

**APPRENDISTI
TRADITI**

DS4811

DS4811

Il contratto nato per formare i giovani è diventato un modo per tagliare i costi del lavoro

Rosaria Amato ➔ pag. 30

L'INDAGINE

Apprendisti, il tradimento dell'obiettivo formazione

Nato per aiutare i giovani ad “andare a bottega”, questo contratto è diventato un modo per risparmiare sul costo del personale

Rosaria Amato

L'apprendistato in Italia non cresce. Soprattutto, però, non viene utilizzato per quello che dovrebbe essere il suo obiettivo: favorire la formazione dei giovani, puntando all'occupazione di qualità e al superamento del mismatch tra le competenze richieste e quelle disponibili sul mercato del lavoro. Alle “potenzialità, criticità e prospettive di riforma” dell'apprendistato in Italia Adapt (associazione che promuove gli studi sul lavoro) e Ifoa (Istituto formazione operatori aziendali, ente che fa capo alle Camere di Commercio) dedicano un'ampia indagine, che fotografa l'involuzione di

questa forma contrattuale: «L'apprendistato sta cambiando faccia. - spiega Matteo Colombo, presidente di Fondazione Adapt e coautore dello studio - Era stato pensato in un contesto artigiano prima, e industriale poi: l'idea era quella, antica, di “mettersi a bottega”. Mentre negli ultimi anni si è diffuso soprattutto nel settore dei servizi, cambiando fisionomia: la finalità formativa è stata messa in secondo piano, ed è piuttosto un percorso di inserimento in azienda, usato per abbattere il costo del lavoro. E quindi non viene più offerto prevalentemente ai giovani che rinunciano agli studi per entrare subito nel mondo del lavoro, ma anche a chi ha già esperienze professionali».

E infatti è da un bel po', dal 2018, che gli apprendisti di età superiore ai 25 anni hanno superato i più giovani. Un dato che nel tempo si è aggravato: tra il 2017 e il 2022 i giovani tra i 25 e i 29 anni in apprendistato sono aumentati di 31,6 per cento, e gli over 30 addirittura del 62,1 per cento. Numeri che vanno collocati

in un panorama in cui il numero di contrattualizzati rimane quasi invariato: erano 547mila nel 1985, quasi 30 anni dopo l'Inapp ne censisce 569mila, con un'incidenza minore sulla popolazione di riferimento perché, visto che l'apprendistato si è trasformato in un contratto d'ingresso a buon mercato, ci sono anche altre alternative offerte dal panorama giuridico italiano degli ultimi anni. Tra i dati colpisce soprattutto la totale marginalizzazione dell'apprendistato duale, che dà più peso alla parte formativa, coinvolgendo maggiormente enti specializzati, Its e Università: vale solo il 3% dei contratti. La distribuzione geografica è molto sbilanciata: c'è una forte prevalenza del Nord, che raccoglie oltre la metà dei contratti di apprendistato, rispetto al Centro e al Sud. Sbilanciata anche la distribuzione tra uomini e donne, prevalgono i primi, un divario che negli anni è cresciuto, passando dal 53,6% del 2003 al 59,9% del 2022.

