

**IRPET** Istituto Regionale  
Programmazione  
Economica  
della Toscana

# **La transizione dei giovani al lavoro, il modello duale tedesco e le innovazioni della buona scuola e del jobs act**

Firenze, aprile 2017

## RICONOSCIMENTI

Il lavoro è stato curato da Silvia Duranti all'interno dell'Area IRPET Lavoro, Istruzione, Welfare coordinata da Nicola Sciclone. Valentina Patacchini ha partecipato alla stesura del paragrafo 1 fornendo le elaborazioni statistiche; Marta Marigolli ha fornito una consulenza in merito all'applicazione del contratto di apprendistato di primo livello presentata nel paragrafo 3. L'allestimento editoriale è opera di Chiara Coccheri.



## 1.

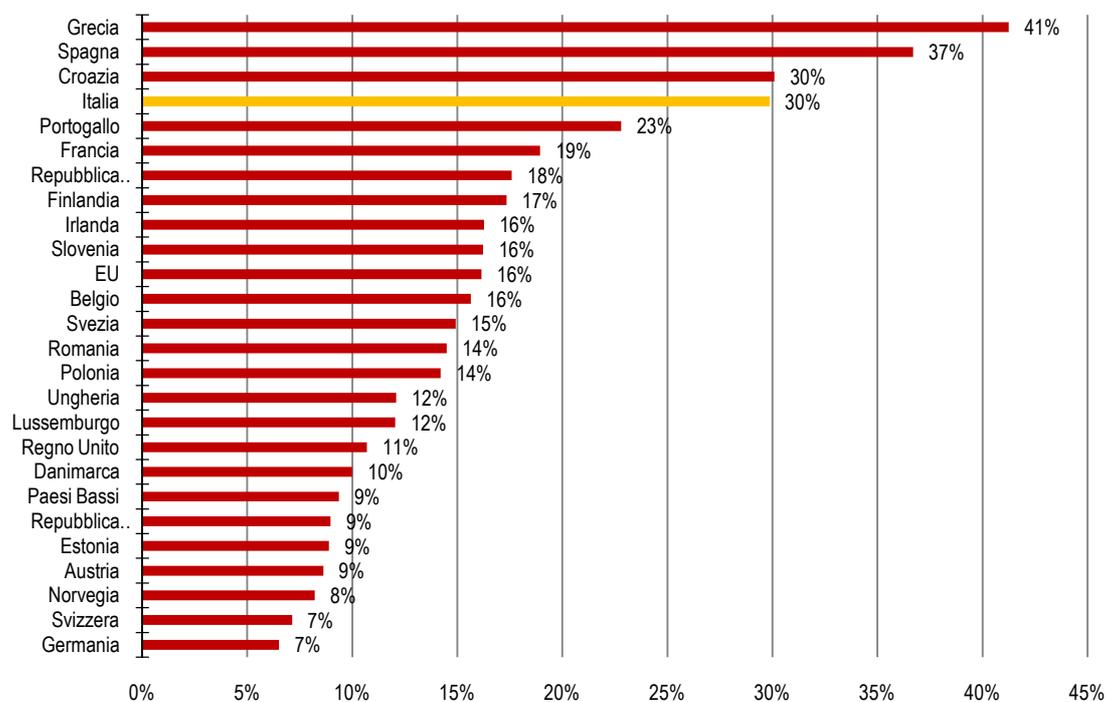
### La transizione scuola-lavoro: i problemi dell'Italia in un'ottica internazionale

La transizione fra il mondo della scuola, o dell'università, ed il lavoro è spesso per i giovani italiani un processo lungo e faticoso. Lo testimoniano alcuni dati che sono di seguito presentati in un'ottica di confronto internazionale.

