoscere, partecipiamo ai mercatini nei paesi e utilizziamo il nostro sito web e la pagina Facebook. Sappiamo che non basta, perché riusciamo appena a coprire i costi. L'obiettivo adesso è di potenziare la parte commerciale».

---

## LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**



---

## I CENTRI PER L'IMPIEGO DI TRICASE E CASARANO

Dal 2011 al 2013 in provincia di Lecce i tirocini formativi sono rimasti pressoché stabili, poco sotto i 3.000. Nel medesimo periodo i contratti di apprendistato, invece, sono scesi: erano 2.306 l'anno scorso, 2.780 nel 2012 e 3.166 nel 2011. È probabile che il 2014 segnerà un'inversione di tendenza, se sarà confermato l'aumento del secondo trimestre (+16% pari a 11.395 nuove attivazioni di apprendistati su base nazionale) registrato dal sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie del ministero del Lavoro. Secondo **Cosimo Martella** del Centro per l'impiego (Cpi) di Tricase - che copre un bacino di 12 paesi nel basso Salento per un totale di 70 mila abitanti - questa inversione di tendenza sarebbe da attribuire alle «novità introdotte sia dal decreto legge 34/2014 sia dalla legge di conversione 78 del 19 maggio 2014. Le nuove norme hanno messo un po' di puntini sulle "i", in particolare per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante. Quello che prima bloccava il ricorso all'apprendistato era la preoccupazione delle aziende che la mancata erogazione della formazione trasversale di base li esponesse a possibili sanzioni». Con l'entrata in vigore del Jobs Act, invece, se entro 45 giorni dalla stipula del contratto di apprendistato le Regioni non comunicano nulla, le aziende possono decidere se fare o meno la formazione pubblica. Se poi la comunicazione non dovesse essere notificata nei successivi 6 mesi, le stesse aziende sono esonerate definitivamente dalla erogazione di questo tipo di formazione per tutta la durata del rapporto di apprendistato. Certo, stiamo parlando di numeri esigui: dei 2.651.648 rapporti di lavoro attivati in Italia nel secondo trimestre 2014, soltanto 81.954 si riferiscono a contratti di apprendistato. Le statistiche, sostiene il dirigente del medesimo Cpi salentino, **Carlo Baglivo**, spesso vengono usate per puntellare le proprie tesi: «Ad esempio, il numero dei disoccupati e degli occupati a volte comprende i cassintegrati in deroga che non hanno nessuna possibilità di rientrare, a volte i percettori di ammortizzatori sociali in genere, a volte li escludono». Ci sono, però, dati statistici inequivocabili, come questi: «Recentemente - dice Baglivo - è emerso che il 40% dei residenti a Salve sono iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero. Il che significa che se andassimo a censire quanti giovani sono rimasti in questo paese, ne troveremmo ben pochi».

Sullo spopolamento che negli ultimi anni ha interessato questa zona d'Italia, si sofferma anche **Fernando Scozzi**, direttore del Centro per l'impiego di Casarano al quale sono collegati 13 Comuni (complessivamente 120 mila abitanti): «A Melissano, il mio paese, nel 2013 sono nati 50 bambini, la metà rispetto all'89». La denatalità progressiva ha inciso anche sulle vocazioni produttive del territorio. Scozzi ha condotto degli studi approfonditi, ad esempio, sulla curva discendente nella viticoltura melissanese: «Venti anni fa si producevano circa 160 mila quintali di uva all'anno. Nel 2013 nemmeno tredicimila. Delle due cantine sociali, ne è rimasta una e le assemblee dei soci assomigliano al ritrovo dei combattenti reduci». L'emigrazione - altro oggetto di indagine del direttore - ormai è sporadica e non porta quella ricchezza che chi andava prima all'estero faceva poi affluire nei luoghi d'origine dando impulso all'economia locale.

