

Apprendistato: la difficile via italiana alla transizione scuola-lavoro

Giustina Orientale Caputo

RPS

Nel 2015 il d.lgs. n. 81 – uno degli otto decreti attuativi della legge delega 183/2014 nota come Jobs Act – riscrive, ancora una volta e in maniera significativa, le regole dell'apprendistato istituito in Italia nel 1955. Ma per quanti aggiustamenti e provvedimenti siano stati emanati fino a oggi in Italia, l'apprendistato rimane uno strumento di inserimento scarsamente efficace, che non ha raggiunto obiettivi soddisfacenti in termini di occupazione. Nell'articolo si illustra attraverso quali e quanti cambiamenti normativi si è proceduto nel corso degli anni, per individuare quali elementi hanno impedito finora che esso diventasse lo strumento incisivo per migliorare l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro giovanile

in Italia: da un complicato assetto normativo all'assenza di raccordo fra standard professionali e standard formativi, dalla debolezza di un sistema di validazione degli apprendimenti non formali a un debole coinvolgimento delle parti sociali e delle imprese stesse, fino alla mancanza di una certificazione delle competenze. Eppure un buon sistema di apprendistato potrebbe garantire ai giovani le competenze necessarie per entrare nel mercato del lavoro e agli imprenditori la manodopera qualificata adeguata ai fabbisogni aziendali di cui risultano continuamente alla ricerca. L'ultimo intervento in materia di apprendistato dichiara nelle intenzioni di volere affrontare alcuni di questi nodi problematici.

1. Introduzione

È del 1955 la legge n. 25 che in Italia istituisce l'apprendistato, un rapporto di lavoro speciale che indicava l'obbligo per l'imprenditore di impartire all'apprendista l'insegnamento necessario per diventare lavoratore qualificato. È del 2015 il decreto legislativo n. 81 – uno degli otto decreti attuativi della legge delega n. 183/2014 nota come *Jobs Act* – che ne riscrive, in maniera significativa, per l'ultima volta in ordine di tempo, le regole. A volere considerare solo gli interventi più importanti succedutisi nei sessant'anni che separano il primo dall'ul-

timo provvedimento, in Italia le norme per l'apprendistato sono state riscritte almeno cinque volte (tre delle quali sono state riforme che hanno cambiato quasi completamente il corpus normativo precedente, e sono state varate nell'arco degli ultimi dodici anni). Considerando poi sia il livello nazionale che quello regionale, negli ultimi cinque anni si possono contare almeno quindici interventi sia di piccola che di grande portata. Per dare la misura di quanto siano stati numerosi gli interventi realizzati si pensi che in Germania – dove lo strumento funziona bene – l'apprendistato è regolato da una legge federale del 1969, modificata in modo sostanziale solo nel 2005 (Weiss, 2014).

Le ragioni di tutta questa produzione legislativa potrebbero risiedere da un lato, come è stato sostenuto (Garofalo, 2015), nella natura stessa dell'apprendistato che, essendo il contratto misto per eccellenza, all'incrocio cioè fra mondo della formazione e mondo del lavoro, pone maggiori problemi di competenze regolative, poiché è sensibile alle modifiche che riguardano entrambi gli ambiti. Dall'altro si potrebbe sostenere che proprio tutta questa effervescenza indica che l'Italia guarda all'apprendistato come a uno dei principali strumenti di lotta alla disoccupazione giovanile e per questo prova ad affinare continuamente lo strumento. Quale che sia la ragione, in Italia l'apprendistato non sembra mai essere veramente decollato, né avere mai raggiunto obiettivi soddisfacenti in termini di occupazione. E fra le tante ragioni, come vedremo, va anche annoverata proprio la continua incertezza del quadro legislativo.

L'apprendistato non rappresenta uno dei tanti contratti di lavoro esistenti, bensì per antonomasia lo strumento per favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e per questo su di esso si concentrano i più recenti indirizzi delle politiche europee per i giovani: ne sono prova le recenti disposizioni della «Garanzia Giovani» varata nel 2013¹ e la cosiddetta «Alleanza europea per l'apprendistato» emanata nell'ottobre dello stesso 2013, con un intento di collaborazione fra i paesi e

¹ Il programma «Garanzia Giovani» (raccomandazione Eu del 22 aprile 2013 (2013/C 120/01) invita gli Stati membri a garantire ai giovani con meno di 25 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, di apprendistato o di tirocinio o altra misura di formazione entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale (Corradini e Orientale Caputo, 2016).

una dichiarazione congiunta delle parti sociali europee, Commissione europea e Presidenza del Consiglio dell'Unione.