Il primo è che il rischio di disoccupazione degli under 30 nel nostro Paese è circa il doppio di quello rilevato per l'Unione Europea (27 Paesi): poco meno di un giovane su tre, tra coloro che vorrebbero un'occupazione, rimane fuori dal mercato del lavoro. Solo Spagna e Grecia hanno tassi più elevati, mentre la Germania e altri Paesi del centro nord Europa si collocano al di sotto del 10% (Graf. 1). L'Italia si distingue inoltre per avere il più ampio gap tra tasso di disoccupazione dei giovani e degli adulti (3,4 vs una media europea del 2,1). Ciò indica che nel nostro Paese il problema dei giovani nel mercato del lavoro non è legato solo alla debole congiuntura economica, ma nasconde cause più strutturali, fra cui l'incapacità del sistema dell'istruzione di ridimensionare il gap di esperienza lavorativa che i più giovani scontano rispetto agli adulti e che li penalizza nella transizione verso l'occupazione (Graf. 2).

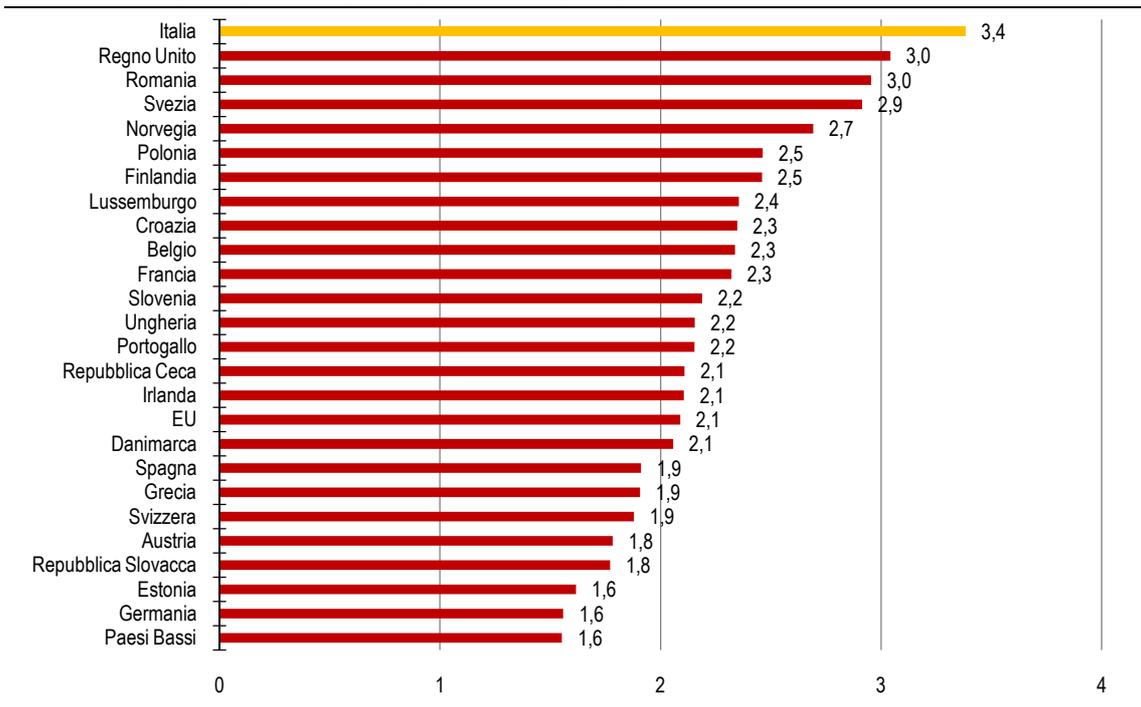
Grafico 1

TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (15-29). 2015



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Eurostat

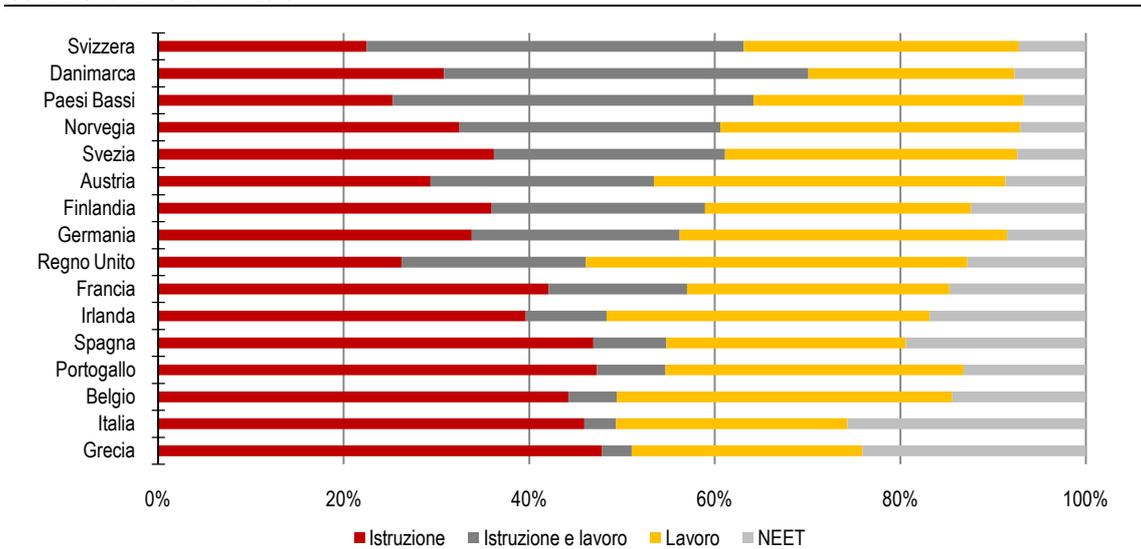
