

Apprendistato: cosa ci suggerisce l'Europa e cosa invece fa l'Italia

di Umberto Buratti, Michele Tiraboschi

Un incremento di un solo punto percentuale dell'apprendistato ha come conseguenza un aumento dello 0,95% del tasso di occupazione giovanile e una riduzione di quello di disoccupazione pari allo 0,8%. Lo afferma la Commissione Europea¹ con stime confermate, sul piano delle politiche legislative e del lavoro, anche da alcune nostre ricerche in tema di occupazione giovanile².

Forte di questi dati inequivocabili la Commissione ha recentemente promosso l'iniziativa denominata “Alleanza Europea per l'apprendistato”³ con l'obiettivo di avviare uno scambio continuo di esperienze e buone prassi non solo tra Governi, ma anche e soprattutto tra imprese, sindacati ed esperti del mercato del lavoro. La Commissione è giustamente preoccupata della bassa incidenza di questa preziosa tipologia contrattuale in alcuni Paesi (vedi cartina n. 1), nonostante sia evidente la correlazione con tassi di occupazione giovanile particolarmente bassi (vedi cartina n. 2).

Sono tredici i fattori chiave che vengono indicati dalla Commissione europea come linee-guida strategiche per il consolidamento di un efficiente

¹ Cfr. Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, dicembre 2013, p. 11

² Cfr., in particolare, M. Tiraboschi, *Young Workers in Recessionary Times: A Caveat (to Continental Europe) to Reconstruct its Labour Law?*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, marzo-giugno 2012, vol. 1, n. 1-2.

³ Cfr. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm.

sistema di apprendistato. L'Italia ne soddisfa ben poche e ad ogni riforma si allontana poco alla volta dal *benchmark* europeo rappresentato dalla Germania.

Ben dieci interventi normativi di livello nazionale e regionale negli ultimi quattro anni. Da ultimo il *Jobs Act* di Matteo Renzi⁴ che, oltre a presentare non pochi dubbi tecnici⁵, si pone in controtendenza rispetto alle buone prassi di quei Paesi che, grazie all'apprendistato, hanno pazientemente costruito un vero e proprio sistema dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

In Italia siamo ancora agli aspetti di dettaglio (forma scritta del piano formativo, formazione pubblica, stabilizzazione) senza alcuna logica di sistema e quasi come se la pianificazione e il controllo di un percorso di apprendimento e crescita professionale fosse poco più di una fastidiosa grana burocratica che penalizza imprese pure desiderose di assumere e investire sui giovani.

Come indichiamo in questo studio ADAPT, dopo l'importante passo compiuto col Testo Unico del 2011, condiviso da Governo, Regioni e parti sociali, l'Italia ha scelto una direzione sbagliata (vedi tabella n. 1). Invece di implementare una normativa largamente condivisa ha iniziato a modificarla anno dopo anno togliendo certezze agli operatori e impedendo la costruzione di un sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro incentrato sulle competenze e la formazione dei giovani.

Molte delle 13 linee-guida indicate dalla Commissione Europea continuano così ad essere puntualmente disattese.

In sintesi:

- Al primo posto per un rilancio dell'apprendistato, le istituzioni europee indicano l'esistenza di un quadro regolatorio e istituzionale stabile. In

⁴ Cfr. M. Tiraboschi (a cura di), [Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. Prime interpretazioni e valutazioni di sistema](#), ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series 2014, n. 22.

⁵ Cfr. [La stabilizzazione degli apprendisti: tra vincoli di legge \(abrogati\) e previsioni contrattuali](#), Working Paper ADAPT, 2014, n. 154 e [La riforma del lavoro a termine alla prova della contrattazione](#), Working Paper ADAPT, 2014, n. 153.