In Italia, già prima di questi indirizzi, l'apprendistato aveva lentamente modificato il suo volto: è la legge n. 30 del 2003 (impropriamente conosciuta come Legge Biagi), ad esempio, che lo eleva a contratto formativo per eccellenza, idoneo per consentire ai giovani di assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione. Ed è la legge n. 92 del 2012 (Legge Fornero), che all'articolo 1 comma b definisce l'apprendistato «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro». Insomma già da tempo anche in Italia è considerato l'elemento strategico su cui puntare per mettere in contatto il mondo della scuola, quello della formazione e quello del lavoro. Ma al di là delle intenzioni, numerosi elementi hanno impedito finora che esso diventasse lo strumento efficace e incisivo per migliorare l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro giovanile in Italia: da un complicato assetto normativo, su cui si è continuamente intervenuto e che ha creato più incertezze che affezione all'assenza di raccordo fra standard professionali e standard formativi, dalla debolezza di un sistema di validazione degli apprendimenti non formali ad un debole coinvolgimento delle parti sociali e delle imprese stesse, fino alla mancanza di una certificazione delle competenze.

Eppure un buon sistema di apprendistato potrebbe garantire ai giovani le competenze necessarie per entrare nel mercato del lavoro e agli imprenditori la manodopera qualificata adeguata ai fabbisogni aziendali di cui risultano continuamente alla ricerca. L'ultimo intervento in materia di apprendistato sembra volere affrontare alcuni di questi nodi problematici.

Il nostro lavoro è così organizzato: nel prossimo paragrafo illustreremo attraverso quali e quanti cambiamenti normativi si è proceduto, cosa cambia e cosa resta invariato dell'apprendistato in base al decreto legislativo n. 81/2015, emanato in attuazione del *Jobs Act*. Nel paragrafo successivo faremo il punto sui dati e gli andamenti dei contratti di apprendistato in Italia, per comprendere l'ordine di grandezza del fenomeno e su quanta parte della popolazione giovanile esso incida. Nel paragrafo conclusivo proveremo infine a indicare i punti di forza e di debolezza del nostro apprendistato, anche considerando le linee strategiche fornite dall'Europa per il consolidamento di un efficiente sistema di apprendistato.

2. Dalla legge 25/1955 al decreto legislativo n. 81/2015: l'evoluzione legislativa dell'apprendistato in Italia

Come si è detto in premessa, la legge che definisce l'obbligo per il datore di lavoro di formare l'apprendista assunto alle sue dipendenze, affinché questi possa diventare un lavoratore qualificato, risale al 1955: sono gli anni che precedono l'avvio dello sviluppo industriale e del boom economico, che vedono un paese ancora profondamente agricolo e in cui l'obbligo scolastico fino al quattordicesimo anno (che si avrà con l'istituzione della scuola media unica) è ancora di là da venire.

Uno scenario, dunque, profondamente diverso dall'attuale che nel corso del tempo si è modificato e a cui l'apprendistato ha dovuto adattarsi. La prima legge che, negli anni più vicini a noi, dedica particolare attenzione all'apprendistato è la legge di riforma del mercato del lavoro n. 176 del 1997, nota come «pacchetto Treu». La legge, che si dedica al riordino della formazione professionale, alle politiche attive del lavoro, all'introduzione del lavoro in somministrazione e alla piena legittimazione del lavoro a tempo determinato, introduce anche novità relative all'apprendistato, innalzando il limite di età degli apprendisti, facendo scomparire i vincoli per l'uso del contratto destinato un tempo solo a determinati settori economici e inserendo i diplomati tra i possibili beneficiari.

Ma sarà la legge n. 30 del 2003 che introdurrà le maggiori novità, in parte valide fino all'ultima trasformazione del 2015. Essa infatti allargherà la platea dei giovani fino a 29 anni, includerà anche i laureati e ne modificherà profondamente la natura, stabilendo che l'apprendistato è il contratto formativo per eccellenza, idoneo per assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione e per acquisire titoli di studio. Introdurrà la distinzione, ancora oggi in uso, fra tre tipi di apprendistato e muterà l'obiettivo di fondo del contratto che sarà quello di formare i giovani non più per una specifica attività lavorativa ma per il mercato.

Nel 2011 il decreto legislativo n. 167, il Testo unico sull'apprendistato (Tua), definisce l'apprendistato quel «contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani» e stabilisce di fatto la centralità di tale strumento nelle strategie di inserimento. La legge n. 92 del 2012 definirà, addirittura al primo articolo, l'apprendistato come strumento principe per l'accesso al mercato, non toccherà l'impianto del Testo unico, ma inaugurerà una sta-

gione di interventi volti alla semplificazione delle norme per l'apprendistato. In questo solco di semplificazione e incentivi all'apprendistato si inseriscono altri due interventi significativi: il d.l. n. 76/2013 e la l. n. 128/2013.

