

Working Paper

ADAPT

www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

L'apprendistato che non c'è

Riflessioni e proposte a partire dall'ultimo rapporto Inapp-Inps

Matteo Colombo
Ricercatore ADAPT

Working Paper n. 11/2022

ABSTRACT

L'ultimo rapporto Inapp-Inps dedicato all'apprendistato, pubblicato ad agosto 2022, ne certifica la mancata affermazione quale leva per la costruzione dei mestieri a partire dall'integrazione tra formazione e lavoro. Quando parliamo di apprendistato, in Italia, sostanzialmente parliamo di apprendistato professionalizzante, o di secondo livello, che sul totale degli apprendistati attivi in Italia nel 2020 ne rappresentava il 97,7%. Manca invece all'appello l'apprendistato duale, introdotto dalla c.d. legge Biagi nel 2003 e mai veramente uscito dalla sua fase di sperimentazione: l'apprendistato scolastico, o di primo livello, è diffuso solo in alcune (poche) regioni, sulla base della presenza – o meno – di radicati sistemi di istruzione e formazione professionale, mentre quello di alta formazione e ricerca, o di terzo livello, conta solo qualche centinaio di contratti attivati nel 2020. Constatata l'assoluta preminenza dell'apprendistato professionalizzante, e verificata la sua scarsa capacità formativa, risulta evidente l'importanza di valorizzarne proprio quest'ultimo aspetto, impedendo così la riduzione dell'apprendistato a contratto di ingresso incentivato, destinato ai giovani, grazie ad un rinnovato protagonismo sia delle Regioni che, soprattutto, delle parti sociali.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Nel 2020 gli apprendisti in Italia sono 531.035, in calo del 5,4% rispetto all'anno precedente
- Di questi, il 97,7% hanno sottoscritto contratti di apprendistato professionalizzante. Limitata la diffusione dell'apprendistato di primo livello, che conta circa 10.000 contratti attivati, e di terzo livello, che si ferma invece a circa 1.000 contratti
- L'apprendistato professionalizzante ha una componente formativa scarsa. La formazione esterna, in capo alle regioni, prevede corsi su competenze “di base e trasversale” che durano dalle 40 alle 120 ore in un triennio
- La formazione interna, invece, prevede spesso circa 80 ore di formazione on the job, la cui efficacia non è però in alcun modo verificata dato che non è prevista una certificazione al termine del percorso
- Per questo motivo, diventa decisivo lavorare su entrambe queste componenti formative, potenziandole e favorendo il dialogo tra parti sociali e attori regionali

IL MESSAGGIO

Senza formazione non c'è apprendistato. E senza un “vero” apprendistato, ci priviamo di una leva utile a rispondere a problemi quali il disallineamento di competenze e la mancanza di lavoratori qualificati. L'apprendistato professionalizzante è molto diffuso ma ha un scarso valore formativo: si suggerisce allora di potenziarne la componente formativa pubblica in capo alle regioni, triplicandone il monte ore da 120 a 360 ore, per formare competenze non “di base e trasversali” ma “di mestiere”, così da favorire l'occupabilità degli apprendisti, e di valorizzare anche la formazione professionalizzante, interna e in capo al datore di lavoro, grazie ad una sua regolazione collettiva più attenta alle specificità di ogni mestiere, un costante aggiornamento dei profili formativi, il ricorso alla bilateralità (anche) per finanziare queste attività. Decisiva è anche l'introduzione di una certificazione finale, da ottenere previo superamento di una prova di verifica conclusiva. A fronte di queste modifiche, si potrebbe prevedere una riduzione del salario degli apprendisti, anche al fine di distinguerli – ma appunto valorizzando la specificità formativa del loro percorso – dagli altri lavoratori, ed impedire la riduzione dell'apprendistato a contratto di lavoro incentivato destinato ai giovani ma senza una vera componente progettuale e formativa.