Grafico 2  
 RAPPORTO TRA TASSO DI DISOCCUPAZIONE DEI GIOVANI E DEGLI ADULTI. 2015



Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

Ciò che manca nei giovani italiani in uscita da scuole e università è infatti quel mix di competenze trasversali e tecniche specialistiche che si possono acquisire solo attraverso la formazione *on the job*. Diversamente dai contesti in cui la formazione sul posto di lavoro è parte integrante dei percorsi scolastici (almeno di quelli a carattere professionalizzante), nel nostro Paese i giovani conoscono spesso il lavoro solo una volta usciti dal sistema di istruzione (Graf. 3).

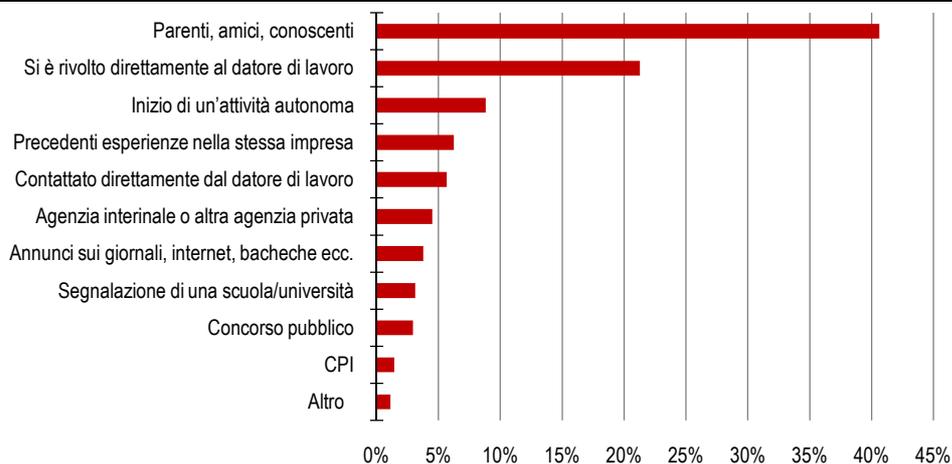
Grafico 3  
 CONDIZIONE DEI 15-29ENNI. 2015



Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

Inoltre, in questo passaggio dalla scuola al lavoro i giovani ricevono ben poco supporto: la via principale per l'accesso all'occupazione è rappresentata da forme personali di intermediazione (la famiglia, le conoscenze) che tendono a riprodurre quelle stesse iniquità (a livello di individui) e inefficienze (a livello delle imprese) che proprio l'istruzione dovrebbe permettere di attenuare (Graf. 4).

