

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*

Bollettino ADAPT 20 dicembre 2021, n. 45

L'apprendistato duale, in particolare quello di terzo livello, vive dal punto di vista numerico una condizione di netta minoranza rispetto al "gemello diverso" professionalizzante (di secondo tipo), dimostrando la grande difficoltà a far decollare gli strumenti di integrazione università-alta formazione e lavoro nel nostro paese. A questa situazione di stallo concorre senz'altro l'eccessivo carico burocratico che attanaglia chi adopera tali strumenti, come anche la scarsa presenza di un sistema strutturato e continuativo di incentivi che, a partire da un sostegno economico, sia in grado di favorire la connessione tra i diversi attori territoriali che governano la domanda e l'offerta di lavoro.

Come già affermato in precedenti analisi (si veda M. Colombo, *L'apprendistato che non c'è. Alcune riflessioni a partire dall'ultimo report Inapp-Inps*, Bollettino ADAPT 15 novembre 2021, n. 40), stando all'ultima rilevazione *Inapp del 2021*, **l'apprendistato di III tipo ha soltanto sfiorato il tetto dei mille, fermandosi a quota 960 apprendisti su base nazionale nel 2018.** Numeri che rendono paradossale la richiesta da parte delle aziende di avere alte professionalità, considerato il fatto che, pur disponendo dello strumento, l'apprendistato di alta formazione spesso non viene adoperato, privilegiando l'utilizzo di altri mezzi più agili burocraticamente ma meno efficaci e strutturati sul fronte formativo. Facendo riferimento ad un arco di tempo più ampio, **nel 2013 il numero degli apprendisti di terzo livello era di 508** (apprendisti iscritti ai percorsi formativi dalle Regioni/Province autonome), mentre **nel 2014, gli apprendisti di alta formazione avevano raggiunto quota 1.182, per poi salire ancora, nel 2015, a 1.242. Nel 2016 abbiamo invece assistito ad una diminuzione del numero di apprendisti di terzo tipo, calati a quota 1.046. Una frenata che ha preceduto il "crollo" del 2017 (982 apprendisti) e del 2018 (960 apprendisti), mettendo in evidenza il declino**

dell'istituto.

Pur essendo diverse le cause alla base dell'andamento progressivamente discendente dell'istituto, tra gli aspetti che hanno concorso al formarsi di questa situazione vi sono la presenza di strumenti concorrenti come i tirocini extracurricolari e, soprattutto, la bassa promozione di un sistema di incentivi, oltre a quelli ordinari dell'istituto (agevolazioni economico-fiscali sul costo del lavoro), volti a favorire l'utilizzo dell'apprendistato di III livello da parte delle imprese, facendo sì che possa diventare il canale privilegiato di accesso al lavoro e di costruzione delle professionalità nei territori. Partendo da quest'ultimo aspetto, è bene ricordare come tra il 2012 e il 2017 sia stato infatti introdotto nell'ambito del progetto **"FixO Scuola e Università - Formazione e Innovazione Scuola e Università"**, promosso dal Ministero del Lavoro e da Anpal (prima Italia Lavoro) con uno stanziamento iniziale di 1 milione e 560 mila euro, un **contributo di 6.000 euro specificamente rivolto a quelle imprese che attivavano un apprendistato di alta formazione a tempo pieno** (il contributo veniva ridimensionato a 4.000 euro per le assunzioni di apprendisti a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali), cercando quindi di **incentivare l'utilizzo di questo strumento attraverso l'erogazione di un contributo economico direttamente alle imprese, le quali potevano beneficiare di un costo del lavoro più basso e, al tempo stesso, avvalersi della possibilità di formare il giovane in base alle competenze di cui necessitavano.**

I primi anni di attivazione dell'incentivo sembrano avere avuto un impatto positivo sull'incremento dell'utilizzo dell'apprendistato di III livello, arrivando al picco di 1.242 apprendisti attivi nel 2015. Tuttavia, negli anni seguenti, a seguito del passaggio da **Italia Lavoro** ad **Anpal**, all'affermarsi del programma **Garanzia Giovani**, che ha di fatto rappresentato uno dei motori principali della diffusione dei tirocini extracurricolari, anche a discapito di strumenti come l'apprendistato, e allo sbiadirsi della **promozione dell'incentivo FixO a livello territoriale**, la quota di apprendisti di terzo livello è progressivamente diminuita arrivando sotto l'ordine delle migliaia con 960 apprendisti nel 2018. **A spiegazione del calo del numero degli apprendisti, seppur in via più marginale, può essere aggiunto anche il fatto che nel passaggio dal Testo unico sull'apprendistato (TUA) del 2011 alla nuova disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 81 del 2015 il legislatore ha operato un ridimensionamento del campo di applicazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (III livello),**

riconducendo l'attivazione di un percorso per il conseguimento del diploma secondario superiore (liceo, istituto tecnico, istituto professionale) non più al terzo livello, bensì al primo, determinando **quindi, almeno ipoteticamente, un decremento della quota di apprendisti di alta formazione nelle rilevazioni successive.**

