

L'apprendistato come leva di placement: il modello tedesco

Giulia Tolve

Abstract

This paper focuses on the main characteristics of German apprenticeship system and intends to be an overview of the positive effects that this contract produces in terms of placement and youth employment. The analysis seeks to explain and understand the role of infrastructural institutions, employees associations, chambers and work council in the success of the so-called 'German dual system'. Apprenticeship could be the way to improve youth occupational conditions also in Italy – trough the production of the same positive effects in our system - since the implementation of T.U. nr. 167/2011 offers the instruments to take this direction.

Premessa

Il presente contributo è volto ad offrire un approfondimento circa l'istituto dell'apprendistato nel sistema tedesco. L'analisi partirà dall'inquadramento giuridico del contratto, per arrivare ad analizzare i principali punti di forza del sistema. Si esamineranno quindi i principali incentivi al ricorso all'istituto da parte delle aziende e degli stessi destinatari, ovvero i giovani all'uscita del sistema educativo, per i quali l'apprendistato risulta il principale canale di accesso al mondo del lavoro.

Come è noto la Germania è uno degli Stati Europei che meglio ha saputo reagire alla crisi economica, finanziaria e, conseguentemente, occupazionale che ha caratterizzato gli ultimi anni. In particolare ed in questo preciso momento storico, mentre in Italia il tasso di disoccupazione giovanile sta toccando i livelli più alti dal 2001, per i giovani in Germania risulta molto più facile reperire un'occupazione.

Il tasso di disoccupazione tra i giovani in Germania è infatti ora al di sotto della soglia dell'8% e, analizzando i dati complessivi del sistema, risulta come, differentemente dalla situazione italiana, il tasso di disoccupazione giovanile non si discosti in maniera rilevante dal tasso di disoccupazione relativo alla popolazione adulta. Al contrario in Italia, la disoccupazione giovanile – ovvero riferita ai giovani fino a 29 anni di età - è ora a quota 35,8%; così come preoccupante è il numero dei *Neet*, ovvero i soggetti inattivi (*not in education, employment or training*), fenomeno che in Germania presenta invece un incidenza di circa il 10,9%, ovvero di quattro punti più basso rispetto alla media europea (Fonte dati: Eurostat 2011).

Dal raffronto dei dati statistici indicati emerge chiaramente come il nostro sistema abbia la necessità di implementare un modello che funga da chiave di volta, che aumenti le *chances* e le prospettive occupazionali dei giovani, rendendo il mercato del lavoro maggiormente inclusivo.

Nel sistema tedesco non pare sussistere quella dicotomia fra situazione occupazionale dei giovani e degli adulti che invece caratterizza la situazione di altri Stati Europei (in particolare gli Stati dell'Europa Meridionale; l'Italia, la Spagna e la Grecia) e, a giudizio di chi scrive, il merito di questo successo va alla qualità dei canali formativi ed occupazionali

offerti ai giovani. Queste considerazioni, quindi, spiegano il motivo della scelta di analizzare il sistema tedesco. L'apprendistato in Germania, come si dirà, è strutturato come un sistema 'duale' che permette di effettuare l'intero percorso di istruzione – essenzialmente dalla scuola secondaria alla laurea - in alternanza tra studio e lavoro, costituendo il 'ponte', di cui anche i giovani italiani avrebbero bisogno, per transitare dalla scuola al lavoro.

Si ritiene che tale sistema - basato sull'utilizzo dell'apprendistato, non solo come canale di accesso al mondo del lavoro, ma anche e soprattutto come canale del sistema educativo e leva di *placement*, sia il più efficace a scongiurare il pericolo dell'esclusione dei giovani dal mercato del lavoro¹.

Dal punto di vista dell'ordinamento italiano, l'analisi che segue offre pertanto interessanti spunti di riflessione, utili per la comprensione e la conseguente implementazione effettiva della normativa italiana in materia – essenzialmente contenuta nel T.U. 167/2011 – anche in considerazione dell'obiettivo di rendere l'istituto in esame il canale privilegiato di accesso al mondo del lavoro per i giovani.