Grafico 4  
CONDIZIONE DEI 15-29 ENNI. 2015



Fonte: nostre elaborazioni su dati FDL-ISTAT

Tutto questo allunga il tempo di attesa fra l'uscita dalla scuola/università e la prima esperienza di lavoro; in Italia occorrono in media 10 mesi e mezzo, contro i 6 mesi e mezzo della media europea.

Sul lavoro, infine, la corrispondenza con il titolo di studio può essere debole. Il 37% dei giovani lavoratori in possesso di un titolo di studio superiore all'obbligo sono infatti occupati in posizioni lavorative che richiederebbero un titolo di studio inferiore a quello in loro possesso, qualificandosi così come sottoinquadri o *overeducated*<sup>1</sup>. Sono i laureati a registrare la probabilità più elevata di sottoinquadramento: 44% contro il 34% dei diplomati. A completare il quadro si osserva come non raramente gli under 35 si trovino a lavorare in una ambito anche molto diverso da quello in cui hanno investito a livello formativo. Si parla in questo caso di *mismatch* orizzontale<sup>2</sup>, una condizione che riguarda, tra i diplomati, un giovane su tre. Anche tra i laureati il 20% svolge una professione non allineata con il percorso universitario svolto; esiste comunque un certo grado di differenziazione a seconda del tipo di laurea conseguita: inferiore al 10% per le laurea mediche e socio-economiche, sale al 45% per quelle umanistiche.

<sup>1</sup> Un lavoratore è definito *overeducated* o sotto inquadriato se esercita un lavoro per il quale il titolo di studio più adeguato è inferiore a quello effettivamente posseduto. Si considera adeguato il titolo di studio che presenta la frequenza relativa più elevata per quel gruppo professionale. Più in particolare, il titolo caratteristico viene individuato considerando i tre principali livelli di istruzione delle forze lavoro occupate: licenza media; diploma di 4-5 anni, laurea di 4-5 anni o titolo superiore. Il diploma di 2-3 anni è stato equiparato al diploma di 4-5 anni mentre per le professioni tecniche il titolo di studio più adeguato è stato identificato nella laurea triennale, in cui si concentra la maggior parte degli occupati nella professione.

<sup>2</sup> Un diplomato/laureato è definito *mismatched* se svolge una professione per il quale la tipologia di diploma/laurea più adeguata è diversa da quella posseduta. Si considerano adeguati il diploma o la laurea che presentano le frequenze relative più elevate per quel gruppo professionale.

## 2.

### Il sistema duale

Negli ultimi anni, con l'acuirsi delle criticità dei giovani italiani nella transizione dalla scuola al lavoro, ha acquisito rilevanza nel dibattito pubblico il riferimento al cd. modello duale di formazione, tipicamente identificato con sistema tedesco ma in varie misure implementato anche in altri paesi del centro nord Europa.

Il termine "sistema duale" identifica un modello formativo basato sull'unione di apprendistato in azienda e formazione scolastica. Con riferimento al sistema tedesco (Box), il nucleo della formazione duale si trova nella scuola secondaria, dove la grande maggioranza degli studenti che non si avvia verso il percorso liceale finisce i propri studi, dopo i 16 anni, con un apprendistato; tuttavia, forme analoghe si riscontrano anche a livello terziario (Tab. Box): diversamente che altrove, l'apprendistato non riguarda solamente mansioni operaie, più o meno qualificate, ma anche mansioni impiegate, sia di livello medio (segretarie) che medio-alto (insegnanti, funzionari di banca).

---

#### BOX

##### Il sistema d'istruzione tedesco

Il sistema di istruzione tedesco si basa su una suddivisione molto precoce del percorso scolastico, che a conclusione della scuola primaria (*Grundschule*, della durata di soli 4 anni) si ramifica in tre diversi percorsi di istruzione secondaria di primo grado (obbligatoria<sup>3</sup>), impartiti nel *Gymnasium* (liceo, con insegnamenti a carattere generale, della durata di 6 anni), nella *Realschule* (scuola media tecnica, della durata di 6 anni) e nella *Hauptschule* (scuola media professionale, della durata di 5 anni).

