

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 30 settembre 2019, n. 34

È stato presentato la scorsa settimana il Progetto di Legge n. 88 “Sviluppo al contratto di apprendistato - Modifiche alla L.R. 22/2006”, ora in discussione presso le Commissioni competenti (IV e I) del Consiglio della Regione Lombardia. Primo firmatario della proposta è il consigliere regionale Astuti del Partito Democratico. Obiettivo del progetto di legge è quello di incentivare ulteriormente il contratto d'apprendistato, attraverso un pacchetto di iniziative che ne rendano più agile, e conveniente, il ricorso. L'obiettivo del progetto è quindi lodevole, ma gli strumenti messi in campo per raggiungerlo suscitano qualche dubbio. Ma andiamo con ordine: quali sono i contenuti di questo documento?

Il progetto di legge è introdotto da una breve relazione che ne spiega gli obiettivi e lo inquadra nel più generale contesto del mercato del lavoro lombardo. L'apprendistato è presentato come uno strumento utile a contrastare la disoccupazione giovanile e il c.d *skills shortage*, cioè il fenomeno che identifica la difficoltà, da parte delle aziende, a reperire i profili professionali richiesti, vuoi per la loro effettiva mancanza, vuoi per l'assenza di un'offerta formativa adeguata a livello territoriale. L'apprendistato rende possibile un'alleanza tra sistemi formativi e mondo del lavoro, capace di contrastare i fenomeni ora descritti e fornire ai giovani una formazione che ne favorisce l'occupabilità e un inserimento di qualità nel mercato del lavoro, in percorsi ben più robusti di quelli previsti dai tirocini extracurricolari, nei quali “incappano” molti giovani neodiplomati e neolaureati. Tutto ciò considerato, gli autori della relazione riconoscono che *“L'apprendistato ha quindi la potenzialità di diventare una delle principali leve di occupazione per i giovani diffondendo la formazione on the job.”*

Questi gli obiettivi. I metodi messi in campo per raggiungerli si concretano in una serie di modifiche all'art. 20 della legge regionale 22/2006, dedicato proprio

all'apprendistato, e riassunte nella tabella sottostante. Le modifiche introdotte al comma 1 sono evidenziate.

MODIFICHE ALL'ART. 20 DELLA L.R. 22/2006

Comma 1	Modificato	La Regione promuove le diverse forme di apprendistato ai sensi della disciplina statale anche mediante la concessione di contributi nei confronti dell'impresa e dell'apprendista
Comma 5	Aggiunto	La Regione promuove l'attivazione di reti di partenariato locale con Enti territoriali, parti sociali ed imprese finalizzate a sviluppare azioni integrate per la diffusione del contratto di apprendistato.
Comma 6	Aggiunto	La Regione attiva corsi per la formazione dei tutor aziendali e formativi di cui all'art. 7 del D.M. 12 ottobre 2015 finalizzati alla presa in carico ed affiancamento dell'apprendista, nonché al monitoraggio del corretto svolgimento del percorso di apprendimento.
Comma 7	Aggiunto	La Regione al fine di semplificare e facilitare la compilazione del contratto di apprendistato, nel rispetto della normativa statale ed in collaborazione con la parti sociali e datoriali più rappresentative, le università, gli istituti tecnici superiori e gli istituti tecnici e professionali, agevola la definizione di una modulistica standard dei contratti di apprendistato valida in tutte le province lombarde.

La *ratio* di questi interventi è spiegata nella relazione che accompagna il progetto di legge. Nello specifico, il comma 1 vuole introdurre la possibilità di prevedere degli incentivi destinati non solo alle imprese, ma agli stessi apprendisti: infatti, nel documento si legge che *“Tale modifica permetterebbe di aumentare il compenso degli apprendisti, che allo stato attuale si aggira intorno ai 350 euro per il I livello, mentre per il II livello può arrivare anche al sotto inquadramento di due livelli”*. Il comma 5 prevede invece la promozione di reti finalizzate alla creazione di canali più fluidi tra i diversi enti chiamati a promuovere e gestire l'apprendistato. Il comma 6 impegna la Regione a (ri)programmare corsi di formazione destinati a tutor aziendali e tutor dell'istituzione formativa, figure necessarie per la stesura di contratti d'apprendistato e fondamentali per la loro buona riuscita, in quanto rappresentano, concretamente, il collegamento tra sistemi formativi e mondo delle imprese, chiamati come sono a dialogare costantemente per la progettazione e per il controllo del percorso formativo dell'apprendista. Infine, il comma 7 prevede la predisposizione di modelli standard di contratti d'apprendistato, nel tentativo di alleggerire gli obblighi burocratici e amministrativi in capo alle aziende e alle istituzioni formative.