Il quadro appena delineato dimostra, da una parte, il poco interesse finora riscontrato nell'utilizzo di un sistema strutturato, come quello dell'apprendistato duale di terzo livello, per favorire l'incontro tra giovani e lavoro anche attraverso un dialogo stretto e continuativo tra università e imprese. Dall'altra parte, mette in evidenza l'importanza di promuovere incentivi economico-fiscali volti ad incrementare l'utilizzo dello strumento anche attraverso **la costruzione di una rete di attori che indirizzino gli incentivi e i finanziamenti all'interno di una trama progetti territoriali volti a rispondere ai fabbisogni professionali e di competenze del territorio, arricchendo ulteriormente la prospettiva di utilizzo dell'apprendistato di terzo livello, non solo come uno strumento di risparmio economico, ma anche come un mezzo per progettare l'incontro tra domanda e offerta di competenze e professionalità.**

L'efficacia di questa "filosofia dell'incentivo" è testimoniata da alcune realtà territoriali virtuose come Regione Piemonte che, stando alle ultime rilevazioni (si veda [Inapp del 2021](#)), accoglie circa il 70% degli apprendisti di III livello presenti in Italia. In riferimento alla regione subalpina, tra il 2016 e il 2020, la rete di incentivi e di attori sociali ha portato all'attivazione di 758 percorsi di apprendistato di alta formazione, soprattutto nell'ambito di master (558) e attività di ricerca (90), coinvolgendo 281 imprese, in particolare di piccola-media dimensione (si veda M. Colombo, G. Montemarano, *Apprendistato e innovazione. L'esperienza di Regione Piemonte*, Nuova Professionalità, III/1, 2021). Un esempio che dimostra come, più in generale, agli incentivi economici a favore delle aziende è opportuno affiancare la costruzione di reti territoriali strutturate sulla collaborazione (non episodica) tra sistemi formativi, imprese, parti sociali ed enti locali. **Il rovescio della medaglia è rappresentato dal rischio di abdicare alla messa in rete degli incentivi, impedendo che l'apprendistato venga sfruttato a pieno o che prevalgano altre forme giuridiche più facilmente attivabili come i tirocini extracurricolari, molto meno ambiziosi ed efficaci nella formazione delle competenze.** Ne è stato un esempio **Garanzia Giovani** che, dalla sua implementazione nel 2014 fino ad oggi, ha portato all'attivazione di **oltre mezzo milione di tirocini extracurricolari ma solo di un migliaio di contratti di apprendistato** (vedi [report di monitoraggio quadrimestrale Anpal su](#)

Garanzia Giovani), mettendo in evidenza l'importanza di sapere indirizzare le risorse disponibili verso le forme di integrazione scuola-università-lavoro più virtuose anche attraverso la promozione di progetti specifici su base territoriale.

Gli incentivi, a livello europeo, nazionale e regionale, possono dunque rappresentare un importante pilastro per il rilancio dell'apprendistato, e in particolare quello di terzo livello, che più di tutti soffre di quote di attivazione piuttosto residue. A questo proposito, sembra paradossale che il Pnrr non preveda azioni specifiche di finanziamento volte a supportare l'apprendistato di alta formazione. Guardando al livello nazionale, sembra essere urgente la **reintroduzione di un sistema di incentivo economico a livello nazionale**, come quello proposto dal programma **FlixO Scuola & Università**, per supportare le imprese nel non facile compito di prendersi cura della formazione e dell'inserimento strutturato di un giovane in azienda. **Al tempo stesso gli enti territoriali, le Regioni, gli istituti di istruzione e formazione, nonché le imprese stesse, hanno l'arduo (ma necessario) compito di tessere reti di collaborazione in grado di incentivare l'utilizzo di questi contributi non soltanto da un punto di vista economico ma anche attraverso la presa di consapevolezza di come l'apprendistato di alta formazione possa rappresentare la chiave di volta della progettazione e dell'incontro tra domanda e offerta di competenze di elevata professionalità in base alle peculiarità del territorio in cui si inserisce.**

Tommaso Galeotto

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @TommasoGaleotto