Indice

1. L'apprendistato nell'ultimo rapporto Inapp-Inps	4
1.1. La diffusione dell'apprendistato	4
1.2. L'apprendistato "duale"	5
1.3. La distribuzione per settore dei contratti di apprendistato.....	6
1.4. Il "peso" degli incentivi pubblici	6
1.5. Un apprendistato che non c'è?.....	7
2. L'apprendistato professionalizzante: caratteristiche e limiti	7
2.1. Caratteristiche principali e formazione professionalizzante o "interna"	8
2.2. La formazione di base e trasversale o "esterna"	9
2.3. Un apprendistato senza formazione? Alcune evidenze	9
3. Una proposta operativa	10
3.1. Ripensare la formazione "interna".....	11
3.2. La formazione "interna" e il ruolo delle parti sociali	11
3.3. Un esempio: l'apprendistato "di transizione"	12
3.4. Conclusioni. Cosa vogliamo che sia, l'apprendistato?	12

1. L'apprendistato nell'ultimo rapporto Inapp-Inps

È stato presentato ad inizio agosto l'ultimo rapporto Inapp-Inps sull'apprendistato in Italia, dal titolo *L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica. XX rapporto di monitoraggio*. Complice forse il periodo estivo, questa pubblicazione non ha suscitato un grande dibattito ⁽¹⁾, nonostante gli appelli, che ciclicamente si ripropongono, riguardanti l'importanza di puntare su questo istituto al fine di risolvere problemi quali la disoccupazione giovanile, la mancanza di manodopera specializzata, il *mismatch* tra le competenze attese dalle imprese e quelle offerte dai lavoratori, l'abuso di strumenti altrettanto "formativi" ma scarsamente tutelanti come i tirocini extracurricolari.

Considerato che questa tipologia contrattuale e in generale i tentativi di integrare formazione e lavoro sono affrontati anche in diversi programmi elettorali ⁽²⁾, può essere utile ripercorrere brevemente le principali evidenze raccolte dai ricercatori Inapp e Inps (§ 1) e indicare, dopo un breve approfondimento dedicato all'apprendistato professionalizzante (§ 2), alcune proposte operative per lo sviluppo e la diffusione di questo istituto (§ 3).

1.1. La diffusione dell'apprendistato

Un primo dato riguarda la "frenata" dell'apprendistato. Dopo un trend di crescita costante iniziato nel 2017 – in concomitanza non casuale con l'esaurirsi degli incentivi previsti dal c.d. *Jobs Act* per l'assunzione a tempo indeterminato – i rapporti di apprendistato scendono del -5,4% rispetto all'anno precedente. Stiamo parlando quindi di 531.035 contratti nel 2020.

Aumenta leggermente anche l'età media degli apprendisti, arrivando a 25 anni: una conferma del fatto che l'apprendistato "scolastico", o di primo livello, pur incentivato dal 2016 e oggetto di risorse ad hoc prevista dal PNRR dedicate al "sistema duale" ⁽³⁾, stenta ad affermarsi, mentre l'apprendista "medio" è sempre più un lavoratore adulto, più che un giovane in formazione. Nei territori dove l'apprendistato di primo livello è più diffuso, anche l'età media degli apprendisti è più bassa: il riferimento alle regioni del Nord-Est e del Nord-Ovest.

Concentriamo allora l'attenzione proprio sull'apprendistato duale (ricomprendendo in questa definizione l'apprendistato di primo e terzo livello). L'impatto della pandemia è stato infatti "sentito" da queste tipologie di apprendistato, che integrano strutturalmente formazione e lavoro avendo come finalità l'acquisizione di un

⁽¹⁾ Gli articoli apparsi a mezzo stampa a commento del Rapporto non si sono spinti oltre la riproposizione delle evidenze raccolte nel comunicato stampa che ha accompagnato l'evento di presentazione della pubblicazione, nel quale il Presidente Fadda dell'Inapp ha ribadito l'importanza di promuovere questo istituto anche al fine di superare i critici fenomeni di "mancanza di manodopera". Sul punto si veda il comunicato [05.08.2022 - Inapp, Lavoro: Mancanza di manodopera? Apprendistato è giusta soluzione](#).

⁽²⁾ Sul punto si veda ADAPT, *Il lavoro nei programmi dei partiti*, ADAPT University Press, 2022, collana *Materiali di discussione*, n. 6, in corso di pubblicazione, e in particolare la voce *Tipologie contrattuali*.

⁽³⁾ Sul punto si veda P. Vacchina, *Il rafforzamento del sistema duale. Opportunità per occupazione e formazione*, in *Nuova Professionalità*, 2021, n. 5, pp. 63-67.

titolo di studi. I contratti di apprendistato di primo livello attivati scendono a 10.686, dagli 11.920 del 2019, quelli di terzo livello invece aumentano leggermente, da 1.166 nel 2019 a 1.277 nel 2020. Numeri contenuti, soprattutto per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, tanto che anche nel 2020 sul totale degli apprendistati attivati in Italia quelli professionalizzanti (o di secondo livello) sono il 97.7%, un dato che non si discosta significativamente da quello degli ultimi 10 anni, a conferma delle grandi difficoltà – da sempre – incontrate dall'apprendistato duale, assolutamente residuale rispetto all'apprendistato professionalizzante.