Alla conclusione del percorso secondario inferiore, che coincide con l'assolvimento dell'obbligo, il giovane può scegliere se e come proseguire il percorso scolastico, optando per l'istruzione di tipo generale (impartita nella *Gymnasiale Oberstufe*), per l'istruzione e formazione tecnica (impartita nella *Fachoberschule*) e professionale a tempo pieno o nella (nella *Berufsoberschule*) oppure per la formazione all'interno del cosiddetto sistema duale (impartita in parte nella *Berufsschule* e in parte in azienda).

Il percorso generale, offerto dalla *Gymnasiale Oberstufe*, corrisponde al livello superiore del *Gymnasium* e ha una durata di 2 o 3 anni a seconda dei *Länder*; è l'unico percorso che consente l'accesso all'università.

Il percorso professionale è offerto nei seguenti istituti: *Fachoberschule*, e *Berufsfachschule*. La *Fachoberschule* è una scuola tecnico-professionale a tempo pieno, che offre agli alunni una formazione di tipo generale e la possibilità di acquisire nuove conoscenze e abilità tecniche sia teoriche che pratiche. Dura due anni (dall'11° al 12° anno di istruzione), e vi si accede con un certificato di studi secondari inferiori rilasciato da una *Realschule*. La *Fachoberschule* offre una formazione in alternanza, fornita in parte in azienda, in parte in aula. Dopo il superamento dell'esame, gli studenti ottengono un certificato che li qualifica per l'accesso alla *Fachhochschule* (università di scienze applicate). La *Berufsfachschule* è un istituto professionale a tempo pieno, della durata variabile a seconda dell'indirizzo (da 1 a 3 anni), che prepara all'esercizio di un'attività professionale, attraverso della formazione d'aula in aree generali multidisciplinari in settori specifici e con un tirocinio aziendale. Vi si accede con un certificato di studi secondari inferiori rilasciato da una *Realschule* o da un *Hauptschule* e permette di proseguire gli studi a livello terziario all'interno della *Fachschule*.

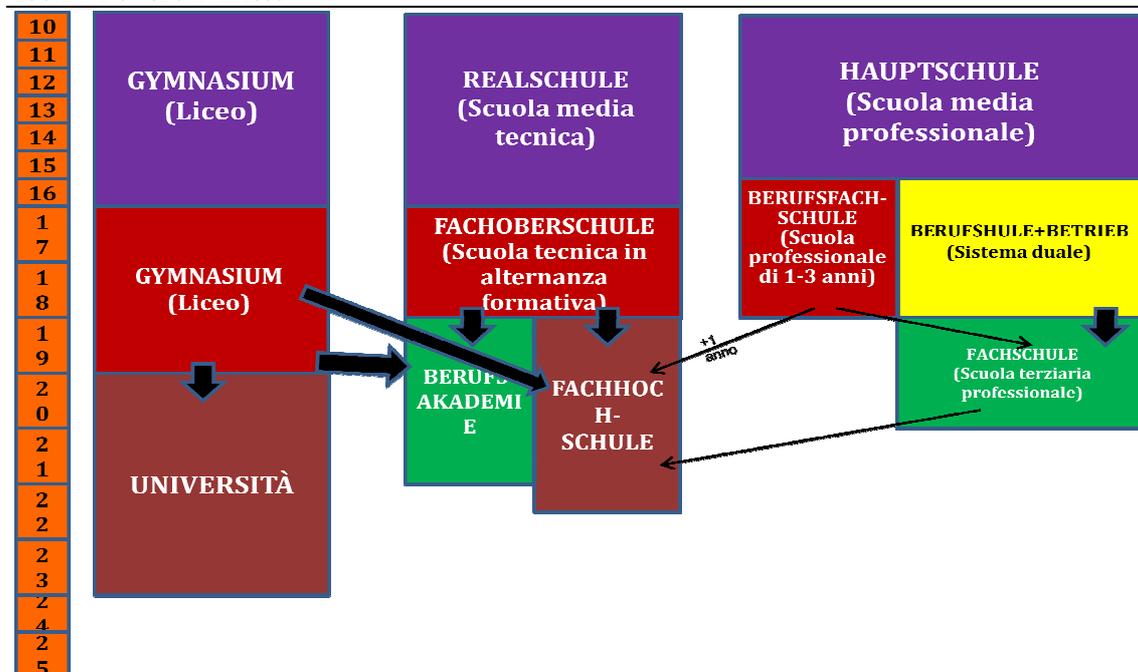
Il sistema tedesco vede un'offerta formativa molto varia anche a livello terziario. Infatti, oltre al canale universitario (che assorbe il 61% degli iscritti<sup>4</sup>), cui si accede unicamente con il diploma ottenuto al *Gymnasium*, esistono altri percorsi a carattere più applicato, cui è possibile accedere dalle scuole secondarie tecnico-professionali e dal sistema duale. La *Fachhochschule* si configura come una università di scienze applicate, in cui insegnano docenti con almeno 5 anni di esperienza professionale ed è previsto almeno un semestre su 6 di formazione *on the*