---

## UMBERTO COSTAMAGNA, PRESIDENTE CALL&CALL

La Filanto di Casarano, fondata alla fine degli anni Sessanta da Antonio Filograna, è stata una delle principali industrie calzaturiere italiane ed europee. Nel periodo di massimo splendore ha



raggiunto una produzione giornaliera di oltre 50 mila paia di scarpe dando lavoro a 3.500 persone. Dopo la crisi, oggi rimane un patrimonio immobiliare enorme e parzialmente inutilizzato. In uno degli stabili dismessi si è stabilita qualche anno fa una delle sette sedi del Gruppo Call & Call Holding spa. «A Casarano -

afferma **Umberto Costamagna** (foto sopra), presidente del Gruppo e di Assocontact, l'Associazione nazionale dei contact center in outsourcing - oggi lavorano 472 persone. Stiamo per inserire 40 tirocinanti e, quindi, superando le 500 unità, Casarano diventerà la nostra sede più grande dopo La Spezia. In questi anni di crisi abbiamo assunto in tutta Italia 1.600 persone. E che

### LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**

cosa abbiamo avuto in cambio? L'Irap, che nel nostro caso, come in tutte le realtà labour-intensive, incide pesantemente, visto che l'80% dei nostri costi è rappresentato dal costo del personale». La Call & Call conta 2.500 addetti, tutti a tempo indeterminato, ha un fatturato di 60 milioni di euro e fornisce servizi di customer care a multinazionali come Enel. In passato, alcuni dei giovani inseriti nella struttura della città salentina hanno svolto un percorso di apprendistato, ma ultimamente la Call & Call preferisce il tirocinio, uno strumento che le linee guida approvate in Conferenza Stato-Regioni nel gennaio 2013 hanno cercato di valorizzare prevedendo una indennità forfettaria e dei limiti alla sua reiterazione. La Regione Puglia, fra l'altro, ha stanziato degli incentivi a favore di quelle imprese ospitanti che, al termine del periodo di tirocinio, assumano il tirocinante o, in caso di più tirocinanti, ne assumano almeno il 50% con contratto a tempo indeterminato. «Il tirocinio - ammette Costamagna -, rispetto all'apprendistato, ha una maggiore flessibilità, ma per noi non ci sono particolari differenze. Il nostro approccio è sempre stato quello di assumere tutti i tirocinanti che, ovviamente, avevano concluso positivamente il loro percorso». La questione dirimente, semmai, è il ruolo che gioca la formazione nell'inserimento in azienda. «L'unica risorsa che abbiamo - spiega il presidente - sono le persone che lavorano con noi. La formazione è la nostra "manutenzione" ordinaria e costante e fa parte del business, perché il nostro business si vince sulla qualità: non sul numero di telefonate gestite, ma sul numero di telefonate gestite bene. La formazione vera non è solo accrescimento di competenze, è anche coinvolgimento nei processi produttivi. Serve a condividere con le persone il senso del lavoro».

---

## ANTONIO LEZZI, PRESIDENTE CONSULENTI DEL LAVORO LECCE

Sull'importanza strategica della formazione concorda **Antonio Lezzi**, presidente dell'Ordine provinciale dei Consulenti del Lavoro di Lecce: «Dobbiamo mettere nelle condizioni l'artigiano di affascinarsi di nuovo all'idea di trasmettere un mestiere. E questo può avvenire se l'apprendistato, ad esempio, è affiancato da una formazione esterna seria e di qualità. Se rappresenta solamente un impegno che discende dall'applicazione di una norma che concede una riduzione contributiva, non interessa. Anche azzerando completamente il carico contributivo, nessuno lo userebbe, perché così facendo si svilisce la bellezza dell'apprendistato». La formazione esterna non dovrebbe contemplare soltanto gli aspetti legislativi, di sicurezza sul lavoro o di diritto sindacale, utili

### LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**

all'apprendista ma non all'imprenditore. È necessario che ciò che si impara sia ritenuto vantaggioso anche da quest'ultimo. Anzi: è proprio grazie alle nuove conoscenze che un mestiere può evolversi e rimanere sul mercato. «Se un apprendista idraulico - esemplifica Lezzi - studia anche nozioni di natura teorico-scientifica, può suggerire all'artigiano l'utilizzo di materiali che lui non conosce». Questo non basta, però. Secondo Antonio Lezzi è la stessa normativa che negli ultimi 15 anni, burocratizzandolo eccessivamente, ha disincentivato il ricorso all'apprendistato. Motivo per cui «il tirocinio formativo oggi è l'unico strumento di accesso realmente fruibile dall'imprenditore. Se lo accoppiamo all'apprendistato diventano un binomio vincente. Certo, i tempi sono cambiati. Non si va più a lavorare a 14 anni, ma l'apprendistato resta lo strumento più bello, non fosse altro perché le parole "apprendista", "compagno" e "maestro" sono fondamentali per capire qual è il percorso formativo di una persona che vuole realizzare qualche cosa nella vita».