L'analisi proposta è tanto più utile oggi, momento in cui la centralità dell'apprendistato in questo senso è pacificamente riconosciuta anche dal legislatore, che ha ribadito l'obiettivo di cui sopra anche nel testo della legge di riforma del mercato del lavoro – l.n. 92/2012 – di recente approvazione.

Il quadro giuridico di riferimento

Nell'ordinamento giuridico tedesco, la disciplina del contratto di apprendistato è contenuta essenzialmente nella *Berufbildugsgesetz* del 1969. La legge in questione ha subito varie modifiche - da ultimo nell'anno 2009 - e continua a regolare il contratto in esame nei suoi aspetti formali e sostanziali.

Preliminarmente si ribadisce che l'istituto dell'apprendistato in Germania può essere definito come un sistema 'duale', caratterizzato dall'alternanza tra la formazione aziendale, la cui normativa di riferimento è appunto contenuta nella legge – federale – sopra richiamata, e la formazione 'trasversale' - che viene svolta all'interno di istituti di formazione ad essa specificamente dedicati - la cui regolamentazione viene stabilita a livello dei singoli Stati.

Il contratto può essere applicato a tutti i settori soggetti ad ordinamento professionale. Nella legge è previsto un elenco dei profili professionali riconosciuti, che viene aggiornato periodicamente con decreto del Ministero dell'Economia. Attualmente i profili riconosciuti sono circa 350, l'ultimo aggiornamento è del febbraio 2011, e a ciascuno di essi è abbinata la durata prevista del percorso. I beneficiari dell'istituto in esame sono i giovani, anche minori, ma nella legge non risulta un limite anagrafico al di sopra del quale il contratto non possa più essere stipulato. La maggior parte degli apprendisti approda peraltro al contratto di apprendistato in giovane età – mediamente a 15 o 16 anni – e proviene generalmente da una scuola superiore che potremmo definire professionale, la *Hauptschule* o la *Realschule*, in contrapposizione con gli istituti di formazione secondaria che garantiscono invece l'immediato accesso all'educazione universitaria.

¹ Il tema è ampiamente trattato in dottrina, si vedano, fra gli altri: P. Varesi, *Apprendistato e contratto unico per i giovani*, www.fareapprendistato.it, 3 gennaio 2012; M. Tiraboschi, *Problemi e prospettive dell'apprendistato*, «Osservatorio Isfol», 2, 2011, pp. 15-31; L. Rustico, *L'apprendistato come leva di placement*, «CGIA Mestre: Quaderni dell'Artigianato», 12, 2010.

La *Berufsbildungsgesetz* definisce i requisiti del contratto (*Berufsbildungsvertrag*), il quale deve avere forma scritta, deve essere sottoscritto dai genitori del minore congiuntamente a quest'ultimo, nel caso in cui l'apprendista non abbia raggiunto la maggiore età, deve contenere il piano formativo - in cui è prevista la scansione temporale delle attività formative in programma - nonché il tipo di attività svolta e le mansioni per cui l'attività formativa è richiesta. Dopo la sottoscrizione, il contratto viene sottoposto a registrazione presso la Camera competente, ovvero l'istituzione che si occupa della vigilanza sul rispetto delle regole del contratto e sul regolare svolgimento del rapporto.

Il contratto contiene altresì la data di inizio e la durata del rapporto, generalmente compresa fra un minimo di due ed un massimo di tre anni, la durata del periodo di prova - che deve essere compreso tra un minimo di un mese ed un massimo di tre - la specificazione dell'orario normale giornaliero e la durata delle ferie previste¹. L'azienda che accoglie l'apprendista deve concedere a quest'ultimo un compenso economico che possa definirsi 'opportuno', commisurato all'età dell'apprendista e all'attività svolta e che deve essere incrementato, di regola, una volta all'anno². Un'ulteriore prescrizione di rilevante interesse, è quella relativa al lavoro straordinario, ovvero quello prestato oltre l'orario normale di lavoro concordato, questo deve essere remunerato separatamente o compensato con riposi.