<sup>3</sup> L'obbligo scolastico è fissato, a seconda dei *Länder*, a 15 o 16 anni.

<sup>4</sup> Lohmar e Eckhardt, 2013.

job; in alcuni indirizzi la formazione è svolta in duale, con la stipulazione di contratti di apprendistato. I canali più professionalizzanti del sistema terziario tedesco sono invece la *Berufsakademie* e la *Fachshule*. La prima prevede la formazione duale (in ogni semestre una parte è teorica, l'altra è *on the job*) e, per la parte d'aula, solo un 40% di docenti a tempo pieno: la restante parte delle lezioni è svolta da lavoratori di imprese del settore. La *Fachschule* è il canale terziario per chi proviene dal sistema duale perché richiede per l'accesso una certa esperienza lavorativa; dopo due anni rilascia un titolo terziario non universitario di "Tecnico con esame di stato", ma permette l'accesso alla *Fachhochschule*, per conseguire una laurea.

#### IL SISTEMA D'ISTRUZIONE TEDESCO



#### L'ISTRUZIONE TERZIARIA IN GERMANIA

	Università	Fachhochschule	Berufsakademie	Fachschule
ISCED	5 A	5 A	5 B	5 B
CARATTERISTICHE	Teorico	Orientato al lavoro (1 o 2 semestri on the job); esistono anche classi in duale	Duale (ogni semestre ha una parte teoria e una on the job)	Formazione professionale di livello avanzato
DURATA	3-4 anni	3 anni e mezzo	3 anni	2 anni
DOCENTI	Abitilitati all'insegnamento	Con almeno 5 anni di esperienza professionale	40% a tempo pieno 60% part-time dalle imprese	
TITOLO DI STUDIO RILASCIATO	Laurea	Laurea	Laurea	Tecnico con esame di stato
ACCESSO DA:	Liceo	Tecnico, professionale (con anno aggiuntivo), Fachschule	Liceo o Tecnico a seconda dei Land	Sistema duale o diploma professionale + 5 anni di esperienza lavorativa
% DI ISCRITTI SUL TOTALE TERZIARIO	61,3%	31,7%	0,3%	6,7%

Il sistema duale si basa su un contratto formativo (un normale contratto di lavoro ma con finalità specificamente formative) che è stipulato tra l'apprendista e l'impresa e ha una durata variabile tra i 2 e i 3 anni e mezzo, al termine dei quali porta al conseguimento di una qualifica. Le qualifiche, circa 340, sono riconosciute dallo Stato, hanno valore legale e godono di un'alta considerazione sociale.

Il sistema viene definito sistema duale perché la formazione si svolge sia a scuola (*Berufsschule*) che sul posto di lavoro. La durata della frequenza scolastica è mediamente di

400 ore all'anno (di cui solo 160 dedicate alle discipline generali), che possono essere articolate su due giorni a settimana oppure concentrate su una frequenza continuata di diverse settimane (modello cosiddetto "a blocchi").