1.2. L'apprendistato “duale”

Considerando i dati degli apprendisti coinvolti in formazione, notiamo che l'apprendistato di primo livello è finalizzato, nella stragrande maggioranza dei casi (83%), al conseguimento di una qualifica o di un diploma di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP). Numeri ancora bassi, ma in crescita anche più rapida di quelli della IeFP si osservano nei percorsi di Istruzione Secondari Superiore (13,7%: tra il 2019 e il 2020 si passa da 610 a 1029 contratti, contro l'aumento da 6850 a 7354 della IeFP). Sostanzialmente non pervenuti, data la loro limitata diffusione, gli IFTS svolti in apprendistato. **Quasi l'80% di questi apprendistati si concentra in Lombardia e nella Provincia Autonoma di Bolzano.**

L'apprendistato di terzo livello, invece, viene utilizzato soprattutto per il conseguimento di Master universitari (68%). Arriva a 146 contratti attivati, triplicando i dati del 2019, l'apprendistato per il conseguimento del Diploma ITS (18% sul totale, 146 contratti). Residuali i numeri dell'apprendistato per il conseguimento di Lauree o Dottorati, e in diminuzione quello di ricerca. **Due terzi degli apprendisti appartenenti a questa tipologia sono assunti in Piemonte, seguito dalla Lombardia (21%).**

L'apprendistato duale conta quindi una grandissima frammentazione territoriale, determinata da diversi fattori: ad esempio la presenza, determinante, di policy regionali volte alla sua promozione (è il caso dell'apprendistato di terzo livello in Piemonte⁴), o il suo aderire a percorsi di formazione presenti solo in alcune regioni e non ancora affermati in altre (è il caso dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale regionali, storicamente radicati nelle regioni del Nord ⁽⁵⁾), oppure ancora l'influenza di una cultura imprenditoriale e formativa già orientata alla collaborazione (è il caso della Provincia Autonoma di Bolzano, dove l'apprendistato è pensato “alla tedesca” ⁽⁶⁾).

⁽⁴⁾ Sul punto ci si permette di rimandare a M. Colombo, G. Montemarano, *Apprendistato e innovazione. L'esperienza della Regione Piemonte*, in *Nuova Professionalità*, 2021, n. 1, pp. 66-74.

⁽⁵⁾ Criticità ben evidenziata, tra i più recenti commenti, in L. Rustico, R. David, A. Ranieri, *Apprenticeships in the Italian approach to the dual system*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2020, n. 1, pp. 91-103.

⁽⁶⁾ Per un approfondimento si veda G. Impellizzieri, *Apprendistato duale: ancora la lezione di Bolzano*, in *Bollettino ADAPT*, 21 febbraio 2022, n. 7.

1.3. La distribuzione per settore dei contratti di apprendistato

Passando a considerare la distribuzione dei contratti di apprendistato per settore, si evidenzia come nel 2020 l'apprendistato professionalizzante sia diffuso soprattutto nei settori del commercio e del turismo, dove è impiegato più di un apprendista su tre (34%). Seguono le attività manifatturiera esclusa la metalmeccanica (17%), e le altre attività di servizi (13%).

Per quanto invece riguarda l'apprendistato duale, e specificatamente l'apprendistato di primo livello – considerando in questo caso il numero di apprendisti di questa tipologia sul totale degli apprendisti del settore – troviamo al primo posto il settore delle costruzioni (4,4%), seguito dai servizi sociali e alla persona (2,8%), e infine i servizi di alloggio e ristorazione (2,3%).

L'apprendistato di terzo livello è in proporzione più diffuso nei settori della metalmeccanica (0,5), delle attività professionali e servizi di supporto alle imprese (0,4%), e delle attività manifatturiera esclusa la metalmeccanica (0,3%).

I dati richiamati mostrano come l'apprendistato professionalizzante, caratterizzato da una limitata capacità formativa, sia diffuso in settori dove per diversi ruoli ai lavoratori sono richieste poche o pochissime competenze tecniche avanzate, le quali vengono piuttosto acquisite, più o meno rapidamente, *on the job*.

L'apprendistato di primo livello, invece, si afferma soprattutto nei settori dove è presente una strutturata offerta di percorsi di istruzione e formazione professionale regionali, anche se non è da dimenticare l'esperienza – purtroppo unica nel suo genere – delle scuole edili frutto della bilateralità di settore.