Sull'obiettivo della semplificazione ritorna ancora, di lì a pochissimo, la legge n. 78 del 2014, che converte in legge il decreto n. 34 del 2013 – dedicato al lavoro a tempo determinato e all'apprendistato – noto come «decreto Poletti». La legge interviene su pochi aspetti, ma lo fa puntando in maniera esplicita a rispondere alle lamentele per le eccessive lungaggini burocratiche. Il piano formativo individuale ritorna a dover essere redatto in forma scritta, ma può anche essere comunicato oltre 30 giorni dopo l'assunzione (come prescritto in precedenza), mentre le Regioni sono solo tenute a comunicare entro 45 giorni dall'assunzione le modalità di svolgimento dell'offerta pubblica (anche tramite enti bilaterali o altri soggetti); di fatto nelle Regioni che non ne hanno predisposta alcuna l'offerta decade senza altre conseguenze. Essa cioè non viene erogata. Si interviene poi sulla riduzione della durata della formazione trasversale pubblica, già ridotta negli anni precedenti. Infine si interviene sulle stabilizzazioni degli apprendisti. Secondo quanto previsto fino a quel momento, le aziende con più di 10 dipendenti, per procedere a nuove assunzioni in apprendistato, erano tenute a stabilizzare il 30% degli apprendisti impiegati. Con la legge n. 78 del 2014 i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti sono obbligati a stabilizzare almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti, prima di potere procedere a una nuova assunzione in regime di apprendistato; per gli altri nessun vincolo. E anche in questo caso la mancata trasformazione può essere sanata amministrativamente.

Pochi mesi dopo l'emanazione della legge n. 78, il Governo Renzi vara la legge delega di riforma del mercato del lavoro n. 183/2014, più nota come *Jobs Act*. Ad essa seguiranno nel 2015 i decreti legislativi di applicazione della legge, fra cui il decreto n. 81, tramite il quale il governo si è posto l'obiettivo di rafforzare l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro di coloro che sono in cerca di occupazione, riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le esigenze del contesto occupazionale produttivo e rendere più efficiente l'attività ispettiva. Nell'ambito del riordino dei contratti di lavoro è stato compreso anche l'apprendistato cui sono dedicati gli articoli 41-47 del decreto.

RPS

Giustina Orientale Caputo

Questa volta l'intervento sul contratto di apprendistato appare di una certa portata, determinato dalle osservazioni provenienti da Regioni e Province autonome, ma anche dai dati sconcertanti del mercato del lavoro e dalle pressioni europee per un potenziamento dello strumento. Da queste necessità sono scaturite la riformulazione definita dal decreto n. 81 e l'approvazione in sede di Conferenza Stato-Regioni di un accordo per un progetto sperimentale di «accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale».

Quali le novità del decreto n. 81/2015?

In primo luogo viene abrogato il Testo unico del 2011, punto di riferimento più ampio fino a ora, nonostante le trasformazioni legislative successive. L'apprendistato continua a essere definito come un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione, ma si interviene sulla tipologia introdotta dalla legge n. 30 del 2003, che era così delineata:

- ♦ il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, per i soggetti dai 15 fino ai 25 anni di età, con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
- ♦ l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, per i soggetti tra i 18 e i 29 anni di età. Quello di fatto più utilizzato e su cui negli anni ci si era concentrati maggiormente e su cui si era intervenuto più frequentemente;
- ♦ il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, per i soggetti tra i 18 e i 29 anni, per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato;
- ♦ il contratto di apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi.

Il decreto legislativo n. 81/2015 all'art. 41 è intervenuto in maniera significativa sul primo e sul terzo tipo e quasi per nulla su quello professionale. Oggi con l'apprendistato di primo livello si consente ai giovani di conseguire la qualifica triennale, il diploma professionale (ottenibile tramite i corsi di formazione professionale regionali) e il diploma di scuola secondaria superiore; mentre con quello di terzo tipo si accede al livello universitario, all'attività di ricerca e al praticantato necessario per le professioni ordinistiche.

Si configurano così da un lato una distribuzione più razionale e netta fra le funzioni dei due percorsi che risultano pensati per inserirsi in

maniera più organica in un sistema duale della formazione e del lavoro e, dall'altro, un tentativo più diretto di puntare a una migliore integrazione fra sistema scolastico, formativo e mondo del lavoro. Tale rapporto di integrazione – indicato esplicitamente solo per il primo tipo – si collega anche alla riforma della scuola introdotta dalla legge n. 107/2015, nota come «la Buona scuola», che prevede l'obbligo dell'alternanza scuola-lavoro per tutti gli studenti e che «pur avendo abbandonato il modello formale dell'apprendistato, di cui v'era traccia nel disegno di legge, ne mutua alcuni tratti essenziali» (Garofalo, 2015, p. 255).