Il contratto di apprendistato che lega il giovane all'azienda prevede un salario d'ingresso nettamente inferiore a quello di un normale dipendente (circa un terzo di quello di un lavoratore qualificato nell'occupazione corrispondente; Treelle, 2015), per tenere conto delle ore *off the job* e del fatto che anche le ore in azienda devono avere obiettivi e contenuti formativi. La formazione in azienda assume caratteristiche diverse a seconda della tipologia di impresa. Nelle piccole e piccolissime imprese, la separazione tra attività produttiva ed attività formativa è meno marcata e gli apprendisti apprendono lavorando. Nelle imprese medio-grandi, nelle quali il ciclo produttivo è più parcellizzato, la trasmissione delle conoscenze previste dal contratto formativo diventa più complessa, e spesso le aziende hanno veri e propri centri di formazione interni per gli apprendisti, i quali altrimenti rischierebbero di svolgere solo mansioni ripetitive. Quando invece non è possibile garantire la realizzazione dell'intero percorso formativo all'interno dell'azienda, il percorso formativo dell'apprendista può essere realizzato anche all'esterno dell'impresa; in questi casi l'azienda può associarsi con altre imprese oppure inviare l'allievo ad un centro formativo interaziendale.

L'appetibilità del sistema duale è molto elevata tanto che molti giovani in uscita da un indirizzo liceale scelgono di proseguire la formazione con un apprendistato<sup>5</sup>. A causa dell'elevata concorrenza per l'accesso ai posti in apprendistato, sono previsti corsi "di transizione", per aiutare i giovani più deboli a maturare quelle competenze che facilitano l'ottenimento di una posizione di apprendista<sup>6</sup>.

Gli studenti che hanno completato con successo la formazione nell'ambito del sistema duale e superato con profitto l'esame finale conseguono un diploma che ne certifica la qualifica di lavoratore specializzato (*Facharbeiterbrief*), di assistente commerciale (*Kaufmanngehilfenbrief*) o di artigiano qualificato (*Gesellenbrief*). Gli studenti che hanno completato la formazione professionale nell'ambito del sistema duale sono pronti per intraprendere una delle circa 340 professioni riconosciute per la quale hanno ottenuto la qualifica. In alternativa, gli studenti possono scegliere di frequentare la *Fachschule*, che impartisce formazione professionale di livello terziario.

Tabella 5  
IL SISTEMA DUALE TEDESCO IN SINTESI

Come ci si iscrive	Studente sceglie la scuola. Ma prima di iscriversi, la scuola gli fornisce una lista di imprese del settore con cui lo studente deve -prima di iscriversi a scuola- siglare un contratto di formazione. Quindi torna alla segreteria della scuola e si iscrive
Quanto dura	3 anni, di norma
La modalità di svolgimento	Al 1° anno (2 g. scuola +3 g.in azienda); nel 2° e 3°anno (1 g. scuola + e 4 g. in azienda). L'alternanza fra giorni a scuola ed in azienda può realizzarsi invece che fra giorni fra periodi
La formazione a scuola	400 ore annue : 160 discipline generali e 240 discipline tecnico-professionali
La formazione in azienda	Nelle piccole imprese il formatore è il titolare, ma in ogni caso i tutor sono operatori qualificati in possesso della qualifica che si vuole formare
La modalità del lavoro	Contratto di apprendistato (614 euro 1° anno- 760 al 3°) Pari al 25% - 33% di un operaio qualificato
Qualifiche riconosciute	Circa 340 a livello nazionale, tramite conseguimento di esame
Costi lordi per impresa	15 mila annui ad apprendista (costo del lavoro apprendista+formatore+attrezzature e materiali+altro)

<sup>5</sup> Tra gli apprendisti in ingresso nel sistema duale, il 31% proviene da una *Hauptschule*, per il quale rappresenta lo sbocco primario, il 42% da una *Realschule* e un 24% dal *Gymnasium* (Treelle, 2015).

<sup>6</sup> Il 10% dei nuovi apprendisti proviene da questi corsi preparatori e nella maggior parte dei casi si tratta di giovani provenienti dalla *Hauptschule*.