Infine, per quanto riguarda l'apprendistato di terzo livello, la sua scarsissima diffusione complica l'analisi settoriale, anche se è possibile affermare – considerando anche che la maggior parte di questi contratti è finalizzata all'acquisizione di Master universitari – che esso sia presente là dove vi sia più bisogno di figure ad alta specializzazione a cui sono assegnati compiti “d'intelletto” e responsabilità organizzative.

1.4. Il “peso” degli incentivi pubblici

Un approfondimento interessante condotto dal rapporto Inapp-Inps è dedicato agli apprendistati “incentivati”, a quei contratti cioè che hanno permesso anche la fruizione di particolari agevolazioni contributive. Questi apprendistati sono, nel 2020, il 14,3% del totale: in particolare, gli apprendistati attivati attraverso il programma Garanzia Giovani sono (solo) l'1,2% del totale.

Inutile qui richiamare le riflessioni, più volte condivise, a proposito delle lacune del programma europeo, così come realizzato nel nostro Paese ⁽⁷⁾. Più interessante sembra sottolineare come la disponibilità di incentivi economici e fiscali non sia, comunque, sufficiente a promuovere l'attivazione di contratti di apprendistato, che nella stragrande

(7) Tra i (breve) commenti più recenti si veda T. Galeotto, *Garanzia Giovani e tirocini: le ragioni della grande diffusione degli stage extracurriculari*, in *Bollettino ADAPT*, 27 giugno 2022, n. 25.

maggioranza dei casi non fruiscono di benefici al di là di quelli previsti dalla normativa stessa dell'istituto.

1.5. Un apprendistato che non c'è?

I dati presentati dall'ultimo rapporto Inapp-Inps riguardanti la diffusione dell'apprendistato in Italia non possono che essere giudicati sconfortanti. L'apprendistato duale, dal maggior contenuto formativo e particolarmente utile anche a ripensare le forme di collaborazione tra sistemi formativi e mercato del lavoro nell'ottica di un'integrazione tra processi di apprendimento (teorici e pratici, scolastici/universitari e lavorativi) e della costruzione di veri e propri ecosistemi territoriali della formazione e dell'innovazione⁽⁸⁾, è assolutamente residuale e limitato, spesso, all'intraprendenza di operatori locali, della scuola e dell'impresa, e alloro loro capacità di dialogo.

Allo stesso tempo, l'apprendistato professionalizzante sembra affermarsi solo là dove il bisogno di formazione è più limitato, riducendosi – fenomeno peraltro già evidenziato da anni dai commentatori, e di certo precedente alla più recente riforma dell'istituto introdotta con il c.d. *Jobs Act*⁽⁹⁾ – a contratto di lavoro incentivato per l'occupazione giovanile, dallo scarso – quando non nullo – valore formativo.

A riprova, peraltro, dell'attualità di categorie che in dottrina erano già stato proposte più di venti anni fa⁽¹⁰⁾: la contrapposizione cioè tra un apprendistato con finalità prevalentemente occupazionali (tipico dei paesi latini), e un apprendistato con evidenti finalità formative (tipico dei paesi nordici). Ora, leggendo i dati del rapporto Inapp-Inps, sembra possibile affermare che almeno questo secondo “tipo” di apprendistato sia praticamente inesistente, in Italia, mentre rimane stabile l'apprendistato con finalità “occupazionali”, ben rappresentato dall'apprendistato professionalizzante.

2. L'apprendistato professionalizzante: caratteristiche e limiti

Concentriamoci ora sull'apprendistato professionalizzante che, come emerge chiaramente dai dati presentati, di fatto è l'apprendistato in Italia. Della sua diffusione si è già detto: si può però aggiungere qualcosa a proposito della sua componente formativa. Una riflessione di questo tipo non è scontata, dato che anche le

⁽⁸⁾ Il rimando all'utilizzo di questo termine è a R.C. Nacamulli, A. Lazazzara, *L'ecosistema della formazione. Allargare i confini per ridisegnare lo sviluppo organizzativo*, Egea, 2019. Per approfondire l'ibridazione continua tra spazi e tempi dell'apprendimento e del lavoro si veda anche I. Zitter, A. Hoeve, *Hybrid Learning Environments: Merging Learning and Work Processes to Facilitate Knowledge Integration and Transitions*, Oecd Education Working Papers, 2012, n. 81.

⁽⁹⁾ Sul punto si veda l'interessante e completa ricostruzione svolta in F. Carinci, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, 2012, n. 145.