Parole che richiamano quelle pronunciate a Casarano nel gennaio 2014 dal giuslavorista **Michele Tiraboschi**, proprio in presenza del presidente Lezzi il cui Ordine, in quella occasione, aveva concesso il patrocinio al convegno "Giovani e lavoro": «Se noi demoliamo l'apprendistato - aveva detto l'allievo di Marco Biagi -, demoliamo il futuro dei nostri figli, perché non esistono alternative. Le imprese per stare sul mercato, per essere competitive hanno bisogno anzitutto di giovani e hanno bisogno di giovani preparati e formati. E l'apprendistato, in tutto il mondo, è il contratto formativo, non è il contratto d'ingresso per i giovani, bensì il contratto per formare i giovani che, grazie alla formazione e alle competenze, hanno la possibilità di entrare nel mondo del lavoro». Così come avviene in tutto il mondo, allora, bisogna che in Italia ci sia «un minor costo non solamente contributivo - sottolinea Lezzi -, ma anche retributivo, perché non si può affiancare un operaio a un apprendista e fargli guadagnare lo stesso stipendio. Quando la contrattazione collettiva ha introdotto questi principi, aveva come metro di paragone le grandi industrie. Il mercato dell'apprendistato, invece, è soprattutto il mercato dei mestieri».

---

## AMEDEO GIURI, DIRETTORE CONFARTIGIANATO LECCE

Sul ruolo dell'apprendistato interviene anche **Amedeo Giuri**, direttore di Confartigiano Lecce: «Le imprese in genere, e in particolare quelle artigiane più "anziane", richiamano spesso alla memoria

### LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**

lo strumento dell'apprendistato come fondamentale per il trasferimento delle proprie conoscenze e competenze e quindi del proprio "sapere", alle nuove generazioni. Risulta chiaro ed evidente che una successiva normativa farraginoso e onerosa, anche in ordine alla formazione obbligatoria al di fuori dell'azienda, ha fatto sì che questo strumento perdesse il suo appeal soprattutto tra gli artigiani. A questo certamente è da aggiungere che sia la crisi in cui versa il nostro sistema produttivo, ma anche la mancanza di ragazzi interessati a intraprendere un mestiere, preferendo magari solo un "salario", ha limitato notevolmente l'utilizzo dell'apprendistato». Non è solo colpa del legislatore. Anche i diretti interessati ci hanno messo del proprio: «Gli artigiani - continua Giuri - erroneamente credono che sia sufficiente per l'apprendista imparare il loro sapere, le loro competenze e conoscenze per diventare un bravo artigiano. È evidente che non è così. Bisogna che gli stessi comprendano il valore sostanziale delle formazione: al giorno d'oggi non è sufficiente essere un bravo artigiano, è necessario anche diventare imprenditori». Quello che manca, tuttavia, è «la materia prima, cioè i ragazzi che oggi, in questo periodo di crisi, dove una "mestiere" artigiano ha un profondo valore, hanno voglia di apprenderlo».

---

## CONCETTA AMANTI, DIRIGENTE ISTITUTO MEUCCI DI CASARANO

Di questi ragazzi ha una profonda conoscenza **Concetta Amanti**, dirigente scolastico dell'Istituto tecnico industriale Meucci di Casarano, frequentato da circa 1.100 alunni: «I talenti non vanno dispersi - dice la dirigente -. E un talento non è solo uno studente bravo secondo un modello stereotipato. Uno studente bravo può essere anche un ragazzo che dà prova di aver raggiunto delle competenze professionali che servono al territorio. Per questo i corsi di formazione sono da perseguire, soprattutto per quanto riguarda la prevenzione alla dispersione». Una dispersione che va combattuta specialmente con «una politica di orientamento più mirata. Ma se noi releghiamo le azioni di orientamento esclusivamente a quel mercificio che notiamo all'atto delle iscrizioni, non abbiamo perseguito l'obiettivo istituzionale della scuola, che è quello di poter dire allo studente: queste sono le possibilità di lavoro reali».

Uno dei programmi per "affinare" i sistemi di orientamento è offerto dal progetto Fixo di Italia Lavoro, l'ente strumentale del ministero del Welfare. Il progetto intende contribuire alla riduzione del gap tra percorsi formativi ed esiti professionali. Sono 50 gli studenti dell'Istituto Meucci che

### LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**

stanno partecipando all'iniziativa. È già qualcosa, ma «siamo ancora indietro - riconosce la professoressa Amanti - nella modalità di programmazione tra la scuola e le aziende. Spesso rischiamo di rimanere autoreferenziali: creiamo un progetto preconfezionato e poi mandiamo i ragazzi in stage durante l'estate. Questo lavoro occorrerebbe farlo a monte, attraverso una sinergia vera delle istituzioni scolastiche con le aziende e il territorio».