La legge prevede, altresì, gli obblighi reciproci dell'azienda e dell'apprendista: mentre l'azienda ha l'obbligo di cooperare al fine di garantire il raggiungimento da parte del giovane degli obiettivi formativi prefissati, garantendo l'accesso alla formazione e l'acquisizione di competenze coerenti con le finalità formative del contratto, l'apprendista ha l'obbligo di sottostare alle istruzioni impartite dal datore di lavoro. Ed infatti, nonostante la dottrina maggioritaria tedesca sia concorde nell'escludere che il contratto di apprendistato sia un vero e proprio contratto di lavoro subordinato, alcune norme della legge in esame depongono in senso contrario. Tra queste, oltre a quella richiamata e relativa al potere del datore di lavoro di impartire le direttive per l'esecuzione della 'prestazione', va citata anche la norma che stabilisce che, se l'apprendista continua a lavorare presso l'Azienda dopo la conclusione del periodo formativo, si ritiene che tra le parti si sia instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Quanto al recesso dal contratto, questo è possibile in qualsiasi momento durante il periodo di prova, senza alcun preavviso. Dopo il periodo di prova il recesso è invece possibile solo per un valido motivo³, per entrambe le parti, oppure, esclusivamente da parte dell'apprendista, con un preavviso di quattro settimane, nel caso in cui quest'ultimo voglia abbandonare l'azienda per un nuovo posto di lavoro o voglia proseguire la formazione per conseguire un diversa qualifica professionale.

La formazione e gli attori coinvolti

Come già accennato, la formazione⁴, nel sistema duale tedesco, viene svolta secondo un principio di alternanza tra formazione aziendale e formazione esterna, conseguita presso istituti formativi che l'apprendista frequenta mediamente due giorni a settimana. Le due

¹ Cfr. § 3 - 4 *Berufsbildungsgesetz*.

² Cfr. § 10 *Berufsbildungsgesetz*.

³ Cfr. § 15 *Berufsbildungsgesetz*.

⁴ La normativa di riferimento in merito alla formazione pratica è contenuta nella più volte citata *Berufsbildungsgesetz*; per un quadro complessivo si veda "L'Apprendistato in Europa - Germania" - Scheda di Benchmarking, Italia Lavoro, 2011

diverse nature della formazione impartita si riflettono nella diversa tipologia di competenze che l'apprendista acquisisce, ovvero competenze specifiche relative all'attività propria del contesto aziendale, e competenze trasversali, spendibili nel mercato del lavoro.

Fra gli attori coinvolti nella realizzazione e pianificazione dell'attività formativa, va in primo luogo ricordato l'Istituto Federale della Formazione, i cui compiti principali sono la definizione delle esigenze professionali e formative future, il monitoraggio del mercato del lavoro e della qualità dell'offerta formativa esistente, la definizione degli standard di competenze che devono essere possedute dai docenti. Funzione fondamentale nella definizione degli standard formativi relativi ai diversi ordini professionali, è da attribuirsi altresì al Ministero dell'Economia, che definisce i profili professionali di riferimento rendendo possibile l'applicazione dell'istituto nei vari settori riconosciuti, le competenze minime da acquisire e la tipologia dell'attestato che l'apprendista consegue al termine del percorso formativo, previo superamento di un apposito esame.

Gli enti formativi che si occupano della formazione esterna, ovvero della parte teorica della formazione - *Berufsschulen* - sono soggetti all'accreditamento, regolato dalla normativa dei singoli *Land*, e subordinato all'approvazione del programma di insegnamento. Competente all'accreditamento è l'ente di sorveglianza del Ministero Regionale dell'Istruzione.

Per quanto riguarda la formazione aziendale, questa viene impartita con differenti modalità a seconda delle dimensioni dell'azienda e del settore di appartenenza. Diversa è infatti la formazione offerta dalle aziende di piccole dimensioni, appartenenti al settore dell'artigianato (*Handwerksector*), nelle quali la formazione aziendale avviene essenzialmente *on the job*, dal sistema di formazione proprio delle aziende di grandi dimensioni, prevalentemente, aziende del settore dell'industria.