In qualche modo insomma si punta, a livello normativo, a ritenere non più prorogabile la costituzione di quel sistema duale della formazione e del lavoro che in altre realtà europee ha dato ottimi risultati, ma che in Italia ha avuto difficoltà ad affermarsi. L'apprendistato professionalizzante – con tutte le difficoltà è l'unico attivo nel nostro paese – resta invariato nella legge, anche se si elimina il riferimento al contratto di mestiere presente nel Testo unico. I tipi di apprendistato riformati vengono così distinti:

- ♦ apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- ♦ apprendistato professionalizzante;
- ♦ apprendistato di alta formazione e ricerca.

Non viene più considerato a sé quello della riqualificazione dei lavoratori in mobilità, ma all'art. 47 è indicata la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità (fino alla prossima abrogazione nel gennaio 2017) e coloro che godono di un trattamento di disoccupazione.

Per il resto, se la forma scritta del piano formativo e la durata minima dell'apprendistato fissata in sei mesi restano invariati, l'art. 42 del decreto introduce novità relative al licenziamento: nel tentativo di equiparare l'apprendistato a tutti gli altri tipi di contratto ora vigono anche qui le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo. Occorre evidenziare come per il contratto di primo tipo costituisca giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi: in questo modo si finisce con l'attribuire l'intera responsabilità della formazione all'apprendista. Nei provvedimenti precedenti, persino nella legge 78/2014 si accennava poi – sebbene se ne restringevano e semplificavano le funzioni – al ruolo del tutor, il soggetto preposto a seguire direttamente l'apprendista e ad approvarne il Piano

formativo individuale. Nel decreto attuale non se ne trova alcun cenno, mentre nel decreto interministeriale, emanato successivamente e su cui torneremo, se ne indicano funzioni e compiti. Ciò dovrebbe evitare il pericolo (reale negli ultimi tempi) che tale figura sparisca a discapito di quella formazioni *on the job* essenziale in questo contratto (Corradini e Orientale Caputo, 2015).

La disciplina generale del contratto è affidata agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi nazionali. Per quel che riguarda la stabilizzazione, tema di un certo rilievo, restano confermate le regole precedenti. Come si è detto, questo punto ha suscitato, a ragione, non poche critiche. La scomparsa dell'obbligo di stabilizzazione – che resta di fatto solo per gli apprendisti professionalizzanti – oltre a incidere sull'occupazione e sulle condizioni del mercato del lavoro, non appare nemmeno in linea, come vedremo, con quanto prescritto dall'Europa che pone la «trasformazione» fra gli elementi chiave per il buon funzionamento dell'apprendistato.

L'art. 46 affronta poi due questioni centrali: quella della regolamentazione degli standard professionali e formativi e quella della certificazione delle competenze. Uno dei nostri maggiori punti deboli. Esso definisce:

- ♦ gli standard *formativi*, successivamente individuati con un decreto interministeriale (Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca d'intesa con Regioni e Parti sociali) emanato nell'ottobre 2015: sono state fornite indicazioni per la definizione degli standard formativi dell'apprendistato (che costituiscono Livelli essenziali di prestazioni) e per la struttura dei protocolli azienda-istituzione formativa relativi alla formazione aziendale, alla sua strutturazione oraria complessiva, ai requisiti dell'impresa;
- ♦ gli standard *professionali*, definiti dai contratti collettivi nazionali di categoria;
- ♦ gli standard di *certificazione delle competenze* acquisite, certificate dall'istituzione presso cui i giovani si formano, secondo quanto indicato dal d.lgs. n. 13/2013: in tale sede si definiscono le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali e informali, così come degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze;

- ♦ il *repertorio delle professioni*, che viene istituito presso il Ministero del Lavoro, onde correlare standard formativi e standard professionali, predisposto sulla base dei sistemi di classificazione dei contratti collettivi di lavoro.

Si intuisce dunque che da un lato al primo tipo di apprendistato viene attribuita notevole importanza e dunque su esso si punta per sperimentare le modalità di avvio della relazione scuola-lavoro, dall'altro, che da tali modalità deriverà la forma del sistema duale voluta da questa riforma. Per incentivare questo tipo di apprendistato vengono poi introdotti anche elementi di flessibilità nella retribuzione degli apprendisti, allineando i trattamenti retributivi alla componente formativa/lavorativa.

La realizzazione del repertorio delle professioni è un altro nodo essenziale del raccordo scuola-lavoro: si configura come «un obiettivo particolarmente ambizioso, sia dal punto di vista tecnico (correlare le qualifiche professionali e standard formativi è particolarmente complesso) sia perché difficilmente tale attività può essere realizzata con successo soltanto dal Ministero del Lavoro, bensì richiederebbe la partecipazione delle parti sociali e di tutti i principali soggetti del mercato del lavoro» (Meloni, 2015).