---

## ANTONIO NICOLI, SEGRETARIO AGGIUNTO CISL LECCE

L'apprendistato potrebbe servire a cementare un legame più stretto tra questi soggetti. Lo sostiene **Antonio Nicoli**, segretario aggiunto della Cisl di Lecce: «Credo occorra insistere sul ruolo strategico dell'apprendistato, che si sposa bene con un recupero e valorizzazione dell'istruzione tecnica come luogo di uno stretto collegamento fra scuola e lavoro e di una metodica diffusa dell'alternanza. Ritengo tuttavia che la continua azione "riformatrice" del mercato del lavoro, che specie nell'ultima fase politica ritiene di dover prescindere da una concertazione sociale, non sarà diretta alla valorizzazione di uno strumento che ha bisogno della costruzione di un sistema complesso, anche da un punto di vista relazionale fra sistema delle imprese, sistema dell'istruzione e della formazione, decisori istituzionali e parti sociali». Proprio lo zelo del legislatore, secondo Nicoli, è la causa principale del «mancato decollo del contratto di apprendistato quale canale privilegiato di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Il costante bisogno del Paese di prefigurare salvifiche e inefficaci riforme del mercato del lavoro, generando di volta in volta tipologie contrattuali e regimi agevolativi concorrenziali e alternativi, dai passati contratti di formazione lavoro agli attuali tirocini formativi, limita fortemente l'affermazione dell'apprendistato». Un giudizio severo che investe anche la riforma più recente: «La soluzione individuata con la Legge 78/14 ha un po' il tenore delle soluzioni all'italiana: si adotta un sistema che dovrebbe avere nel dualismo formazione-lavoro il proprio elemento di forza e, invece di fornire semplificazioni e governance che lo rendano fruibile e lo valorizzino, se ne ammette la sua negazione. L'esigenza reale di dare certezze alle imprese nell'utilizzo di questa forma contrattuale ha generato una soluzione indubitabilmente ipocrita che riduce la portata della tipologia contrattuale». E se neanche tutte le riforme, piccole e grandi, che l'hanno "strapazzato" sono

### LA FORMAZIONE PER IL LAVORO

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**

riuscite a farlo scomparire, allora significa che l'apprendistato ha davvero un futuro. Almeno fin quando ci sarà un giovane che vorrà imparare e un maestro disposto a insegnargli l'arte del lavoro.

---

## IL PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI

Dal primo maggio 2014 è attivo il Piano europeo Garanzia Giovani (Youth Guarantee), un programma ambizioso rivolto ai Paesi membri della Ue con tassi di disoccupazione giovanile superiori al 25%. Il Piano prevede uno stanziamento economico complessivo di 8 miliardi di euro, di cui 6 da utilizzare subito nel biennio 2014-2015, a favore dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non sono impegnati in un'attività lavorativa né inseriti in un percorso scolastico o formativo, i cosiddetti Neet (Not in Education, Employment or Training). Per il biennio in questione all'Italia è stato assegnato, e già ripartito fra le Regioni, più di un miliardo e 400 mila euro. Queste risorse dovranno garantire un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, di apprendistato o tirocinio, di altra misura di formazione o inserimento nel servizio civile entro un periodo di 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione.

Alla Regione Puglia sono stati conferiti oltre 120 milioni di euro e le prime misure su cui intende aprire bandi e avvisi riguardano: orientamento specialistico o di secondo livello, formazione mirata all'inserimento lavorativo, accompagnamento al lavoro, tirocinio extracurricolare anche fuori dalla Regione, mobilità professionale all'interno del territorio nazionale o in uno dei Paesi Ue.

Per aderire al programma è necessario iscriversi sul portale [www.garanziagiovani.gov.it](http://www.garanziagiovani.gov.it) o, in alternativa, su [www.sistema.puglia.it/garanziagiovani](http://www.sistema.puglia.it/garanziagiovani). Possono farlo sia i giovani sia le aziende, alle quali sono destinati dei "buoni occupazionali" per incentivare l'attivazione di apprendistati, tirocini e nuove assunzioni. A livello nazionale finora (dato aggiornato al 25 settembre 2014) si sono registrati 212.779 giovani, di cui poco meno di 14 mila in Puglia.