Un'impresa che voglia accogliere al suo interno degli apprendisti deve, in primo luogo, farne richiesta presso la Camera competente della singola regione e deve avere al suo interno personale che sia idoneo a svolgere le funzioni di docente o formatore. A tal proposito, bisogna segnalare l'esistenza di una legge federale *Ausbilder – Eignungsverordnung* reintrodotta nel 2009, che si occupa della definizione degli standard delle conoscenze tecniche, amministrative e pedagogiche di cui le persone che in azienda ricoprono l'incarico di formatore devono essere dotate e stabilisce una procedura volta al rilascio dell'abilitazione del formatore. La procedura prevede generalmente il superamento di un esame, anche se, per alcune figure professionali, questo non è necessario, perché l'abilitazione a formare giovani apprendisti è già inclusa nella qualifica professionale posseduta: il caso, ad esempio, dei maestri artigiani. Il formatore aziendale è solitamente presente solo nelle aziende di maggiori dimensioni, mentre in quelle più ridotte, il formatore può anche svolgere il proprio ruolo part time. Il ruolo delle Camere professionali, in questo contesto, è centrale, in quanto le stesse svolgono attività di consulenza e di valutazione – rilasciando il certificato di abilitazione – rendendo possibile la proficua implementazione del sistema.

Per le piccole imprese è prevista dalla legge anche la possibilità di costituire una rete per garantire agli apprendisti l'acquisizione di competenze che altrimenti non sarebbero in grado di impartire, oppure di permettere a questi la possibilità di accedere ad appositi laboratori extra aziendali, finanziati, oltre che da fondi federali o regionali, dalle Camere professionali, attraverso i contributi dei soci membri. All'esito del percorso, sono le Camere competenti a certificare le competenze conseguite dall'apprendista. In merito si ricorda come l'apprendista debba sottoporsi a due diversi esami, nel corso del rapporto: il primo, intermedio, da effettuarsi presso la Camera competente, che ha lo scopo di monitorare il

livello della formazione che il datore di lavoro sta impartendo, anche in vista della possibilità di valutare interventi correttivi o di supporto. Oltre a questo esame, esiste poi l'esame finale, le cui spese sono a carico dell'azienda che deve curare altresì l'iscrizione dell'apprendista all'esame stesso e garantirne la partecipazione. L'esame si sostiene innanzi alle *Prüfungsausschuss* – commissioni d'esame - costituite in seno a ciascuna Camera e nominate da questa, secondo le norme della *Berufsbildungsgesetz*.

Il ruolo delle parti sociali

La contrattazione collettiva e la collaborazione fra le parti sociali hanno un ruolo predominante nella riuscita del sistema tedesco. In primo luogo ed ancora con riferimento alla formazione, si deve sottolineare che fra gli attori che intervengono nel processo, descritto al paragrafo precedente, sussiste un costante dialogo e confronto volto alla determinazione dei fabbisogni.

L'Istituto Federale per la Formazione svolge inoltre attività di consulenza, sia nei confronti dei Ministeri, sia nei confronti delle parti sociali e di fatto è questo istituto a proporre l'aggiornamento dei profili professionali al Ministero dell'Economia, previo confronto con le associazioni datoriali, contribuendo così a garantire l'accoglimento delle istanze provenienti dal mercato e dal mondo delle Aziende, favorendo l'implementazione di percorsi mirati che hanno un alto valore in termini di occupabilità.

Tutte le parti sociali negoziano altresì gli standard formativi di base dei singoli percorsi e l'Istituto per la Formazione Professionale ha, a tale proposito, il compito di proporre progetti formativi adeguati, in collaborazione con le istituzioni federali dei singoli *Laender*. Rilevante ai fini di comprendere le connessioni fra le parti sociali e il ruolo collaborativo di queste ultime nella definizione dei contenuti della formazione, è poi il peso di due commissioni, costituite in seno alle Camere Professionali, di cui si è in parte già detto.

