

Apprendisti

Perché le aziende formano apprendisti?

In breve

Sono diversi i motivi che spingono le aziende a formare apprendisti. Incidono in particolare il bisogno di assicurarsi una forza lavoro qualificata e l'abbattimento dei costi di produzione attraverso le prestazioni degli apprendisti, ma anche l'esigenza di migliorare l'immagine dell'azienda e di assumersi una responsabilità sociale.

L'utilità dell'apprendistato per l'impresa si deve relazionare anche con i relativi costi. Studi effettuati nei paesi dell'area tedescofona rilevano che il rapporto costi/benefici dell'apprendistato di regola già dopo pochi mesi è a favore delle aziende. Il principale fattore di costo va invece individuato nella mancata compatibilità tra l'azienda formatrice e l'apprendista. È su questo punto che bisogna lavorare per rendere l'apprendistato più attrattivo per le aziende e per i giovani.

Anche in Alto Adige bisogna porre maggiore attenzione al rapporto tra costi e benefici, sia dal punto di vista dell'apprendista che da quello dell'impresa formatrice.

Il punto di partenza

Da alcuni anni le politiche del lavoro stanno seguendo con attenzione il calo del numero di apprendisti, in particolare dell'apprendistato tradizionale. Lo scorso anno è stato stipulato il “Patto per l'apprendistato 2015-18 per la promozione dell'apprendistato tradizionale in Alto Adige”, che contiene una serie di misure dirette ad aumentare l'attrattiva dell'apprendistato sia tra i giovani che presso le aziende che offrono formazione. Il patto prevede inoltre misure per un miglioramento qualitativo dell'apprendistato.

Gli stessi obiettivi fungono anche da linea guida per le parti contrattuali che possono contribuire in modo significativo a rendere più attrattivo l'apprendistato, ad esempio attraverso la contrattazione delle retribuzioni per gli apprendisti. Le prossime contrattazioni si svolgeranno in primavera e in estate 2016.

Partendo dagli obiettivi del patto per l'apprendistato, affronteremo qui di seguito due quesiti:

1. Quali incentivi si ripercuotono positivamente sulla disponibilità formativa delle aziende?
2. Come incidono le retribuzioni degli apprendisti e altri fattori di costo sulla disponibilità delle aziende a offrire una formazione?

Perché le aziende formano apprendisti?

L'assunzione di un apprendista comporta indubbiamente per ogni azienda oneri economici, amministrativi e formativi. Nonostante ciò le aziende continuano a formare apprendisti. Dopo il calo degli ultimi anni, nel 2015 il numero di giovani che assolvono un apprendistato tradizionale sembra essersi addirittura ristabilizzato.

Le aziende non offrono posti di formazione “finti a se stessi”, ma perseguono piuttosto vari obiettivi. Sulla decisione dell'azienda se convenga o meno offrire posti di formazione incidono vari aspetti di natura economica e non. Ecco alcuni **benefici** per le aziende:

- copertura del fabbisogno di forza lavoro qualificata,
- abbattimento dei costi di produzione attraverso la prestazione lavorativa degli apprendisti,
- incremento dell'immagine dell'azienda,
- responsabilità sociale.

Non tutte le aziende sono spinte dalle stesse motivazioni; a seconda della situazione predominano infatti aspetti differenti:

- (1) **Copertura del fabbisogno di forze qualificate e abbattimento dei costi di reclutamento.** Le nozioni tecniche specifiche dell'azienda sono un enorme vantaggio per la produttività. Attraverso una propria formazione specifica le aziende risparmiano sia sui costi per la ricerca di personale che su quelli per l'addestramento di personale qualificato reclutato sul mercato del lavoro. Le nozioni tecniche specifiche dell'azienda acquisite dagli apprendisti sono considerate "un enorme vantaggio per la produttività", sicuramente maggiore di quello offerto dalle nozioni di forza qualificata esterna. Particolarmente propense alla formazione risultano le imprese con processi di produzione che richiedono molte conoscenze specifiche per l'azienda; molto spesso tali imprese assumono gli apprendisti dopo il loro diploma.
- (2) **Abbattimento dei costi attraverso la prestazione lavorativa degli apprendisti.** È fuori discussione che le prestazioni degli apprendisti si differenzino a seconda del grado di formazione e di complessità del processo produttivo. In determinate condizioni può essere sicuramente redditizio per l'impresa assumere personale in formazione, rinunciando all'impiego più oneroso di forza lavoro qualificata. Secondo studi effettuati in paesi dell'area tedescofona a ricorrere a questa soluzione sono soprattutto le piccole imprese artigiane, dove gli apprendisti sono in genere molto coinvolti nei processi produttivi.
- (3) **Acquisizione di know-how attraverso gli apprendisti.** Gli apprendisti fanno confluire nell'azienda nuove e aggiornate conoscenze trasmesse nelle scuole professionali.
- (4) **L'immagine dell'azienda.** Il giudizio positivo da parte del contesto sociale e della rete economica dell'azienda sono sicuramente stimoli importanti per offrire formazione. Ciò vale in particolare per le aziende che intendono attrarre candidati altamente motivati.
- (5) **La responsabilità sociale.** Sono soprattutto le medie e grandi imprese a formare apprendisti perché spinte dalla responsabilità sociale e dal forte legame con il territorio.

