

LINK IESTA

Published on *Linkiesta.it* (<http://www.linkiesta.it>)

[Home](#) > I segreti per far funzionare l'apprendistato in Italia

13/05/2014

I segreti per far funzionare l'apprendistato in Italia

I 13 criteri stilati dalla Commissione europea in un'analisi comparativa tra i Paesi comunitari

*Carlotta Piovesan



Priorità alla formazione. L'apprendistato in Germania (Getty Images/Adam Berry)

IN BREVE

HIGHLIGHT

LEGGI DOPO

Parole chiave: lavoro
 apprendistato
 decreto poletti [2]
 europa
 adapt

Argomenti:

• [1]



[4]

Si sta concludendo in queste ore il dibattito alla Camera dei Deputati sull'approvazione del [DL 34/2014](#) [5], meglio noto come "Decreto Poletti". Due i punti nodali: i contratti a termine e l'apprendistato, ritenuti i principali strumenti normativi su cui puntare per ridurre l'irrefrenabile impennata della disoccupazione.

Tuttavia, mentre il dibattito parlamentare in tema di apprendistato si focalizza su questioni come la percentuale di stabilizzazione degli apprendisti o l'abrogazione dell'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione aziendale con l'offerta formativa pubblica, l'Europa viaggia su tutt'altri orizzonti.

È difatti la Commissione europea che ci ricorda come l'apprendistato possa essere uno strumento «in grado di avviare un ciclo virtuoso di riduzione della disoccupazione». Un incremento di un solo punto percentuale dell'apprendistato ha come conseguenza un aumento dello 0,95 per cento del tasso di occupazione giovanile e una riduzione di quello di disoccupazione pari allo 0,8 per cento[1].

Dunque, la stessa Commissione Europea, mettendo a confronto i Paesi nei quali l'apprendistato è una politica attiva di successo, ha

recentemente stilato i tredici fattori chiave identificati come linee-guida strategiche [6] per un sistema di apprendistato efficiente. Ma l'Italia sembra concentrare i propri sforzi su questioni che difficilmente cambieranno senso di marcia all'andamento della disoccupazione, non contemplando fattori critici quali il ruolo attivo delle parti sociali, il coinvolgimento delle imprese, il dialogo tra mondo del lavoro e mondo della scuola.

Questo quanto evidenziato anche dall'ebook di Adapt [7] dal titolo "Apprendistato: quadro comparato e buone prassi" [8]. L'idea alla base della ricerca è mostrare come sia indispensabile "un'alleanza per l'apprendistato" che chiami a raccolta tutti gli interlocutori, Istituzioni statali e regionali, parti sociali, mondo della scuola e della formazione, per far sì che tale strumento possa finalmente esprimere tutte le proprie potenzialità.

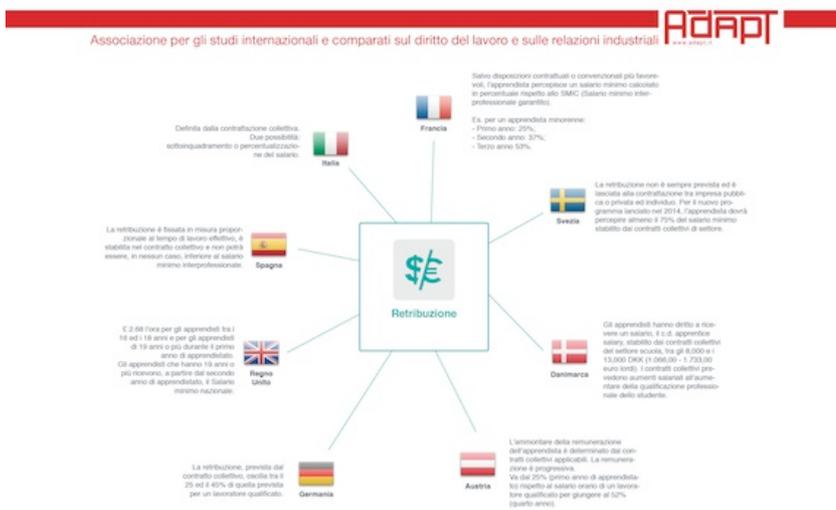
La comparazione internazionale si rivela uno strumento utile per comprendere lo "stato di salute" e la qualità del dibattito italiano in materia di apprendistato e soprattutto, se la direzione intrapresa è quella che porta ad avvicinarsi agli obiettivi occupazionali e di istruzione fissati a livello comunitario entro il 2020.

Il primo divario che emerge in uno sguardo europeo è l'importanza della formazione. Infatti, pur attraverso modelli differenti, in Paesi come la Germania, l'Inghilterra, la Svezia o l'Austria la componente formativa è la dimensione fondamentale dell'apprendistato. Il modello tedesco è quello che fa da traino. Il lavoro è ritenuto momento di formazione e occupa fino al 70 per cento del tempo di un apprendista. Il restante 30 per cento è dedicato all'iter scolastico che si integra in modo armonico con la componente formativa sul luogo di lavoro. Il sistema italiano presenta al contrario un monte ore formativo esiguo dettato dal fatto che l'apprendistato è considerato fondamentalmente una modalità di inserimento lavorativo.



[Clicca qui per vedere l'immagine ingrandita](#) [9]

Il secondo aspetto che allontana l'Italia dall'Europa è la retribuzione degli apprendisti. Venendo meno la funzione formativa dell'istituto, e con esso l'utilizzo dell'apprendistato di primo e terzo livello, non si ha un range retributivo simile a Germania o Francia. In questi Paesi un giovane che si forma lavorando è disposto a percepire un salario pari anche al 25 per cento di quello di un suo collega, il vantaggio risiede infatti nella componente formativa che questo contratto garantisce.



[Clicca qui per vedere l'immagine ingrandita](#) [10]

Ad oggi, tuttavia, a meno che il dibattito parlamentare non riservi sorprese dell'ultimo minuto, così come impostato, il Jobs Act rischia di

essere l'ennesima riforma inutile dell'apprendistato, concentrato esclusivamente sulla definizione del dettaglio a discapito della tenuta complessiva dell'istituto, contribuendo dunque ad accrescere il livello di confusione e incertezza normativa degli operatori del mercato del lavoro.

Il paradosso risiede tuttavia nel fatto che l'Italia avrebbe tutte le carte in regola per "competere" con le buone prassi europee: sarebbe sufficiente applicare quanto contenuto nel Testo Unico del 2011 ^[1]. Questo provvedimento, frutto di una condivisione tra tutti gli attori istituzionali, contiene in sé un equilibrio generale che è il primo passo per un vero rilancio dell'apprendistato. Tutto il resto rischia di essere una "manutenzione straordinaria" dagli esiti incerti. Soprattutto se invece dell'Europa, si guarda ai piccoli interessi locali italiani.

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

*Carlotta Piovesan è Ph.D Candidate alla Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro dell'Università degli Studi di Bergamo, ADAPT junior fellow