Italia, con il *Jobs Act*, siamo, invece, al decimo intervento in tre anni. I più importanti sono stati, dopo l'approvazione del Testo Unico del 2011: la Legge Fornero (2012), il Pacchetto Letta-Giovannini (2013), il Decreto Carrozza (2013);

- Segue un **ruolo attivo delle parti sociali**, ma queste sono state via via escluse dalla condivisione delle ultime riforme legislative e hanno dimostrato scarso attivismo soprattutto nell'implementazione dell'apprendistato di primo e terzo livello;
- Anche il **coinvolgimento delle imprese** è variabile. Su progetti specifici si registrano sperimentazioni interessanti, ma nulla di realmente sistemico;
- Completamente assente risulta poi il **dialogo tra mondo del lavoro e mondo della scuola** che è decisivo sia in termini di orientamento (dove funziona l'apprendistato è scelta fatta a 15 anni, da noi si accede all'apprendistato solo terminata la scuola) sia per la definizione dei fabbisogni di competenze e per la progettazione di un'offerta formativa corrispondente e adeguata. Questo spiega il grave ritardo su altri quattro punti chiave indicati dall'Europa: un *matching* virtuoso tra apprendista e realtà ospitante, la diffusione della metodologia dell'alternanza, la certificazione delle competenze, l'avvio di percorsi fortemente personalizzati;
- **I pochi punti forte della via italiana all'apprendistato** sembrano essere l'esistenza di finanziamenti *ad hoc*, una disciplina contrattuale definita e una buona qualità nel tutoraggio degli apprendisti che, però, rischia ora di essere penalizzata dal venir meno del piano formativo individuale, vera bussola per il percorso formativo del giovane.

La distanza con gli altri Paesi europei rimane quindi abissale. In Europa, l'apprendistato è un sistema integrato tra mondo della scuola e mondo del lavoro. In Italia, invece, è un contratto di primo inserimento fortemente incentivato, ma poco formativo. Nulla di più (vedi tabelle 2 e 3).

I risultati della comparazione mostrano chiaramente che, così come impostato, il *Jobs Act* rischia di essere l'ennesima riforma inutile. Per "cambiar verso", infatti, non è sufficiente qualche "ritocco" qui e là che anzi

può destabilizzare ancora di più il delicato equilibrio costruito attorno all'impalcatura del Testo Unico del 2011.

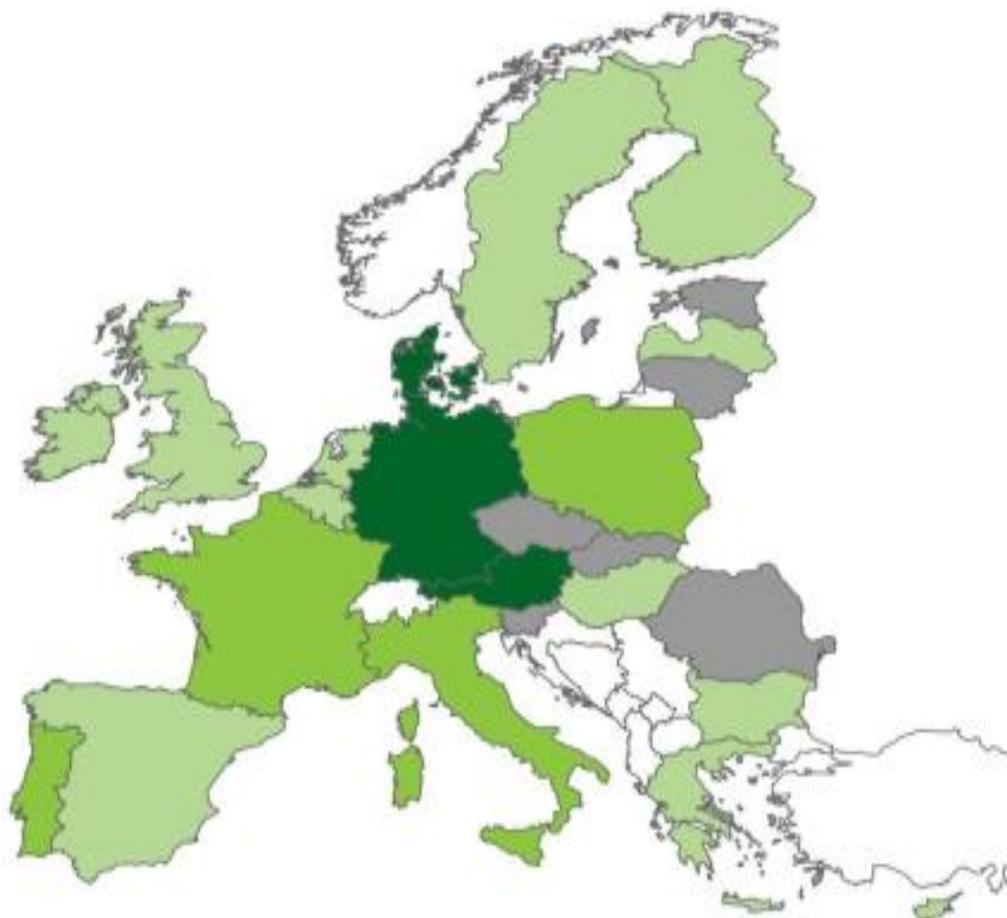
Al contrario, serve una vera e propria “Alleanza per l'apprendistato” che chiami a raccolta tutti gli interlocutori – Istituzioni statali e regionali, parti sociali, mondo della scuola e della formazione – e porti a compimento ciò che era già stato pattuito ormai tre anni fa. Il tempo perduto è molto.