Oltre che ai Centri per l'impiego, per maggiori informazioni ci si può rivolgere agli enti di formazione accreditati, alle agenzie per il lavoro, agli organismi non profit e alle associazioni di categoria.



---

## CONCLUSIONI

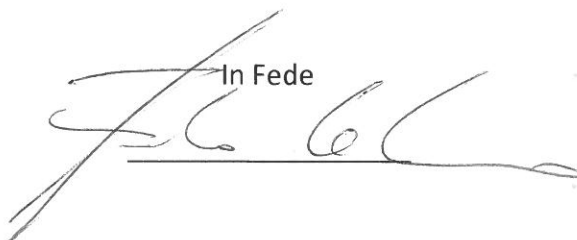
Fino a qualche anno fa le famiglie italiane ritenevano che un periodo di studio più lungo garantisse, alla fine, maggiori opportunità occupazionali. Detto in altri termini, che la laurea aprisse più porte. La crisi, e non solo, ha reso evidente che questa convinzione è corretta solo per alcuni tipi di laurea. Quelle “deboli” sono destinate a rimanere fuori da tutte le porte. È una scoperta che, nell’ultimo quinquennio, ha spinto genitori e figli a ridefinire la scelta degli iter formativi già all’uscita dalle scuole medie. L’Isfol lo ha dimostrato in due rapporti consecutivi sull’andamento degli iscritti ai cicli di Istruzione e formazione professionale (leFP). L’ultimo, che si riferisce all’anno scolastico 2012-2013, attesta che sono 300 mila, l’11% dei giovani italiani, a preferire il canale della formazione professionale rispetto a quello dell’istruzione tradizionale. Preferenza che viene premiata. Una ricerca dello stesso istituto su un campione di 5.000 qualificati nei percorsi triennali di leFP nell’anno scolastico 2008/2009 ha rivelato che il 50% degli intervistati risultava occupato, contro il 59% dell’indagine precedente. Un calo dovuto presumibilmente alla crisi economica, visto che comunque le performance occupazionali di chi esce da un ente di formazione confermano una maggiore facilità a inserirsi nel mondo del lavoro (55%) rispetto agli studenti che provengono dalle scuole (38%).

Può risultare improprio far competere l’istruzione scolastica con la formazione professionale. Però è legittimo domandarsi quali siano le strade che facilitino uno sbocco occupazionale. Non a caso il programma europeo Garanzia Giovani si propone di finanziare percorsi, anche formativi, la cui efficacia sia monitorabile. A ogni buon conto, i dati di monitoraggio dell’Isfol sull’andamento degli iscritti agli leFP sono incoraggianti, perché documentano un cambiamento di mentalità che è salutare. Se a questi dati si aggiungono quelli del XIV Rapporto sulla Formazione continua 2014, il quadro positivo è confortato dalle abitudini degli adulti, e non solo dei minori, impegnati in processi di lifelong learning. Il Rapporto, infatti, riporta una crescita, seppur lieve (+0,9%), del numero di persone tra i 25 e i 64 anni che nel 2012 ha partecipato a iniziative di formazione. Il medesimo Rapporto registra l’aumento delle adesioni ai Fondi interprofessionali (845 mila imprese per circa 9 milioni di dipendenti coinvolti).

Anche queste cifre rafforzano l'idea che qualcosa stia cambiando nel nostro Paese e che ormai adulti e giovani cerchino di acquisire conoscenze e competenze in linea con un mercato del lavoro che muta di continuo. Ai soggetti (università, scuole, enti di formazione ecc.) che hanno il compito di fornire tali conoscenze e competenze è chiesto, oggi più che mai, di saper leggere questi mutamenti per offrire una formazione che risponda ai reali bisogni del tessuto sociale e produttivo.

---

Casarano, 08/01/2015

In Fede  


**DE MARCO Fausto Giovanni**

Casarano - 09/03/1978

Mail: fausto78@libero.it

Profilo professionale fortemente trasversale ed, al contempo, specialistico. In possesso di un'esperienza di circa 7 anni in incarichi di co-progettazione, ricerca, coordinamento, promozione e marketing dei servizi, relazioni pubbliche nell'ambito di interventi verso privati e verso imprese (portafoglio aziende clienti gestite circa 150) attuati attraverso il Por Puglia, F.S.E., Fondi Ministeriali e Fondi Interprofessionali FONDER, FONDIMPRESA e FONARCOM, Fondazioni Private.

**LA FORMAZIONE PER IL LAVORO**

**Opportunità e strumenti professionalizzanti per giovani che vivono in provincia di Lecce**