Alcune osservazioni. Per prima cosa, l'apprendistato non è “tutto uguale”: tra quello di primo e terzo livello, da una parte, e quello professionalizzante o di secondo livello,

dall'altra, ci sono differenze significative, che rendono inefficaci incentivi che non siano attentamente calibrati sulle specificità di queste tre, differenti, tipologie. L'apprendistato di secondo livello, finalizzato all'ottenimento di una qualificazione valida ai fini contrattuali, vede oggi la sua diffusione in aumento, con percentuali che raggiungono il 97% sul totale dei contratti d'apprendistato attivati in Italia. Al contrario, l'apprendistato di primo e terzo livello, finalizzati, rispettivamente, all'ottenimento di un titolo di studi secondario superiore e a percorsi di alta formazione e ricerca, vedono invece una diffusione quasi nulla, seppur maggiore in Lombardia che nelle altre [regioni italiane](#). Un incentivo "generico" potrebbe generare l'effetto insperato di aumentare ulteriormente il ricorso alla tipologia più diffusa, quella professionalizzante, che è anche quella meno formativa e di più semplice gestione, in quanto non prevede il coinvolgimento di un'istituzione formativa e il monte ore di formazione è molto contenuto, e di rendere ancora più limitato il ricorso ad apprendistati di primo e terzo livello, verso i quali dovrebbe invece concentrarsi l'attenzione dell'assemblea regionale. Nel documento summenzionato queste differenze non vengono prese in considerazione, mentre dovrebbero essere il primo punto di ogni ragionamento che voglia davvero favorire la diffusione di un apprendistato di qualità e capace di soddisfare le esigenze di imprese, istituzioni formative, e degli stessi giovani.

Un altro elemento critico è il passaggio riguardante la retribuzione dell'apprendista. Al di là della generica semplificazione proposta dal testo della relazione, che menziona due tipologie di apprendistato su tre e presenta alcuni calcoli frettolosi, il punto è piuttosto un altro: perché la retribuzione dell'apprendista è, solitamente, così bassa? È perché nei Paesi europei in cui l'apprendistato è riconosciuto come un'efficace strumento per rispondere ai problemi che evidenzia la stessa relazione (disoccupazione giovanile, *skills shortage*), la retribuzione degli apprendisti è ancora più bassa, rispetto a quanto accade in Italia? Perché nello scambio s'introduce un altro fattore: quello della qualità della formazione ricevuta. [Studi internazionali](#) (e la stessa dottrina giuslavorista([1]) hanno evidenziato da tempo come la retribuzione dell'apprendista sia spesso la cartina da tornasole con la quale verificare la qualità del percorso formativo: più l'apprendista è "normalizzato", e la sua retribuzione si avvicina a quella dei lavoratori non apprendisti, meno il percorso è autenticamente formativo, dato che le risorse vengono spostate dalla progettazione di percorsi formativi efficaci ed utili, alla componente retributiva. Anche in questo caso, dove sono messe in campo dall'attore pubblico e non dal singolo datore di lavoro, le risorse potrebbero piuttosto essere destinate al potenziamento della formazione prevista per questi concorsi, aumentandone l'efficacia, ad esempio allocando risorse grazie alle quali le numerose PMI lombarde possano accedere a contenuti formativi di qualità, facilitando allo stesso tempo la loro apertura al territorio e favorendo così l'obiettivo che si pone anche il comma 5, cioè la creazione di reti locali

per l'apprendistato. È questo quindi un punto particolarmente critico, che richiede una specifica attenzione per non realizzare il rischio già ricordato in precedenza, di una "normalizzazione" dell'apprendistato che ne metta in secondo piano le finalità formative, riducendolo, come accade nella maggior parte dei casi, ad uno strumento a cui ricorrere unicamente per abbattere il costo del lavoro.