Rimangono i margini per recuperare. La *check list* europea serve a “fare il tagliando” e a riprendere la direzione. Quella giusta, però.

Cartina 1 – Diffusione apprendistato tra la popolazione giovanile (15-29 anni)

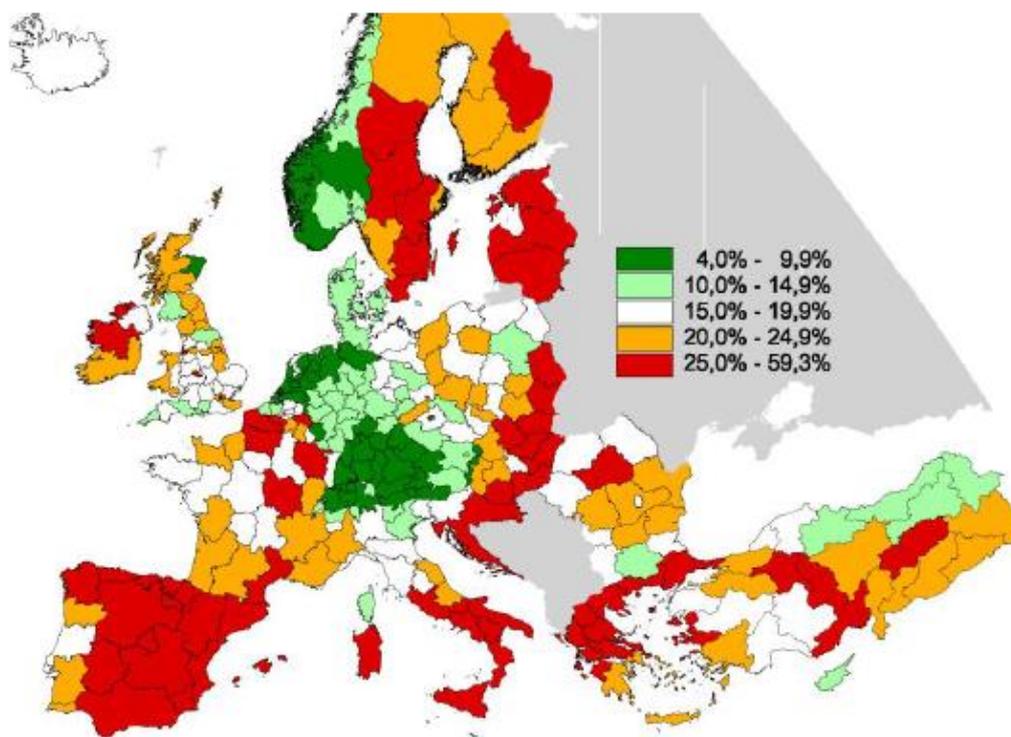
Legenda

- Verde scuro: > 5%
- Verde: 1,51% - 5%
- Verde chiaro: < 1,5%
- Grigio: dati non disponibili



Fonte: Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27: Key Success Factors*, 2013.