⁽¹⁰⁾ Il rimando è qui a M. Biagi, M. Tiraboschi, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1999, n. 1, pp. 85-116.

più recenti proposte di riforma di questa tipologia di apprendistato si sono, piuttosto, concentrate sulla sua “flessibilizzazione” e sul superamento – almeno teorico – delle difficoltà burocratiche che ancora limitano l’attivazione dell’istituto (sul punto si veda, su questo Bollettino, [A proposito della ennesima proposta di riforma legislativa dell’apprendistato: i rischi di un’eterogenesi dei fini](#)).

Ma a questo punto, sorge spontanea la domanda: cosa vogliamo che sia, l’apprendistato (professionalizzante)? Solo un contratto incentivato per l’ingresso nei giovani nel mondo del lavoro? Oppure anche e soprattutto un percorso per la costruzione di professionalità dotate delle competenze effettivamente richieste dalle imprese? La domanda, a livello comunitario, appare retorica: senza formazione, non c’è apprendistato, come viene più volte ribadito nella [Raccomandazione del Consiglio Europeo relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità del 15 marzo 2018](#)¹¹. E così anche nell’esperienza dei Paesi dove questo sistema è, da sempre, fondamentale per la costruzione di nuove competenze (il riferimento è ai Paesi del c.d. sistema duale, Germania, Svizzera e Austria in particolare ⁽¹²⁾) o dove recenti riforma hanno promosso lo sviluppo dell’istituto (come in Francia e in Spagna ⁽¹³⁾). **È quindi opportuno approfondire l’effettivo valore formativo dell’istituto, a partire dai dati a disposizione.**

2.1. Caratteristiche principali e formazione professionalizzante o “interna”

L’apprendistato professionalizzante è finalizzato all’ottenimento di una qualificazione stabilita dalla contrattazione collettiva, che indica anche durata, modalità e tempi di realizzazione della formazione c.d. interna, o professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro. È, in altre parole, la formazione che le parti sociali riconoscono come necessaria per acquisire la qualificazione contrattuale prevista dal contratto, le competenze utili a svolgere quel determinato mestiere o ruolo.

Non esistono rilevazioni di questa componente formativa che, nella maggior parte dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, ammonta a circa 80 ore all’anno, per un totale di 240 ore. Non essendo però disponibile un vero e proprio monitoraggio, e soprattutto non essendoci una verifica finale a completamento del percorso utile a

⁽¹¹⁾ Per un commento alla proposta di Raccomandazione si veda A. Battaglia, [Il quadro europeo degli standard di qualità ed efficacia dell’apprendistato](#), in *Bollettino ADAPT*, 23 ottobre 2017, n. 35.

⁽¹²⁾ O sistemi collettivi di costruzione delle competenze (*collective skill formation systems*). Su questo tema il rimando è a qui a M.R. Busemeyer, C. Trampusch, *The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, in M.R. Busemeyer, C. Trampusch (a cura di), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2012, pp. 3-38. Questi autori si inseriscono nel filone inaugurato nel 2001 da Hall e Soskice riguardante le diverse forme di organizzazione capitalista (*Varieties of Capitalism*), per il quale si rimanda a P.A. Hall, D. Soskice (a cura di), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001. Si veda anche K. Thelen, *How institutions evolve. The political economy of skills in Germany, Britain, The United States, and Japan*, Cambridge University Press, 2004.

⁽¹³⁾ Sul caso francese si rimanda a M. Delle Chiaie, [Il rilancio dell’apprendistato in Francia: numeri e ragioni alla base del successo](#), in *Bollettino ADAPT*, 30 maggio 2022, n. 21.

verificare non solo l'aver indicato alcune ore come “di formazione”, ma il possesso di determinate competenze e la loro certificazione, non è semplice valutare l'impatto di tale monte ore formativo, che comunque pare estremamente contenuto ⁽¹⁴⁾.

2.2. La formazione di base e trasversale o “esterna”

Agli apprendisti è chiesto - ad alcune condizioni, come si vedrà tra poco – di partecipare anche ai corsi di formazione di base e trasversale finanziati dalle regioni. Sono questi gli “eredi” storici dei corsi di formazione complementare previsti per l'apprendistato nel secolo scorso, quando questi percorsi erano destinati prevalentemente ai giovani che avevano abbandonato gli studi.