La complessità del processo produttivo, il valore attribuito alla prestazione lavorativa dell'apprendista e la funzione delle conoscenze specifiche per l'azienda sono fattori che influiscono molto sulla disponibilità e sulla motivazione delle aziende a offrire formazione.

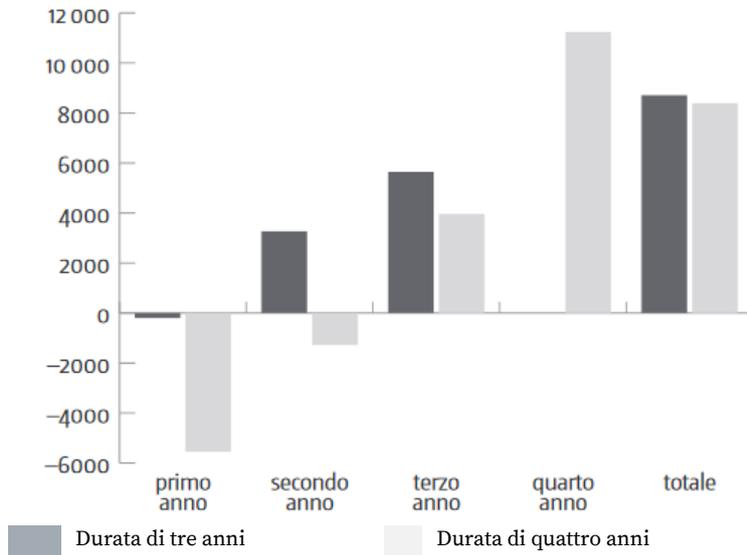
I vantaggi per l'azienda

Negli ultimi anni vari studi empirici hanno analizzato in che misura l'occupazione di apprendisti comporti un "utile netto" per le aziende. Recenti indagini effettuate in Svizzera parlano di un ricavo reale per le aziende: in due terzi dei casi il rapporto con l'apprendista comporta già durante la formazione di base un guadagno per l'impresa,

che aumenta ancora se si considera anche il risparmio sui costi altrimenti sostenuti per la ricerca di forza lavoro qualificata (Strupler/Wolter 2012).

Figura 1

Beneficio netto in CHF in base alla durata e all'anno del "tirocinio"



Fonte: Strupler/Wolter 2012.

Ricerche effettuate in Germania giungono quasi agli stessi risultati (si veda Bliem et al. 2014: pag. 70 e segg.). Seppure i risultati non siano direttamente riportabili alla realtà altoatesina, sono comunque fonte di riflessione.

Cosa frena le aziende ad offrire posti di apprendista- to?

La formazione di apprendisti comporta spese, costi e oneri (finanziari e non) diretti e indiretti. Tra le spese rientrano:

- la retribuzione dell'apprendista,
- i costi sostenuti per il formatore,
- il costo dell'amministrazione del personale,
- i costi per gli impianti,
- i costi per i materiali,
- i costi per la mancata produzione da parte degli incaricati alla formazione.

Come incidono questi fattori di costo, soprattutto la retribuzione dell'apprendista, sulla disponibilità delle aziende ad offrire un posto di apprendistato?

Di seguito analizziamo le attuali retribuzioni per gli apprendisti in vigore in Alto Adige:

Tabella 1
Quanto guadagna un'apprendista

Settore	Profili professionali	Retribuzione Apprendisti*		Retribuzione di un lavoratore qualificato *
		Retr. d'ingresso	Retr. massima**	
Panificatori e Pasticceri	Panificatori, pasticceri	577,26 €	1.154,53 €	1.443,16 €
Settore edilizio	Piastrellisti e posatori di pietra, ceramisti e mosaicisti, operatore di macchine per movimento terra, lavori stradali e costruzioni condotte, operatore d'ufficio	710,68 €	1.510,20 €	1.776,71 €
Industria edile	Piastrellisti e posatori di pietra, ceramisti e mosaicisti, operatore di macchine per movimento terra, lavori stradali e costruzioni condotte, operatore d'ufficio	723,12 €	1.549,12 €	1.778,44 €
Arti grafiche	Rilegatore, allestitore, fotografo, grafico, stampatore offset, stampatore serigrafico	532,64 €	1.131,86 €	1.331,60 €
Industria tipografica (produzione)	Rilegatore, allestitore, fotografo, grafico, stampatore offset, stampatore serigrafico	548,21 €	1.096,42 €	1.370,53 €
Industria tipografica (amministrazione)	Area amministrativa	622,36 €	1.244,73 €	1.555,91 €
Parrucchieri ed estetiste	Acconciatore, estetista	653,95 €	1.070,10 €	1.189,00 €
Settore florovivaistico	Vivaista, giardiniere, decoratore con fiori	562,92 €	985,11 €	1.407,30 €
Settore alberghiero (media)	Area cucina/pasticceria, servizi/bar, ufficio/reception, centro benessere/estetiste/parrucchiere	856,18 €	1.440,62 €	1.565,74 €
Settore del commercio e dei servizi	Area commercio/vendite/logistica, amministrazione/marketing/ufficio, altri servizi	871,57 €	1.426,21 €	1.584,68 €
Settore del legno artigianato	Bottaio, falegname, tornitore in legno, tappezziere/arredatore tessile, pellicciaio, fabbricante di strumenti a fiato in ottone, restauratore, falegname, scultore d'ornamento, orafo, policromatore, intagliatore in legno	591,83 €	1.257,63 €	1.479,57 €
Settore del legno industriale	Bottaio, falegname, tornitore in legno, tappezziere/arredatore tessile, pellicciaio, fabbricante di strumenti musicali (strumenti a fiato in legno, fabbricante di ottoni, liutaio), segantino, intagliatore a macchina, falegname, scultore d'ornamento, orafo, policromatore, intagliatore in legno	618,40 €	1.314,10 €	1.546,00 €

Settore	Profili professionali	Retribuzione Apprendisti*		Retribuzione di un lavoratore qualificato *
		Retr. d'ingresso	Retr. massima**	
Artigianato metalmeccanico	Armaiolo, tornitore, galvanizzatore, tecnico per elettrodomestici, vetraio, tecnico per ascensori, lattoniere edile ed artistico, elettromeccanico, elettrotecnico, elettronico, meccanico per cicli, meccanico di precisione, bruciatorista, orafo e argentiere, installatore di impianti termo sanitari, frigorista, tecnico di impianti funiviari, disegnatore tecnico per impianti, orologiaio, carrozziere, tecnico d'auto, fabbro artistico, tecnico della comunicazione, meccanico per macchine agricole, congegnatore meccanico, mecatronico, magnano, fabbro, attrezzista	588,35 €	1.250,25 €	1.470,88 €
Industria metallurgica	Armaiolo, tornitore, galvanizzatore, tecnico per elettrodomestici, vetraio, tecnico per ascensori, lattoniere edile ed artistico, elettromeccanico, elettrotecnico, elettronico, meccanico per cicli, meccanico di precisione, bruciatorista, orafo e argentiere, installatore di impianti termo sanitari, frigorista, tecnico di impianti funiviari, disegnatore tecnico per impianti, orologiaio, carrozziere, tecnico d'auto, fabbro artistico, tecnico della comunicazione, meccanico per macchine agricole, congegnatore meccanico, mecatronico, magnano, fabbro, attrezzista	635,45 €	1.350,34 €	1.588,63 €
Industria alimentare (media)	Impiegati altamente qualificati sia tecnici che amministrativi con vasta autonomia decisionale, assistente di laboratorio, analista chimico, tecnico alimentare, operaio specializzato come birraio, tecnico di impianti di raffreddamento e del clima, casaro, mugnaio, macellaio, operatore d'ufficio, tecnico amministrativo, tecnico contabile, operaio qualificato manutenzione impianti e strutture produttive, impiegato amministrativo e operaio qualificato di produzione, magazziniere gestionale	1.518,12 €	1.607,42 €	1.747,71 €
Assistenti alla poltrona/Aiuto dentista	Assistenti dentali alla poltrona	1.005,29 €	1.330,53 €	1.478,37 €

* Retribuzione mensile, lorda, in €

** Il livello massimo viene raggiunto dopo 2-4 anni a seconda della durata dell'apprendistato

Fonte: Agenda Apprendisti 2015|16

© IPL 2016

In che misura incidono i costi, in particolare la retribuzione degli apprendisti? L'entità dei costi dipende da vari fattori, tra cui il settore economico e la dimensione dell'azienda; per l'Alto Adige e l'Italia mancano tuttavia dati significativi. Alla luce di studi effettuati in Germania (vedi sintesi in Pahnke et al. 2014) si ipotizza il seguente peso percentuale per i singoli costi:

- retribuzione dell'apprendista: 50%,
- costi sostenuti per il formatore: 36%,
- costo dell'amministrazione del personale: 1%,
- costi per impianti e materiali: 4%
- altri costi: 9%.

La seguente tabella indica il valore attribuito dalle imprese intervistate in Germania ai vari fattori che ostacolano la formazione.