Cartina 2 – Disoccupazione giovanile in Europa (2010)



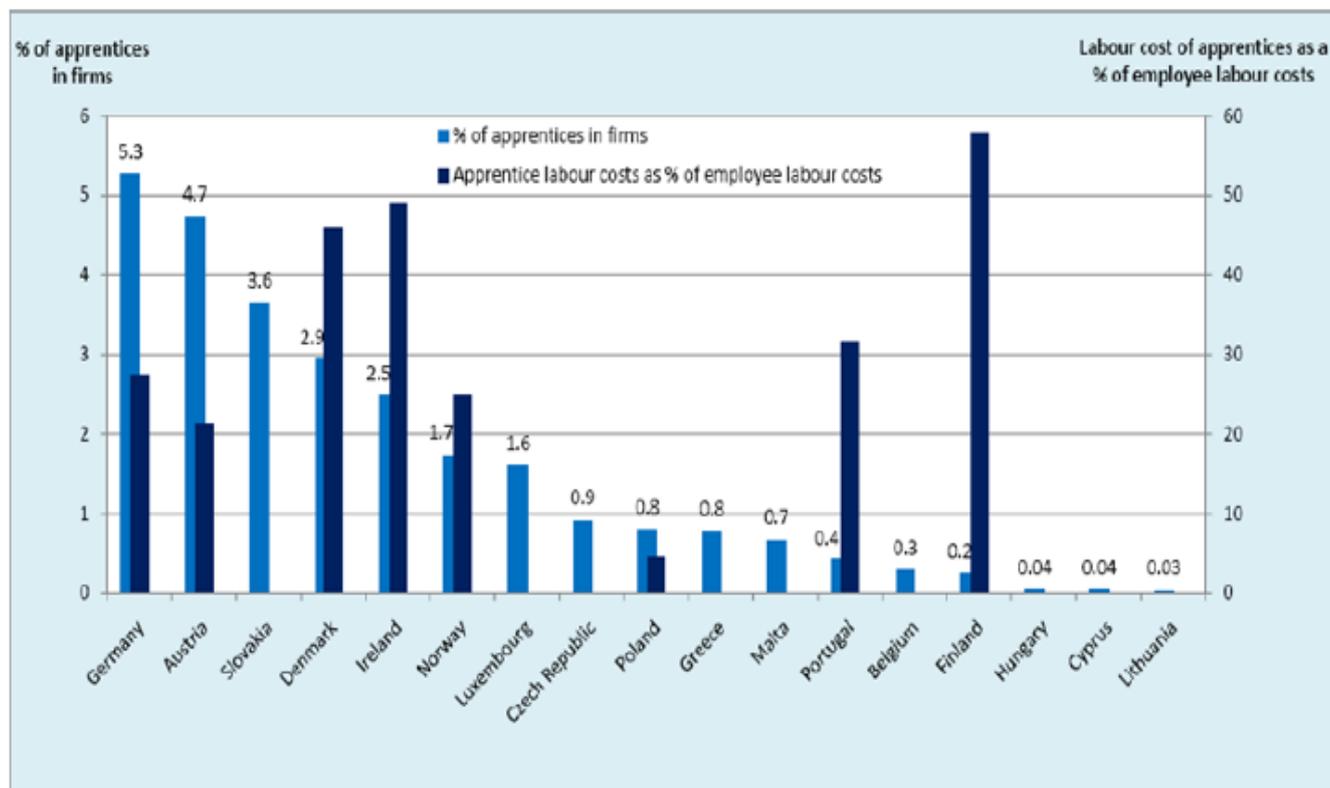
Fonte: Eurostat

Tabella 1 – L'apprendistato in Italia e le linee guida europee

 L'APPRENDISTATO IN ITALIA E LE LINEE GUIDA EUROPEE 		
Indicazioni europee per rilancio apprendistato	Italia: principali criticità	
1. Esistenza di un quadro di riferimento istituzionale e regolatorio stabile	Riforma organica nel 2011 + altri 10 interventi negli ultimi tre anni	
2. Coinvolgimento attivo delle Parti Sociali	- Debole a livello legislativo; - Nullo su apprendistato di primo e terzo livello	
3. Forte collaborazione con le imprese	Parziale e solo su progetti specifici	
4. Stretta collaborazione tra aziende e istituzioni educative	Assenza di partnership strategiche sui fabbisogni formativi	
5. Finanziamenti per le imprese e altre forme di incentivi	Buona diffusione di forme di finanziamento dirette e indirette	
6. Stretto collegamento con i fabbisogni del mercato del lavoro	Repertorio nazionale delle professioni inattuato	
7. Garanzia di qualità	Buona presenza di elementi posti a garanzia della qualità dell'apprendistato (es. piano formativo)	
8. Alta qualità nella guida, nel supporto e nel tutoraggio degli apprendisti	Buona qualità nel rapporto tutor-apprendisti	
9. Buon matching tra apprendista e realtà ospitante	- Flessione nel 2012 del 10,8% delle trasformazioni dei contratti di apprendistato in rapporti a tempo indeterminato; - Assenza servizi placement scolastici efficienti	