Queste sono costituite, da un lato, dalla Commissione d'esame e dalla *Berufsbildungsausschuss* – ovvero la commissione per la formazione professionale - dall'altro. Tale commissione è composta da un eguale numero dei rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro e di docenti di scuole di formazione professionale (che svolgono il ruolo di consulenza in seno all'organismo e non hanno diritto di voto). Tra i compiti di questa Commissione si rilevano la deliberazione dei regolamenti a base della definizione dei criteri di idoneità delle imprese, l'organizzazione della formazione nelle sue linee generali e l'ordinamento degli esami.

La completa collaborazione fra istituzioni e aziende, si risolve in un continuo scambio di informazioni, relativo ad esigenze del mercato, obiettivi formativi e attuazione degli standard fissati a livello centrale. In Germania le aziende collaborano pienamente con le istituzioni preposte al monitoraggio e alla sorveglianza in materia di formazione, in primo luogo perché queste non sono costituite esclusivamente da istituti avente carattere pubblico o statale, ma sono istituzioni costituite su base volontaria dalle associazioni sindacali datoriali e dei lavoratori. È prima di tutto la vicinanza fra le aziende e le associazioni in esame a rendere pertanto possibile lo sviluppo e l'implementazione di buone prassi e di definire standard formativi sempre più competitivi. Vicinanza basata in primo luogo sulla fiducia riposta dalle aziende nelle associazioni datoriali, da loro stesse costituite, che permette di consentire alle Camere professionali di avere accesso pressoché completo alle informazioni necessarie.

Un circolo virtuoso che garantisce l'efficienza dei percorsi seguiti dai giovani, l'aderenza di questi percorsi alla realtà del mercato del lavoro e la prospettiva che gli stessi si trasformino in occupazioni stabili. Il nucleo centrale del ruolo delle parti sociali è però costituito dal potere di definire aspetti relativi al contenuto del rapporto di lavoro e, in primo luogo, dal potere della contrattazione collettiva in materia di politiche salariali e di negoziazione del compenso dell'apprendista. Quanto alla determinazione salariale, i livelli di contrattazione che maggiormente rilevano sono essenzialmente il livello regionale e il livello aziendale. Il decentramento rende verosimile ed opportuna la realizzazione di differenziazioni a livello aziendale nella misura del compenso riconosciuto agli apprendisti. Infatti, come si è già detto, la legge che regola l'istituto in esame non prevede l'obbligo di retribuzione a carico del datore di lavoro, ma l'obbligo di corrispondere all'apprendista un'adeguata indennità, collegata ai salari di settore stabiliti nei contratti di categoria. Ciò fa sì che, sostanzialmente, il costo dell'apprendistato sia sostenuto in maniera prevalente dagli apprendisti stessi, che percepiscono compensi largamente inferiori rispetto alle retribuzioni percepite dai dipendenti della medesima azienda, che non sono più in formazione.

In ogni caso, nel primo anno un apprendista percepisce mediamente tra € 400,00 ed € 800,00 lorde, per arrivare sino ad € 1.150,00 nell'ultimo anno, comunque meno di due terzi rispetto alla normale retribuzione percepita da un lavoratore 'comparabile', alle dipendenze della medesima impresa.

Gli incentivi all'utilizzo dell'istituto

Per le imprese

Nonostante l'accesso al mercato del lavoro, per i giovani appena usciti dal sistema scolastico, avvenga in Germania pressoché esclusivamente attraverso il canale dell'apprendistato, è bene ricordare come non esistano obblighi normativi, per le imprese, aventi lo scopo di indurle ad utilizzare l'istituto in questione, tanto che si può affermare che il sistema sia sostanzialmente basato sul consenso⁵.