Per prima cosa, è opportuno sottolineare come tale formazione sia da ritenersi obbligatoria solo se effettivamente disponibile, cioè finanziata dalle regioni e accessibile all'apprendista. Su questo punto si potrebbe restare a lungo, anche per sviscerare le comunicazioni distorte diffuse da alcuni enti formativi accreditati i quali, in assenza di risorse pubbliche, comunicano alle aziende che la formazione trasversale è comunque obbligatoria, in mancanza di precise indicazioni regionali sul punto, chiedendo di rimando di essere pagati direttamente per la sua erogazione per evitare sanzioni, sfruttando quindi la scarsa conoscenza della disciplina dell'apprendistato (professionalizzante e non solo).

L'elemento interessante è la natura facoltativa di tale monte formativo, che quindi ne qualifica l'importanza: sono competenze che, in fondo, non sono necessarie a raggiungere la qualificazione di destinazione dell'apprendistato, e spesso quindi vissute come un mero adempimento burocratico.

Le regioni hanno negli anni approvato diverse regolamentazioni, con realtà che hanno sperimentato anche soluzioni innovative (come la Toscana con il sistema digitale TRIO) o cercato di valorizzarne il contenuto formativo (come, anche in questo caso, la Provincia Autonoma di Bolzano ⁽¹⁵⁾, ma anche l'Emilia-Romagna). Oggetto della formazione esterna sono competenze di base e trasversale: comunicative, digitali, legate al lavoro in gruppo e alla sicurezza sul lavoro, miranti a fornire conoscenze basi di diritto del lavoro, ecc.

2.3. Un apprendistato senza formazione? Alcune evidenze

Alcuni dati permettono di meglio inquadrare questo tema. Il primo riguarda i finanziamenti pubblici che il Ministero del Lavoro ripartisce alle regioni per la realizzazione della formazione di base e trasversale degli apprendisti: l'Inapp, infatti, ricorda che si è passato dai «100 milioni di euro del 2011 ai 15 milioni per le annualità

⁽¹⁴⁾ Per approfondire le origini – storiche e non solo – di tale scetticismo, si rimanda a G. Impellizzieri, *Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2021, n. 3, pp. 746-774.

⁽¹⁵⁾ Sul punto si veda M. Roccella, *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella legislazione regionale*, in *Lavoro e diritto*, 2007, n. 1, pp. 175-204, che già nel 2007 identificava in quella di Bolzano una “buona pratica” da cui prendere spunto per ripensare il ruolo delle regioni nella formazione in apprendistato.

2017 e seguenti». Un calo drastico, con evidenti ripercussioni su tutto il sistema dell'apprendistato professionalizzante.

Negli ultimi 10 anni (2011-2020) il tasso di copertura di questa componente formativa, la percentuale cioè di apprendisti che ha frequentato corsi di formazione di base e trasversale sul totale, è pari in media 31,8% ⁽¹⁶⁾: meno di un apprendista su tre.

Inoltre, approfondendo nel merito il monte ore di formazione trasversale, si può notare come nel 2020 solo il 12,1% degli apprendisti professionalizzanti svolge 120 ore, la maggior parte (46,9%) solo un modulo da 40 ore (5 giorni di formazione, in totale, in un triennio di apprendistato) o da 80 (41,0%).

Poche, pochissime ore di formazione, evidentemente insufficienti per la costruzione di competenze utili a promuovere l'occupabilità dell'apprendista, spesso ridotte a una formazione *on the job*, più o meno breve, necessaria per lo svolgimento di mestieri a basso contenuto formativo. Le ragioni legate a tale scarsa valorizzazione dell'apprendistato (professionalizzante) non sono però da imputare al legislatore della più recente riforma approvata dall'istituto, ma hanno profonde radici nella storia italiana. Lo evidenzia bene Varesi, quando ricorda come «Dopo un lunghissimo periodo (25 anni, per precisione dal 1972 al 1997) in cui l'apprendistato non è stato altro che una forma di sostegno all'inserimento lavorativo dei giovani con addestramento *on the job* (avendo le Regioni deciso di non finanziare le attività di “formazione complementare” previste dalle legge 25/55) è difficile mutare l'approccio del Paese a questi particolari contratti di lavoro» ⁽¹⁷⁾. La difficoltà di quest'operazione non deve però farci desistere dal tentativo di tracciare possibili traiettorie evolutive, ancorate a concrete proposte operative, al fine di non accettare, con rassegnazione, la riduzione definitiva dell'apprendistato professionalizzante a contratto di inserimento: una possibile via è quella di ripensarne la componente formativa, come di seguito specificato.