Un ultimo punto critico. Le difficoltà burocratiche richiamate anche dalla relazione sono dovute alla molteplicità delle fonti a cui rifarsi nella stesura della documentazione utile a fare apprendistato: nazionali, regionali, la contrattazione collettiva. Il rischio concreto è quello di perdersi in questa molteplicità di rimandi, complice anche la stessa normativa, piuttosto vaga su alcuni punti. Detto questo, tentare di risolvere questi limiti attraverso la standardizzazione delle procedure genera il rischio ben più significativo di una conseguente standardizzazione dei percorsi, mentre invece la ricchezza dell'apprendistato è proprio quella di creare reti, e ponti, tra realtà che spesso sono pensate come separate e non comunicanti, la scuola e il lavoro *in primis*. Ovviamente questo genera delle difficoltà, ma più che la burocrazia il vero vincolo che limita il ricorso all'apprendistato è di natura culturale: ancora oggi, in Italia i due mondi sopra richiamati, quello dei sistemi formativi e quello delle imprese, sono inseriti in una logica sequenziale per la quale si passa dal primo al secondo, senza che si generi un effettivo dialogo tra i due. La quarta rivoluzione industriale chiede invece a gran voce l'opposto: sistemi continuamente integrati di formazione e lavoro, capaci di superare i limiti culturali che rendono impraticabile questo dialogo. E non è attraverso la standardizzazione della modulistica che si favorisce il ricorso all'apprendistato come effettiva leva capace di generare innovazione, sviluppo economico e sociale, formazione integrale e occupabilità.

Molto positiva invece l'introduzione del comma 5 e del comma 6: il ruolo dei tutor e dei territori sono entrambi elementi centrali per la gestione efficace di rapporti d'apprendistato e per la diffusione di un diverso sguardo sui percorsi che integrano formazione e lavoro, oltre che per facilitarne l'effettivo ricorso attraverso strategie di promozione e supporto.

In conclusione, il progetto di legge regionale ha il merito di attenzionare un tema oggi cruciale ma assolutamente ai margini del dibattito pubblico: quella della formazione in apprendistato quale leva per l'occupazione e l'occupabilità giovanile e la competitività e

lo sviluppo delle imprese. Gli obiettivi sono quindi lodevoli e assolutamente condivisibili, meno entusiasmo genera una prima lettura degli strumenti messi in campo, che rischiano di generare gli effetti opposti rispetto a quelli auspicati dai firmatari del progetto. Andrebbero, per prima cosa, debitamente approfondite le specifiche esigenze delle tre, diverse, tipologie di apprendistato, per poi favorire soprattutto la loro componente formativa (oggi particolarmente debole nell'apprendistato professionalizzante) e promuovere la diffusione di una cultura che sappia guardare all'apprendistato per quello che è: non una seconda scelta o un ripiego per far fronte a situazioni emergenziali, ma un utile strumento per la costruzione di nuove professionalità, capaci di affrontare le sfide poste dal futuro del lavoro. Una proposta potrebbe essere quella di stanziare fondi per la formazione non solo dei tutor, ma dei progettisti di percorsi d'apprendistato nelle imprese, nelle associazioni datoriali, nelle istituzioni formative, nella Pubblica Amministrazione: compito di questi progettisti sarà quello di saper declinare, concretamente, le specifiche esigenze dei diversi partner che concorrono alla strutturazione dei percorsi, al fine di scongiurare la loro standardizzazione e al contrario promuovere una personalizzazione sempre crescente, vero elemento di successo di ogni percorso d'apprendistato. Infine, queste iniziative andrebbero poi armonizzate con gli incentivi regionali già a disposizione, cogliendo l'occasione per razionalizzare quest'ultimi e renderli più accessibili alle istituzioni formative e alle imprese.

Matteo Colombo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @colombo_mat

([1]) S.C. Wolter, P. Ryan, *Apprenticeship*, in *Handbooks of the Economics of the Education*, 3/2011, pp. 521-576