3. I dati sull'apprendistato: avviamenti, cessazioni e rapporti in essere

Quanti sono gli apprendisti oggi in Italia? Quanti rapporti si avviano e quanti ne cessano? Quanti sono i giovani che vengono coinvolti ed eventualmente stabilizzati annualmente? Rispetto al pesante fenomeno della disoccupazione giovanile quanto incide e che capacità di risposta fornisce l'apprendistato?

Per studiare l'apprendistato due sono le principali fonti dei dati: l'Inps, attraverso l'archivio delle denunce retributive mensili (Emens) e il sistema delle Comunicazioni obbligatorie (Co) del Ministero del Lavoro. Gli archivi Inps forniscono dati di stock che misurano il numero medio annuo di rapporti di lavoro in apprendistato e dati di flusso relativi agli avviamenti e agli esiti dell'apprendistato; l'archivio delle Co fornisce invece solo dati di flusso, che riguardano eventi e non persone, ossia avviamenti o cessazioni di contratti di apprendistato che possono riguardare nell'anno più volte lo stesso soggetto.

Uno degli strumenti più utili per lo studio dell'apprendistato è costituito

RPS

Giustina Orientale Caputo

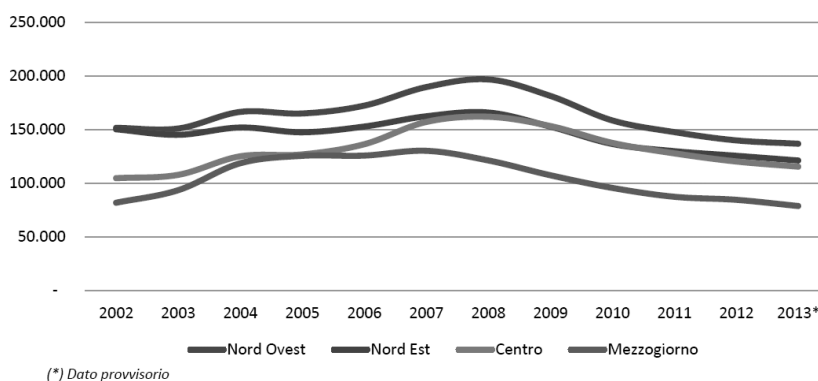
poi dal rapporto di monitoraggio realizzato annualmente attraverso una collaborazione fra Inps e Isfol. Il rapporto (Mlps, 2015), oggi giunto alla sua quindicesima edizione, fornisce un'enorme mole di informazioni e definisce annualmente il quadro delle dinamiche dell'occupazione in apprendistato attraverso l'analisi delle caratteristiche dei lavoratori, del tipo di formazione, dell'andamento e gli esiti dei tre tipi di apprendistato e di molte altre dimensioni del fenomeno. L'ultimo rapporto sull'apprendistato è del 2015 e contiene dati sia di fonte Inps che di fonte Ministero del Lavoro relativi al 2013. La sua pubblicazione ha preceduto di poco l'emanazione del decreto n. 81/2015 e quindi il rapporto non è in grado di dare pienamente conto né dell'effetto della Legge Poletti, né tanto meno di quello del *Jobs Act*; definisce comunque lo scenario, un po' preoccupante, dentro cui questi due provvedimenti si sono inseriti.

In Italia, dunque, secondo i più recenti dati di fonte Inps, nel 2013 il numero di apprendisti era pari a poco meno di 452 mila, in flessione quasi del 4% rispetto all'anno precedente e con una perdita in valore assoluto di circa 18.000 rapporti di lavoro. La diminuzione dei contratti registrata nel 2013 risulta di poco inferiore a quella registrata nel 2012 e in generale con quella che si è avuta a partire dal 2009 in poi (figura 1).

Secondo l'altra fonte, le Comunicazioni obbligatorie, che fornisce dati più recenti, nel 2014 sono stati avviati 254 mila contratti di apprendistato e ne sono cessati 178.485. Certo, sono stati gli anni della crisi, ma sono stati anche gli anni delle numerose trasformazioni introdotte per incentivare l'apprendistato, eppure il mercato del lavoro non sembra essersene avvantaggiato. Nella generale diminuzione dell'uso di questo contratto, la distribuzione territoriale del fenomeno mostra le note diversità italiane. L'apprendistato è più diffuso nelle aree settentrionali che non in quelle meridionali: un apprendista su quattro è occupato nel Centro e solo uno su sei nel Mezzogiorno.