Tabella 2
Ostacoli alla formazione analizzate in ricerche germaniche

Sono ammesse più risposte.	Walden et al. 2002	Bellmann et al. 2008	Leicht et al.	Schönfeld et al. 2010	Gerhard/Troltsch 2012	DIHK 2013
Tasso di affermazione in percentuale						
La difficoltà a trovare candidati idonei	56,0	9,0	58,8	38,0	67,8	
Assenze del personale da formare	63,0		44,1	40,0		20,0
Costo della formazione aziendale	55,0	42,1	58,1	49,0		
Prescrizioni per la formazione/oneri	55,0		23,5	42,0		
Mancanza di tempo da parte dell'azienda			26,5	48,0		
Difficoltà a staccarsi da apprendisti non idonei			46,9			
Carenza di benefici della formazione	46,0					
Nessun fabbisogno di forza lavoro qualificata	40,0		35,3			
Impresa troppo specializzata			39,4			
Alla formazione non segue l'assunzione		37,0	36,0			

Fonte: Pahnke et al. 2014

© IPL 2016

Emerge chiaramente che i costi della formazione aziendale sono un ostacolo importante, ma comunque non **prioritario**. Le aziende giudicano più gravi le difficoltà a trovare candidati idonei e le assenze del personale in azienda durante i periodi di formazione. Non vanno nemmeno sottovalutati l'elevato numero di prescrizioni e gli oneri che ne derivano.

Un dato particolarmente interessante è che in tutti gli studi elencati sono soprattutto le piccole imprese ad affermare di risentire di tali ostacoli.

Considerazioni finali

L'aspetto dei costi dell'apprendistato non va separato dal contesto: è infatti espressione di vari fattori determinanti per l'atteggiamento formativo dell'azienda. Le spese ovvero i benefici limitati rappresentano soprattutto per le piccole imprese un vero problema, con ripercussioni negative sulla loro disponibilità a offrire una formazione. La questione centrale è il matching o processo di incontro tra azienda formatrice e apprendista. Se risulta problematico o del tutto carente, le spese assumono un peso sproporzionato in particolare per le piccole imprese: spese di ricerca e reclutamento, costi diretti di formazione, costi per la mancata produzione e altri impedimenti incidono maggiormente nel caso in cui l'azienda sia di piccola dimensione. Tuttavia, i costi vanno valutati in primo luogo in relazione ai benefici attesi per le imprese nel lungo periodo, che spesso vengono sottovalutati.

Anche dal punto di vista dei potenziali apprendisti ci sono ovviamente dei "costi" da considerare. Ricerche effettuate all'estero evidenziano che gli apprendisti sono sicuramente disposti a guadagnare meno durante il periodo di apprendistato, ma che incidono anche molto la reputazione della professione e dell'azienda che offre la formazione e in particolare le prospettive lavorative.

Eventuali misure devono mirare ad accrescere "l'utilità" dell'apprendistato. Ciò può avvenire in primo luogo attraverso il matching tra azienda formatrice e apprendista, con sistematiche misure di sostegno da parte di strutture pubbliche e private. Il nodo centrale della futura sostenibilità dell'apprendistato "tradizionale" è un adeguato processo di reclutamento delle persone da formare.

Un abbattimento generale dei costi ottenuto attraverso la riduzione della retribuzione degli apprendisti non contribuirebbe ad aumentare l'attrattività e la qualità dell'apprendistato. Ciò non esclude comunque che in **singoli casi**, ad esempio per determinate categorie di persone e aziende, non possa essere opportuno intervenire in modo mirato su questo punto. La riduzione salariale non può invece funzionare come "misura standard", perché non sortirebbe l'effetto desiderato ma, al contrario, contribuirebbe a aumentare la distanza tra aziende interessate a formare e giovani interessati all'apprendistato.

Letteratura

Bliem, Wolfgang; Schmid, Kurt; Petanovitsch, Alexander (2014): Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung: Transfermöglichkeiten. Rapporto di ricerca 177 dell'IBW („Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft“), Vienna.

[http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1392296354_fb177.pdf; 14.09.2015]

Strupler, Mirjam; Wolter, Stefan, C. (2012): Die duale Lehre eine Erfolgsgeschichte - auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe; Glarus/Chur: Rüegger Verlag. Versione breve: <http://edudoc.ch/record/103002/files/kost-nutz-2012.pdf> [24.05.2016]

Pahnke, André; Große, Jutta; Kay, Rosemarie; Brink, Siegrun (2014): Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben. Materiali IfM 231. Paper dell'“Institut für Mittelstandsforschung“, Bonn. [http://www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-231_2014.pdf, 24.05.2016]

Johanna Lieser, johanna.lieser@afi-ipl.org

Werner Pramstrahler, werner.pramstrahler@afi-ipl.org

© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org