La scelta aziendale consegue ad una valutazione legata agli incentivi, diretti od indiretti – in quanto prodotti dalla struttura del mercato del lavoro – che rendono lo strumento indiscutibilmente vantaggioso. Tali incentivi operano in primo luogo con riferimento alle imprese. Nonostante la possibilità di assumere apprendisti sia subordinata ad una procedura formale, al rilascio di un apposito certificato di abilitazione per l'azienda e per il soggetto formatore e alla necessità di sostenere i costi per realizzare le attività di formazione previste, le aziende sono generalmente disposte a sostenere questi costi, per vari motivi. In primo luogo è bene precisare che i costi della formazione vengono finanziati in parte dalle imprese ed in parte attraverso gli incentivi statali destinati agli enti pubblici di formazione; in determinate aree. Le piccole imprese hanno inoltre la possibilità di usufruire di fondi statali appositamente destinati alla formazione e di costituire le 'reti', cui si faceva riferimento ai precedenti paragrafi, che permettono, non solo di implementare le strutture, ma indubbiamente anche di ammortizzare i costi.

L'incentivo principale, come si è già detto, è sicuramente dato dal fatto che gli apprendisti accettano una retribuzione minore rispetto a quella che sarebbe loro dovuta in caso di assunzione con un normale contratto di lavoro. Al contempo però, il contratto in

⁵ Cfr. Così M. Delfino, *Giovani e formazione nelle normative europee: l'apprendistato*, WP C.S.D.L.E Massimo D'Antona. INT, 90/2012.

esame mai potrebbe essere solo uno strumento utilizzato per reperire mano d'opera a basso costo, perché la riuscita e l'effettività dei percorsi formativi è costantemente monitorata a livello istituzionale. Inoltre la struttura del mercato del lavoro tedesco renderebbe difficile, e comunque svantaggioso, decidere di assumere lavoratori che siano stati formati presso altre imprese, in primo luogo perché il datore di lavoro sarebbe costretto ad assumere il lavoratore garantendo una retribuzione nettamente più alta. Le aziende avrebbero poi la necessità di impartire ai neoassunti le competenze tecniche specifiche funzionali ad operare nel contesto aziendale e quindi sosterebbero comunque i costi derivanti da questa esigenza⁶. Un ulteriore dato che incide sulla propensione delle aziende ad assumere apprendisti è proprio l'alto tasso di conferma degli stessi, al termine del periodo di formazione. Tasso elevato, nonostante il periodo 'post- apprendistato' sia regolato esclusivamente dalla contrattazione collettiva e a livello legislativo non siano previste percentuali obbligatorie di stabilizzazione.

L'incidenza del tasso di conferma sull'implementazione continua del sistema deriva essenzialmente da due considerazioni. In primo luogo le imprese, proprio al fine di ammortizzare i costi sostenuti per la formazione, hanno il preciso interesse ad assumere definitivamente un apprendista che, al termine del percorso, padroneggi ormai non solo le competenze teoriche, ma anche e soprattutto le competenze specifiche richieste dal contesto. I datori di lavoro, in altre parole, investono nel giovane e hanno poi la necessità di cogliere i frutti del loro investimento. D'altro canto, qualora i tassi di stabilizzazione in una determinata impresa non rispettassero i valori medi del mercato, per un giovane l'apprendistato presso quell'impresa non avrebbe attrattive, in considerazione della mancanza di prospettive certe, e questa rischierebbe di faticare a reperire forza lavoro.

Un mercato in cui gli apprendisti vengono normalmente stabilizzati all'interno delle imprese nelle quali vengono formati, rende poi difficile il reperimento sul mercato di dipendenti caratterizzati da elevate competenze. La forza della contrattazione collettiva in materia di determinazione del salario, rende impossibile attrarre dipendenti formati - o in formazione - presso altre imprese con l'arma dell'offerta di una retribuzione più alta. Da ultimo si consideri anche che il momento della selezione di lavoratori che abbiano terminato il proprio apprendistato altrove è caratterizzato, in questo contesto, più che in altri, da un rilevante grado di asimmetria informativa, in quanto le imprese si trovano a dover agire con la massima prudenza nel momento in cui assumono un lavoratore che non è stato stabilizzato all'interno dell'impresa in cui è stato formato. Non potendo essere a conoscenza delle motivazioni che hanno portato all'interruzione del rapporto presso il precedente datore di lavoro, le imprese nutrono il dubbio che questo sia legato principalmente alla 'inadeguatezza' del lavoratore stesso.