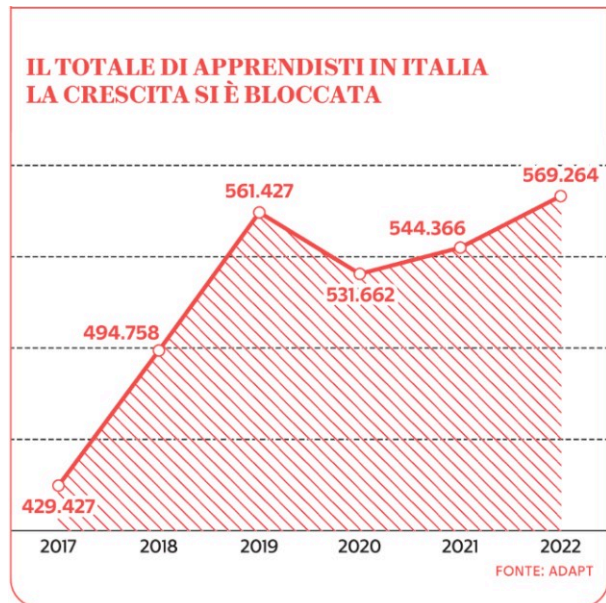
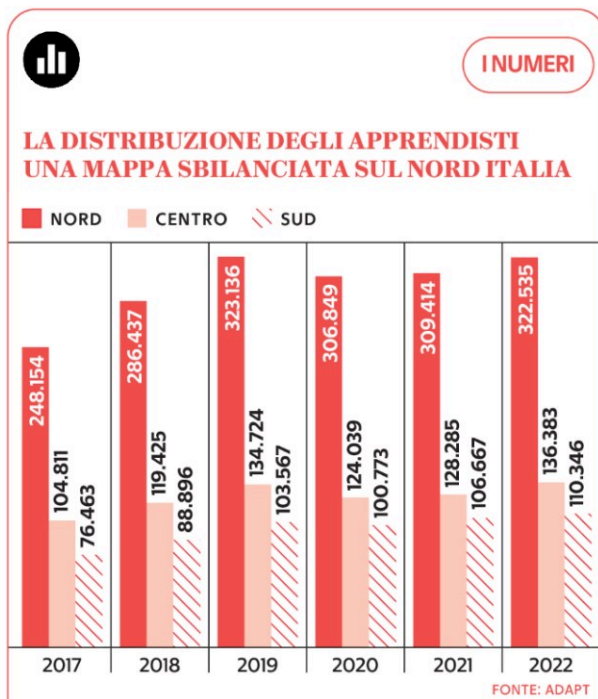
La stragrande maggioranza degli

apprendisti si concentra nel commercio, seguito dalle attività manifatturiere e poi dai servizi di alloggio e ristorazione. A conferma della snaturalizzazione dell'apprendistato c'è il dato sul tipo di aziende: la maggioranza dei contratti non viene attivato dalle imprese artigiane, anche se però dal 2017 al 2022 se ne rileva una crescita, infatti il numero è passato da 111.143 a 126.467. Un contratto che dunque non serve più a "imparare un mestiere". Serve però, sicuramente, a farsi assumere: il numero di contratti di apprendistato convertiti in contratti a tempo indeterminato è anzi aumentato tra il 2017 e il 2023 del 33,7 per cento.

Gli andamenti divergono regione per regione, ma le linee di fondo rimangono. Un utilizzo di questo tipo dell'apprendistato diventa tuttavia inutile, e infatti nei settori in cui c'è una maggiore ricerca di lavoratori con competenze difficili da trovare non viene utilizzato, perché si preferisce offrire contratti più remunerativi anche ai giovani che si affacciano per la prima volta nel mercato

del lavoro. L'apprendistato può continuare ad avere senso solo se ritorna all'obiettivo originario della formazione: «Bisognerebbe valorizzare la componente formativa - osserva Colombo - coinvolgendo gli operatori di prossimità, dalle scuole ai sindacati». Coinvolgimento che si riscontra in alcune esperienze di buon livello, che completano l'indagine: si va dal Politecnico di Torino con Michelin all'Università dell'Aquila con l'Enel all'Associazione Eris in Sicilia, percorsi molto solidi che dimostrano il valore di un progetto formativo vero, garantito da un lato da un ente che sia in grado di trasmettere competenze, e, dal lato dell'azienda, da un tutor che segua davvero gli apprendisti, favorendo la crescita delle loro competenze sul campo. Ancora, conta il peso dei sindacati, e della contrattazione collettiva, oltre che dei fondi pubblici: la progressiva riduzione delle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione non ha certo contribuito alla valorizzazione del sistema.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'OPINIONE

Colombo (Adapt):
"Bisognerebbe valorizzare la componente formativa coinvolgendo gli operatori di prossimità, dalle scuole ai sindacati"



① Ormai dal 2018 gli apprendisti oltre i 25 anni hanno superato i più giovani: segno che l'aspetto formativo scema