

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
 Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
 Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
 scrivi a: *selezione@adapt.it*

Nei primi otto mesi del 2018 il numero di assunzioni in apprendistato ha già superato il totale del 2017: più di 200mila contro i circa 180mila dell'intero anno precedente, secondo i recenti dati Inps. E una delle tipologie di questo istituto, quello di primo livello, è toccato dalla Legge di Bilancio che prevede da un lato un taglio di 27 milioni per alcuni benefici contributivi ma, dall'altro, un potenziamento di 50 milioni di euro dei finanziamenti per i percorsi formativi ad esso connessi. Ciò nonostante, è opportuno chiedersi se questa diffusione sia motivata dalla riscoperta del valore formativo del contratto d'apprendistato, riconosciuto come percorso di qualità non solo per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro ma anche per la costruzione di quelle competenze e professionalità che sono oggi richieste dalle imprese e che i percorsi formativi tradizionali non sono in grado di preparare, o dalla esclusiva convenienza economica. Di particolare rilievo, in questa prospettiva, è il progetto *Work-based learning in vocational education and training* realizzato dall'OCSE, con l'obiettivo di promuovere e diffondere un apprendistato e una formazione professionale di qualità. Uno dei dati che emergono da questo studio è che **l'Italia presenta minimi salariali per gli apprendisti più alti di altri Paesi europei** (vedi tabella).

Retribuzione dell'apprendista

	Retribuzione durante il lavoro in azienda	Retribuzione durante la formazione esterna all'azienda	Ammontare della retribuzione dell'apprendista, comparata a quello di un lavoratore qualificato nello stesso settore
Austria	Si	Si	50%
Danimarca	Si	Si	30% - 70%, in base all'avanzamento del percorso d'apprendistato
Francia	Si	Si	25% - 78%, in base all'avanzamento del percorso d'apprendistato e all'età dell'apprendista
Inghilterra	Si	Si	63%

Italia	Si	No	45% - 70% per il primo livello, 70 - 80% per il secondo livello, 50% - 60% per il terzo livello
Germania	Si	Si	25% - 33%, in base all'avanzamento del percorso d'apprendistato
Norvegia	Si	No	30% - 80%, in base all'avanzamento del percorso d'apprendistato
Svizzera	Si	Si	20%

Fonte: OCSE

Il rapporto OCSE evidenzia inoltre come in numerosi Paesi l'apprendistato venga sostenuto da robusti incentivi pubblici che corrono però il rischio, se non attentamente calibrati, di snaturare come già detto il senso del percorso d'apprendistato. La regolamentazione dell'istituto in Italia prevede incentivi normativi quali la possibilità di sotto-inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori, o di percentualizzare la retribuzione corrisposta rispetto a quella prevista dal CCNL per la qualifica di destinazione. Inoltre, per quanto riguarda l'apprendistato di primo e terzo livello, le ore di formazione interna sono retribuite al 10% di quanto normalmente spettante, mentre quelle di formazione esterna non sono retribuite. Considerando poi l'incentivazione economica e fiscale, il sistema contributivo degli apprendisti risulta essere molto vantaggioso.

In Italia il contratto di apprendistato gode dunque di benefici normativi, economici e fiscali che lo rendono particolarmente vantaggioso per le aziende.

Alla luce del rapporto OCSE un elemento su cui è opportuno ritornare è quello della retribuzione corrisposta all'apprendista. Una formazione di qualità, finalizzata a percorsi d'apprendimento e d'inserimento aziendale di valore sia per il giovane che per il datore di lavoro, porta necessariamente con sé investimenti dedicati, che si abbinano a una retribuzione corrisposta all'apprendista più bassa - così come emerge nel quadro comparato sopra richiamato. **Ma ciò avviene solo se la natura dell'istituto è riconosciuta nella sua interezza come percorso d'apprendimento e formazione "al lavoro", oltre alla sua convenienza economica attuale: ciò che è quindi necessario è un diverso approccio *in primis* culturale nei confronti dei percorsi d'apprendistato**, da parte sia dei datori di lavoro (chiamati a guardare oltre l'incentivo economico e fiscale), ma anche da parte delle realtà formative, che spesso implicitamente negano l'effettiva valenza formativa e di crescita dell'istituto, relegando la

formazione duale a una seconda scelta destinata a chi “non ha le qualità” per frequentare percorsi scolastici “tradizionali”. Ma come ricorda Bertagna, “È sempre il sapere pratico, quello della persona in azione in un contesto del mondo e dell’esistenza, a rendere possibile anche il sapere teoretico più raffinato che si possa pensare”. (G. Bertagna, *Apprendistato e formazione in impresa*, in *Il testo unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè editore, 2011). Il rischio concreto è quello di incorrere in una diffusione dell’istituto esclusivamente motivata dalla sua convenienza economica e non - anche - dalla sua valenza formativa. L’apprendistato, se ben progettato e gestito da tutti i protagonisti del contratto, coniuga sapere e saper fare in un percorso d’apprendimento dove il giovane viene accompagnato a imparare non solo un mestiere ma anche a vivere la valenza formativa ed educativa del lavoro stesso, permettendogli quindi di ottenere, oltre a determinate competenze professionali, una capacità d’apprendimento continua in grado di generare una vera occupabilità - non solo a breve termine.

Matteo Colombo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @colombo_mat

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

 @Michele_ADAPT

*pubblicato anche su *Il Sole 24 Ore*, 1^o novembre 2018

Scarica il **PDF** 