Al 2013 lo scenario del mercato del lavoro, in cui questo strumento si inserisce, presenta ancora in maniera marcata i segni della crisi che solo a partire dal 2016 sembrerebbero allentarsi. I dati mostrano un'elevata disoccupazione complessiva (12,2%) e una elevatissima disoccupazione giovanile (al 29,8%). L'occupazione, che risulta in costante calo, nella classe di età fra 15 e 29 anni – quella di riferimento dell'apprendistato – è pari al 29,1%. Questo vuol dire che – rapportando l'apprendistato all'occupazione complessiva in quella classe – l'apprendistato incide solo per il 14,8% sull'occupazione. Una quota troppo limitata a fronte di una disoccupazione così pesante in quella classe.

Figura 1 - Evoluzione dell'occupazione in apprendistato per area geografica di contribuzione. Numero medio annuo di rapporti di lavoro in apprendistato, anni 2002-2013



Fonte: Mlps (2015).

Sempre nel corso del 2013 si osserva un innalzamento dell'età media dei giovani assunti in apprendistato e una presenza sempre più bassa di quelli della classe 15-19 anni. Con molta probabilità tale fenomeno si lega all'altra caratteristica già da tempo nota, ossia che dei tre tipi è l'apprendistato professionalizzante la forma contrattuale più utilizzata: quasi il 91% dei contratti mediamente in essere nel 2013 è di questo tipo. I dati mostrano una diminuzione dell'apprendistato professionalizzante, mentre occorre evidenziare come gli altri due tipi di apprendistato risultino di fatto inutilizzati. Nel 2013 gli apprendisti del primo tipo sono stati 3.302 unità, di cui 3.000 nella sola provincia di Bolzano. «Siamo molto lontani – si legge nel Rapporto – dagli obiettivi individuati per l'introduzione di questa tipologia specifica di apprendistato, aperta ai giovani fino ai 25 anni al fine di consentire l'acquisizione di un titolo di studio di livello secondario a tutti quei giovani che entrano nel mercato con al più la licenza media» (Mlps, 2015). Non va meglio per l'apprendistato di alta formazione e ricerca dove sono solo 508 i partecipanti attivi nel 2013 (saliti nel 2014 a 582).

Un altro indicatore di malfunzionamento dell'apprendistato è poi il dato relativo alla durata dei contratti: al 2013 risulta come solo una minoranza di essi termini alla scadenza prevista (16,6%) e come solo

la metà dei contratti avviati in un anno sia caratterizzato da una durata effettiva superiore ai 12 mesi; il dato, nel mettere in luce l'elevata volatilità dello strumento, segnala ancora una volta come qualcosa di fondo nel meccanismo non funzioni in modo appropriato. Ultimo dato rilevante è quello degli esiti dei rapporti di apprendistato. Nel 2013 sono circa 137.600 i lavoratori «trasformati» da apprendisti a dipendenti a tempo indeterminato, in diminuzione del 14,1% rispetto al 2012.

4. Conclusioni

Il quadro dell'apprendistato che a oggi emerge non appare confortante. Ancora poco utilizzato, praticamente solo nella tipologia professionalizzate, quasi per nulla per il conseguimento di qualifica e alta formazione, più diffuso al Nord e al Centro che non al Sud, l'apprendistato coinvolge più ragazzi che ragazze, più giovani adulti (24-29 anni) che non giovanissimi (con meno di 24 anni). Nonostante gli intendimenti e le politiche per trasformarlo nel contratto di inserimento per eccellenza, continua a configurarsi come canale di recupero di insuccessi scolastici e incide poco sulla riduzione della disoccupazione. Le semplificazioni introdotte negli ultimi anni – dirette da un lato a una riduzione della formazione e dall'altro a svincolare quasi completamente gli imprenditori dagli obblighi di trasformazione dei contratti – hanno mancato proprio gli obiettivi che speravano di perseguire, svilendo la specificità dello strumento.

Se è vero che non esiste un'unica via all'apprendistato e che ogni paese ne ha costruita una a seconda della propria storia, l'Italia si trova oggi a una svolta. La Commissione europea ha individuato, come vedremo fra poco, una serie di condizioni da soddisfare per un miglioramento dell'apprendistato e su diversi punti il paese ha ancora molto da recuperare; è inoltre forse maturo il tempo per un ripensamento del sistema complessivo dell'istruzione e della formazione. Le novità introdotte dal *Jobs Act* sull'apprendistato dicono quanto il governo abbia perlomeno colto tali urgenze. Sarà interessante fra qualche tempo valutare gli effetti di questa riforma anche alla luce delle considerazioni che qui di seguito faremo.

In un documento del dicembre 2013 la Commissione europea (2013) ha indicato i fattori strategici per un buon sistema di apprendistato (Buratti e Tiraboschi, 2014); a oggi l'Italia ne soddisfa solo alcuni, per

altri sembra stia provando a mettersi in linea, mentre per altri la strada appare ancora lunga.

Vediamo qual è la situazione italiana rispetto ad essi.