Per tutte queste ragioni i datori di lavoro ritengono più facile formare da sé i propri dipendenti, piuttosto che tentare di selezionare sul mercato dipendenti già formati. Ciò in quanto il consolidato schema giuridico che caratterizza l'istituto in esame ha contribuito alla creazione di un modello ormai basato anche su solide convinzioni culturali.

Per i giovani

I giovani all'ingresso nel mondo del lavoro, sono ben consapevoli dei vantaggi che l'istituto in esame comporta per il prosieguo della loro carriera professionale, tanto da essere disposti a seguire un percorso formativo che comporta, come più volte ricordato, il fatto di

⁶ Sul tema si veda: D. Soskice, *Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System*, in (a c. di) Lisa M. Lynch, *Training and the private sector*, University of Chicago Press, Chicago, 1994.

percepire un compenso nettamente inferiore a quello che percepirebbero nel caso in cui accettassero un normale rapporto di lavoro. Ed infatti il conseguimento di una qualifica professionale, attraverso il compimento di un periodo di apprendistato, per determinate professionalità, si pone come requisito fondamentale per le progressioni di carriera e per acquisire, successivamente, qualifiche superiori a cui corrisponderanno migliori condizioni in termini di sicurezza nella conservazione del posto di lavoro e salari più alti.

Peraltro gli effetti positivi dell'istituto nella società, si producono ancora prima del vero e proprio accesso dei giovani in azienda. Ciò in quanto i giovani non sono titolari di alcun diritto ad essere assunti in apprendistato, ma devono partecipare a selezioni sulle quali, naturalmente, incidono la riuscita del candidato nel percorso di istruzione svolto e le competenze acquisite. Pertanto i giovani sono motivati ad investire in uno sforzo formativo rilevante, anche durante i loro studi superiori. Peraltro si ricorda che, per i giovani che abbiano terminato il nono anno di *Hauptschule*, e che non siano riusciti ad accedere ad un'azienda, viene addirittura consigliato un programma di formazione professionale a tempo pieno – costituito dalla *Beruffachhochschule* – della durata variabile da uno a tre anni, che offre una formazione assimilabile a quella che si consegue tramite l'esperienza lavorativa, composta pertanto da formazione teorica e pratica.

Un elemento rilevante da sottolineare è legato - anche dalla prospettiva dei giovani - all'alto tasso di stabilizzazione all'esito del periodo da apprendisti, che arriva, nelle aziende di più grandi dimensioni, sino a circa l'80% degli apprendisti assunti (anche se mediamente si parla del 60%), per cui i lavoratori sanno che, per i motivi analizzati nel paragrafo che precede, l'interruzione del rapporto al termine dell'apprendistato è vista come una sorta di ultima *ratio* e sono, conseguentemente, attratti dall'istituto.

Per quanto concerne l'apprendistato nelle imprese di minori dimensioni ed afferenti al settore dell'artigianato, bisogna rilevare che in questo caso, il fatto che i tassi di stabilizzazione siano inferiori, non dissuade generalmente i giovani dall'accettare il contratto di apprendistato, in quanto le grandi aziende reclutano dal bacino dei soggetti formati in questo settore i lavoratori per i quali non sono richieste alte competenze specifiche tecniche e teoriche⁷.

Per quanto possa sembrare - dalle considerazioni sin'ora effettuate - che i giovani entrino in un'azienda attraverso il canale dell'apprendistato, con il preciso scopo - e la speranza - di potervi rimanere a lungo, è necessario aggiungere che, in realtà, l'ottimale svolgimento del rapporto e il superamento dell'esame finale, comportano il conseguimento di un diploma professionale che certifica il bagaglio delle competenze specifiche e 'trasversali' conseguite dal lavoratore, tale da permettere comunque a quest'ultimo di competere attivamente per una nuova occupazione. Con riferimento a questo specifico punto si precisa solo che, come già accennato, nel sistema duale le Camere certificano le competenze dell'apprendista tramite il rilascio di un vero e proprio diploma, che ha ad oggetto, in primo luogo, le competenze specifiche apprese durante il percorso. Per le competenze acquisite nelle Scuole di Formazione di ordine inferiore e superiore la certificazione è invece rappresentata dal diploma rilasciato dalla scuola stessa.