3. Una proposta operativa

Se vogliamo che l'apprendistato professionalizzante torni ad essere un vero e proprio “contratto di mestiere” ⁽¹⁸⁾, come pure era rubricato dal d.lgs. n. 167/2011 (c.d. Testo Unico dell'apprendistato), la componente formativa deve quindi essere ripensata e adeguatamente valorizzata.

⁽¹⁶⁾ Nulla di nuovo, se si considera che tale limitata partecipazione era già stata denunciata da tempo. Sul punto si veda, in particolare, S. D'Agostino, *Il quadro dell'apprendistato professionalizzante: avanzamento della regolamentazione e possibilità della formazione*, in *Rassegna Cnos. Problemi esperienze prospettive per l'istruzione e la formazione professionale*, 2006, n. 2, dove si legge che nel 2004 solo un apprendista su quattro (il 24,8%, per la precisione) era stato coinvolto in attività formative.

⁽¹⁷⁾ Prefazione di P.A. Varesi in L. Carollo, *Il contratto d'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, ADAPT University Press-Giuffrè, 2014.

⁽¹⁸⁾ Sul punto si veda M. Tiraboschi, *Ragioni e impianto di una riforma*, in M. Tiraboschi (A cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato*, Giuffrè, 2011, pp. 3-20.

3.1. Ripensare la formazione “interna”

Necessario è potenziare la formazione esterna. Ripristinare le risorse pubbliche ad essa destinate dovrebbe andare di pari passo ad un aggiornamento dell'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014, dove sono stati condivisi i criteri con cui sono poi state redatte le diverse discipline regionali: almeno triplicando il numero di ore nel triennio, passando da 120 a 360, diversificate non in base al titolo di studi posseduto, come avviene oggi, ma in base al settore e alla qualifica di destinazione, miranti a costruire competenze davvero “trasversali” al mestiere svolto. L'occupabilità di un apprendista professionalizzante è infatti oggi, teoricamente, estremamente limitata: di fatto, durante il suo percorso acquisisce (nella migliore delle ipotesi) competenze utili a svolgere il proprio ruolo nell'azienda che lo ha assunto, al termine del percorso non possiede però né una certificazione, né competenze spendibili in contesti dove lo stesso ruolo è svolto utilizzando strumenti e richiedendo conoscenze anche molto diverse. Compito delle regioni potrebbe allora essere quello di mettere a disposizione corsi miranti a fornire le competenze teoriche e “di mestiere”, realizzati da Università, Centri di Formazione Professionale, ITS Academy e enti accreditati, che garantiscano poi l'occupabilità dell'apprendista anche in caso di cessazione del rapporto al termine del periodo formativo. **In conclusione, andrebbe di conseguenza modificato il d.lgs. n. 81/2015, scegliendo di parlare di “formazione di mestiere”, piuttosto che di “formazione di base e trasversale”, eliminando il riferimento al monte orario massimo pari a 120 ore, inserito nel decreto legislativo proprio a seguito dell'accordo in Conferenza Stato-Regioni già richiamato.**

Uno degli elementi che all'apprendistato professionalizzante manca per essere riconosciuto, a livello europeo, come un vero e proprio apprendistato è una **certificazione ottenuta al termine del percorso formativo**. I cataloghi regionali sopra immaginati potrebbero allora essere progettati grazie all'apporto delle parti sociali, in modo tale da avere un riferimento comune sulle competenze proprie di un determinato mestiere, possibile destinatario di una vera e propria certificazione delle competenze pubblica. “Obbligando” in questo modo regioni e parti sociali a “parlarsi”, si andrebbe inoltre nella direzione di un miglior raccordo tra le rispettive competenze in ambito formativo, non solo per quanto riguarda l'apprendistato.

3.2. La formazione “interna” e il ruolo delle parti sociali

A questo maggior impegno “pubblico” dovrebbe affiancarsi anche l'impegno delle parti sociali, le quali hanno assoluta libertà nell'immaginare l'incremento e il potenziamento della componente di formazione interna, anche sulla base degli esiti – in termini di figure professionali, ruoli e competenze – che potranno individuare e portare ai diversi tavoli regionali. Ancora troppo limitata è la messa a disposizione delle risorse della bilateralità per questo tipo di istituto, sia per finanziare i percorsi di formazione interna, sia per sviluppare altre azioni quali, ad esempio, la formazione dei tutor ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁹⁾ Auspici e indicazioni di certo non originali, se già Varesi nel 2011 scriveva, commentando il recente Testo Unico dell'apprendistato (d.lgs. n. 167/2011): «Proprio in ragione del bagaglio di responsabilità che investe le parti sociali, è da ritenere opportuno un adeguato supporto da parte degli enti bilaterali, sia nella