Il primo fattore individuato è l'esistenza di un quadro di riferimento normativo stabile; con l'«accanimento» legislativo che abbiamo evidenziato nel nostro paese, non possiamo dirci esattamente in linea con questa indicazione: bisogna augurarsi d'ora in avanti un cambiamento di rotta, dal momento che gli effetti negativi di questa incertezza sono risultati evidenti.

Anche sulla seconda prescrizione – un coinvolgimento attivo delle parti sociali – la nostra debolezza è elevata, mai prevista, ora accennata dal decreto n. 81/2015: la presenza delle parti sociali costituirebbe invece l'elemento per introdurre quella conoscenza più diretta del mercato del lavoro, elemento imprescindibile per un efficace intervento di policy.

Rispetto alla terza richiesta – una forte collaborazione con le imprese – la situazione è più soddisfacente; non in tutto il territorio alla stessa maniera e solo su progetti specifici, ma il legame con le aziende in Italia non può dirsi inesistente.

La collaborazione fra aziende e istituzioni educative, richiesta al quarto punto, è invece uno dei nostri punti più deboli. Il decreto n. 81/2015 sembra volere affrontare quella mancanza di raccordo fra sistema formativo e sistema del lavoro che ci è sempre mancato e lo fa individuando nel primo e nel terzo tipo di apprendistato gli elementi per la costruzione di un sistema duale della formazione. Se sia la strada giusta è prematuro dirlo e non sono mancate critiche di un certo rilievo a tale scelta. Secondo Michele Tiraboschi e gli studiosi del centro Adapt, infatti, l'abrogazione del Testo unico del 2011 e la concentrazione sul primo e terzo apprendistato non solo non riconoscerebbero la tipicità dell'apprendistato rimandando la costruzione del rapporto scuola-lavoro ad adempimenti burocratici, ma continuerebbero a non riconoscere la necessità dell'apporto delle parti sociali, che meglio conoscono le logiche e le esigenze del mercato del lavoro nella definizione del rapporto fra scuola e lavoro (Tiraboschi, 2015).

Per quel che riguarda il quinto punto – finanziamenti alle imprese e forme di incentivi – la situazione in Italia è positiva, non sembra che siano mai stati i sostegni economici diretti o indiretti a mancare. Il rilancio dell'apprendistato è legato al rilancio dell'occupazione, ma come mostrano i dati (si pensi all'esperienza «Garanzia Giovani» o ai recenti contratti a tutele crescenti), i soli benefici economici non servono.

RPS

Giustina Orientale Caputo

Più problematico è sicuramente il raccordo con i fabbisogni espressi dal mercato del lavoro, indicato al punto successivo, particolarmente carente nel nostro sistema. Per trasformare l'apprendistato in un innovativo e appetibile strumento di *placement* bisogna assolutamente creare meccanismi di più chiara esplicitazione dei fabbisogni e dei profili professionali delle aziende. E questo potrebbe costituire la strada per il superamento di un altro elemento di freno al buon funzionamento dell'apprendistato, quello che è stato definito come la barriera fra formazione esterna e formazione interna.

Il punto sette richiama l'attenzione sulla necessità di garantire la qualità dell'apprendistato. La presenza di un piano formativo scritto, la figura di un tutor e di una formazione sia interna che esterna costituiscono elementi di garanzia. Su questo forse il ripensamento del sistema complessivo della scuola e della formazione potrebbe avere effetti positivi, ma alcuni elementi non modificati nemmeno dal decreto n. 81/2015 potrebbero farci perdere invece proprio in qualità. Il cuore dell'apprendistato è la formazione: tuttavia nel tempo si è passati da 120 ore minime fissate per ogni anno di apprendistato, di base e professionalizzanti, a 120 ore di formazione di base complessive, suddivise per gli anni di assunzione. Oggi il percorso formativo presenta una eccessiva omologazione e l'impossibilità per l'azienda di approfondire aspetti specifici tanto che, proprio sulla formazione nelle realtà locali, si rilevano le insoddisfazioni maggiori e le inadempienze più rilevanti (Corradini e Orientale Caputo, 2015). Invece di disinvestire nella formazione dei lavoratori, questo aspetto andrebbe accuratamente preservato con attenti controlli pubblici. Il decreto n. 81/2015, non intervenendo esplicitamente sulla questione, ha perso una buona occasione per ribadire il valore e la centralità della formazione nell'apprendistato.

L'alta qualità della guida e del tutorato dell'apprendista costituisce il richiamo del punto otto; rispetto a esso, almeno fino a qualche tempo fa, il nostro sistema offriva alte garanzie. Come si è detto, il ruolo del tutor, a seguito dei processi di semplificazione, è stato sempre meno definito e questo a discapito di quella formazione *on the job* essenziale. Si spera che il nuovo raccordo non dimentichi la valenza di questa figura.