⁷Bisogna rilevare, tendenzialmente, come, in ogni caso, la maggior parte degli apprendisti sia ora presente nel settore dell'industria e del Commercio, con un totale di 331.043 contratti, contro i 155.178 contratti nel settore dell'artigianato (dati: BiBB - 2010/2011).

Conclusioni

Dall'analisi effettuata sono emersi svariati elementi propri del sistema tedesco e che concorrono alla sua riuscita. Sinteticamente, i punti di maggiore forza, a giudizio di chi scrive, potrebbero essere così riassunti: completa integrazione fra mercato della 'formazione' e mercato del lavoro; collaborazione delle parti sociali nella definizione delle esigenze formative e degli standard di competenze; caratteristiche del sistema di relazioni industriali, caratterizzate dal ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione dei salari, con conseguente contenimento della 'retribuzione' che spetta all'apprendista.

Le caratteristiche descritte fanno sì che l'istituto risponda a varie esigenze del mercato del lavoro, che al giorno d'oggi, sono particolarmente sentite anche nel nostro ordinamento. In particolare, l'assetto dell'istituto rende il mercato del lavoro inclusivo, garantendo ai giovani, non solo semplici prospettive occupazionali, ma anche solide possibilità di crescita.

La 'continuità' esistente tra sistema educativo e mondo del lavoro, azzera, sostanzialmente, il problema della transizione scuola – lavoro, in quanto la maggior parte di giovani viene naturalmente incanalata in tali percorsi di crescita.

L'appetibilità dell'istituto in esame, per tutti i motivi che si è cercato di evidenziare, contribuisce a rendere dinamica l'offerta di lavoro, in quanto, come si è visto, i giovani sono naturalmente spronati ad investire sulla loro formazione e ne riconoscono la rilevanza sin dal momento del primo ingresso nel mercato.

Al contempo la cooperazione fra le istituzioni, la collaborazione fra le parti sociali e la politica di contenimento dei salari fa sì che anche le imprese abbiano il primario interesse ad assumere apprendisti. Interesse che si risolve nel fatto che il sistema educativo forma le professionalità richieste dal mercato, in collaborazione con le aziende stesse, che poi sono motivate a stabilizzare il dipendente al proprio interno. Senza volere semplificare eccessivamente, ed in conclusione, si ritiene che i bisogni del nostro ordinamento - collegati alla necessità di implementare l'utilizzo del contratto di apprendistato – nelle tre forme descritte nel T.U. 167/2011⁸ –, nell'ottica di renderlo lo strumento necessario a colmare le lacune esistenti fra sistema educativo e mondo del lavoro e sfruttandone le potenzialità in qualità di leva di *placement* – possano essere soddisfatti solo guardando alle soluzioni offerte dal sistema tedesco.

A giudizio di chi scrive, gli strumenti normativi necessari sono in gran parte già a disposizione degli operatori ed è ora necessario che, nel solco tracciato dalla normativa, ed anche alla luce degli insegnamenti che ci può offrire l'analisi comparata⁹, le parti sociali e gli operatori del mercato si attivino per una proficua ed effettiva attuazione dell'istituto in esame.

Giulia Tolve

(Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del Lavoro
Università degli studi di Bergamo)

⁸ Per un esame della normativa in tema di apprendistato si veda: Tiraboschi M., *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011.

⁹ Per un'analisi comparata dei di alcuni elementi dell'apprendistato negli ordinamenti di Germania, Italia, Gran Bretagna e Svizzera si veda: Ryan, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in DRI, 2011, pp. 913 ss.