3.3. Un esempio: l'apprendistato “di transizione”

Un ultimo, concreto, esempio di come ripensare l'apprendistato professionalizzante riscoprendone il valore formativo: questa tipologia di apprendistato è attivabile, senza limiti di età, a favore di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. A questi apprendisti “adulti” potrebbe essere proposto, nel caso di una riforma che vada nella direzione qui tratteggiata, un vero percorso di riqualificazione, dall'alto valore formativo, cogestito da regioni e parti sociali, con l'obiettivo di garantire loro competenze necessarie ai settori localmente presenti e utili, tra le altre cose, a rendere possibili la doppia transizione – verde e digitale.

3.4. Conclusioni. Cosa vogliamo che sia, l'apprendistato?

A contemperare il maggior onere formativo, potrebbe inoltre intervenire una (contenuta) riduzione dei salari corrisposti agli apprendisti e (soprattutto) adeguati incentivi economici e fiscali – che pur tuttavia, come già visto, da soli non sono sufficienti a risollevare, le sorti dell'apprendistato: piuttosto, dovrebbe essere il suo ripensamento come vero canale formativo ad aumentarne l'attrattività per lavoratori e imprese.

La riduzione del salario non avrebbe come obiettivo il, semplicemente, “pagare meno” l'apprendista, ma evitare la confusione con ciò che apprendistato non è (o non dovrebbe essere): l'apprendistato professionalizzante è un percorso di formazione lavoro, che potrebbe portare ad acquisire competenze fondamentali per lo svolgimento di un mestiere, e non un contratto di inserimento destinato ai più giovani, con una scarsa, e solo apparente, componente formativa utile a giustificare il godimento di specifici sgravi fiscali.

Il rischio di un trattamento salariale ⁽²⁰⁾ e normativo ⁽²¹⁾ affine o quantomeno equiparabile tra apprendisti e “normali” lavoratori non fa che portare i primi verso

definizione degli “standard professionali”, sia nella specificazione delle modalità di erogazione ed articolazione dell'offerta formativa, sia, infine, nell'accertamento dei risultati acquisiti dal lavoratore al fine dell'attribuzione della qualifica contrattuale. La bilateralità, con il suo portato di competenze tecniche e di traguardi già acquisiti e con la sensibilità a contemperare gli interessi in gioco, potrebbe infatti svolgere un ruolo fondamentale per trasformare le scelte politiche del Testo Unico in sistemi operativi». Così in P.A. Varesi, *Il Testo Unico dell'apprendistato: note sui profili formativi*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2011, n. 4, pp. 1013-1026.

⁽²⁰⁾ Con la I rivoluzione industriale si innesca questo processo di “proletarizzazione” dell'apprendistato. Sul punto si rimanda alle analisi svolte in S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, Unione Tipografica-Editrice Torinese, 1913 (ma 1894). Per un approfondimento di taglio prettamente economico, nel quale si evidenzia come là dove il salario dell'apprendista aumenta, aumenta anche il rischio di ridurlo a contratto senza, o con scarsa, formazione si veda S.C. Wolter, P. Ryan, *Apprenticeship* in E.A. Hanushek, S. Machin, L. Woessmann (a cura di), *Handbooks in Economics*, NorthHolland, 2011, vol. 3, pp. 521-557.

⁽²¹⁾ Così in D. Garofalo, *L'apprendistato*, in A. Vallebona, *I contratti di lavoro*, UTET, 2009, tomo II, pp. 1505-1564, dove si legge che «A partire dalla l. n. 25 del 1955 il suo [dell'apprendistato] è stato

i secondi, riducendo, in particolare, l'investimento in formazione che pure dovrebbe essere connotato all'apprendistato, valorizzandone le (sole) finalità occupazionali. Al contrario, scegliere di promuovere una legislazione di dettaglio a livello contrattuale-collettivo, tenendo al centro della costruzione dell'apprendistato la valorizzazione della sua componente formativa e il raccordo, in particolare, con l'offerta formativa regionale grazie al ruolo – decisivo – delle parti sociali, può accompagnarsi anche a più marcati meccanismi di sotto-inquadramento o percentualizzazione. **Ma tutto dipende da cosa vogliamo che sia, l'apprendistato.**

caratterizzato da un progressivo avvicinamento alla condizione standard del lavoratore subordinato ad opera non solo della legge, ma anche della giurisprudenza e, soprattutto forse, dell'autonomia collettiva».