Sul *matching* fra apprendista e realtà ospitante (punto nove) intesa come capacità di stabilizzazione dei rapporti di apprendistato, la situazione italiana è andata nel tempo peggiorando, come si è visto, e l'ultimo provvedimento non inverte la rotta. Alla luce dei risultati che

si avranno fra un po' di tempo e di quanto indica l'Europa, occorrerà forse rivedere queste regole.

L'integrazione fra competenze teoriche, formazione scolastica e esperienza lavorativa (punto dieci) è a nostro avviso centrale, ed è uno dei nostri talloni d'Achille. Ne abbiamo già illustrato le cause così come abbiamo segnalato gli sforzi, forse anche solo formali, che il decreto del *Jobs Act* ha profuso su questo punto, supportato anche dalla recente riforma sulla «Buona scuola».

Il punto undici – che esista un contratto di apprendistato – non ci crea disallineamenti e i termini del rapporto di lavoro sono sempre stati chiari.

Meno positiva è in Italia la situazione della Certificazione delle conoscenze, abilità e competenze (punto dodici). Lo scarso coinvolgimento delle parti sociali e un difficile raccordo fra scuola, formazione e lavoro sono, come detto, fra i nostri principali punti deboli: l'assenza di una validazione degli apprendimenti non formali, di una certificazione delle competenze e di un registro delle competenze hanno sempre segnato un profondo limite nel nostro apprendistato. Oggi il provvedimento n. 81/2015 li istituisce, in maniera forse un po' approssimativa e per certi versi «rituale». Ma è un primo passo. Occorrerà monitorarne la realizzazione e misurarne gli effetti. In realtà per realizzare questi punti ci sarebbe bisogno di sforzi notevoli e soprattutto di un lavoro congiunto di Ministero, parti sociali e imprese per realizzare una ricodifica aggiornata dei profili professionali, un ammodernamento della classificazione del personale e quindi la realizzazione di un sistema di validazione degli apprendimenti nel loro complesso (Tiraboschi, 2015).

L'ultimo elemento su cui punta l'Europa è la necessità di un approccio personalizzato e flessibile per fasce più vulnerabili: in Italia tale obiettivo può essere considerato ben coperto dalla capacità del nostro apprendistato di rivolgersi a gruppi specifici di giovani.

Secondo quanto affermato dal sottosegretario al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'intervento voluto dal decreto n. 81/2015, non si è emanato l'ennesimo provvedimento, ma «si è invece dato avvio alla costruzione del sistema duale in Italia attraverso la riforma dell'apprendistato. È questa l'essenza del progetto» (Bobba, 2014). Sarà interessante vedere fra qualche tempo se tale rivoluzione sarà stata attuata, se la legge non sarà stata modificata da altri interventi e se davvero il dialogo fra scuola e lavoro avrà trovato una sua più efficace maniera d'essere.

Riferimenti bibliografici

- Bobba L., 2014, *Jobs Act e apprendistato: la svolta c'è*, @bollettino Adapt, 4 settembre.
- Buratti U. e Tiraboschi M., 2014, *Apprendistato: cosa ci suggerisce l'Europa e cosa invece fa l'Italia*, in Buratti U., Piovesan C. e Tiraboschi M. (a cura di), *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, «Adapt labour studies ebook», n. 24.
- Corradini S. e Orientale Caputo G., 2015, *L'apprendistato in Italia*, in Ascoli U., Ranci C. e Sgritta G.B., *Investire nel sociale. La difficile innovazione del welfare italiano*, il Mulino, Bologna.
- Corradini S. e Orientale Caputo G., 2016, *New Tools of Labour Policies and Old Social Risks: Youth Guarantee and Unemployment Tackling in Italy*, «Sociologia del lavoro», n. 141, pp. 123-139.
- Commissione europea, 2013, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27: Key Success Factors*, Dg Employment, dicembre, disponibile all'indirizzo internet: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf.
- Garofalo D., 2015, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, in Carinci F., *Commento al d.lgs. n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, «Adapt labour studies ebook», n. 48.
- Meloni G., 2015, *Jobs Act, le modifiche apportate all'apprendistato dal Decreto Legislativo 81/2015*, disponibile all'indirizzo internet: www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-11/jobs-act-le-modifiche-apportate-allapprendistato-dal-decreto-legislativo-812015.STUDIES.
- Mlps (Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali), 2015, *L'apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione. XV Rapporto sull'apprendistato in Italia 2015*, Roma.
- Tiraboschi M., 2015, *Apprendistato: una leva del placement più che un (semplice) contratto*, @bollettino Adapt, 14 luglio.
- Weiss M., (2014), *Formazione professionale in Germania: il sistema duale*, «Diritto delle relazioni internazionali», n. 1, disponibile all'indirizzo internet: www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/02/dri_1_2014_weiss.pdf.