10. Integrazione tra competenze teoriche, formazione scolastica e l'esperienza lavorativa	Scarsa diffusione dell'alternanza scuola-lavoro	
11. Esistenza di un contratto di apprendistato	Termini e condizioni del contratto di apprendistato definiti in modo chiaro dalla legge	
12. Certificazione delle conoscenze, abilità e competenze	Sistema di certificazione delle competenze inattuato e stravolto dalla legge Fornero	
13. Approccio personalizzato e flessibile rivolto a fasce di popolazioni particolarmente vulnerabili	Presenza di iniziative rivolte a gruppi specifici di giovani	

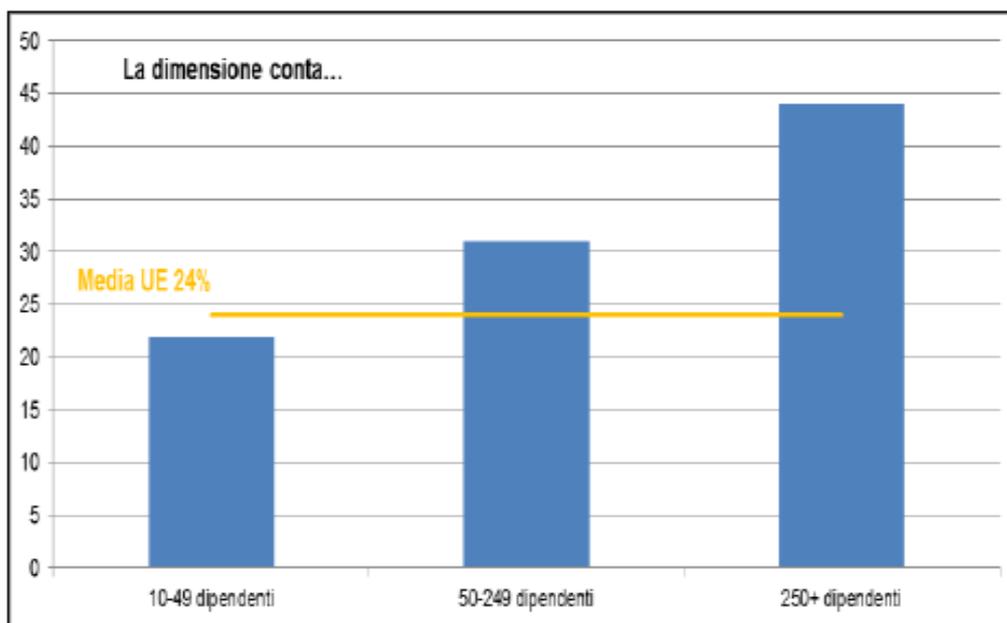
Fonte: ADAPT - www.fareapprendistato.it

Tabella 2 – Apprendistato: costo del lavoro per le imprese



Fonte: Cedefop, 2013

Tabella 3 – Percentuale di imprese che offrono apprendistato per dimensione



Fonte: Cedefop su dati Eurostat 2010

INFOGRAFICHE – L'APPRENDISTATO NEGLI ALTRI PAESI UE

Contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani.
Tre tipologie:
- Per la qualifica e il diploma professionale (15-25 anni);
- Professionalizzante o contratto di mestiere (18-29 anni);
- Di alta formazione e ricerca (18-29 anni).

L'apprendistato è un contratto di lavoro in alternanza per giovani dai 16 ai 25 anni. I giovani che hanno compiuto i 15 anni possono concludere un contratto di apprendistato (Formation apprenti junior) se hanno completato il periodo di studio obbligatorio.