La forza del sistema duale, e di tutti i sistemi collettivisti<sup>7</sup>, sta nel forte impegno condiviso dallo Stato e dalle imprese nella formazione delle competenze. Le imprese investono nella formazione delle competenze secondo standard definiti a livello nazionale, garantendone così la qualità, l'omogeneità e la portabilità sul mercato<sup>8</sup>. È per questo motivo che il valore attribuito ai titoli ed alle qualifiche acquisite in apprendistato è molto elevato: il possesso della qualifica riveste grande importanza per l'assunzione, per l'attribuzione di ruoli qualificati e per la carriera professionale. Sono le Camere di Commercio a vigilare sul rispetto delle regole del sistema, in particolare sui requisiti delle imprese formative e dei formatori e sugli standard di apprendimento degli apprendisti. Questo garantisce un buon livello di fiducia nel sistema di formazione e fa sì che le regole che lo caratterizzano siano percepite come "vincoli benefici" (Streeck 1994) dalle imprese, che possono contare su forza lavoro qualificata, indipendentemente dal fatto che sia stata formata internamente.

Negli ultimi anni la deindustrializzazione dell'economia tedesca, l'emersione di segmenti occupazionali a bassi salari e la necessità crescente di flessibilità del lavoro hanno ridotto gli incentivi per le imprese a investire in formazione.

Per venire incontro alle esigenze delle aziende, il sistema si sta adattando con una differenziazione dei profili e dei percorsi formativi; le qualifiche sono dettagliate per andare incontro alle specifiche esigenze dei settori e nuove tipologie di apprendistato stanno prendendo campo, con durate inferiori a quella standard e struttura "a fasi" (dopo un primo periodo formativo, è l'azienda che sceglie se proseguire l'apprendistato).

### 3.

#### **Verso un duale all'italiana? Le innovazioni normative degli ultimi anni**

Per lungo tempo il sistema italiano di formazione delle competenze è stato incentrato sul sistema scolastico, gestito dallo Stato con una generale scarsa partecipazione delle imprese. La formazione d'aula, negli istituti tecnici e professionali era spesso accompagnata da brevi esperienze di lavoro collocate in momenti specifici del percorso scolastico e poco integrate con esso<sup>9</sup>. Dall'altro lato, la formazione sul lavoro non è una priorità per le aziende italiane, spesso di piccole dimensioni e sempre meno propense a investire in contratti di primo ingresso a contenuto formativo, ritenuto troppo vincolanti e onerosi dal punto vista burocratico. Formazione senza il lavoro e lavoro senza formazione, quindi.

Dopo alcuni tentativi poco riusciti a partire dagli anni Duemila, solo negli ultimi anni è stato fatto qualche passo più deciso verso un sistema di formazione delle competenze meno autoreferenziale e più condiviso tra gli attori. Due le innovazioni principali.

Da un lato, la Buona Scuola, che ha rafforzato l'alternanza scuola-lavoro, rendendola obbligatoria per un minimo di 400 ore nell'ultimo triennio per le scuole tecniche e professionali e di 200 ore per i licei. L'alternanza viene inoltre agevolata, rendendola possibile anche nel periodo di sospensione dell'attività didattica e lasciando la scelta a ogni singola scuola su come inserirla nel curriculum formativo; le ore di alternanza possono infatti essere aggiuntive alle ore ordinamentali o sostitutive di una parte di esse.

<sup>7</sup> Si veda Busemeyer e Trampusch (2012) per una classificazione dei sistemi nazionali di formazione delle competenze sulla base dell'impegno dello Stato e delle imprese nella formazione professionale.

<sup>8</sup> Si parla a tale proposito di mercati occupazionali del lavoro (Thelen e Busemeyer, 2012), in opposizione ai mercati interni del lavoro tipici di sistemi di formazione delle competenze a gestione perlopiù aziendale.

<sup>9</sup> Una rilevazione condotta da Irpet nel 2014 sulle scuole tecniche e professionali della Toscana ha evidenziato come l'alternanza scuola lavoro si concretizzi perlopiù in stage di breve durata, al di sotto delle 3 settimane, con un basso grado di coinvolgimento delle aziende, una netta separazione fra aula e lavoro ed un sistema di valutazione degli apprendimenti puramente formale.

La seconda innovazione è contenuta nel pacchetto denominato Jobs Act e riguarda la nuova regolamentazione dell'apprendistato. In particolare, con il D.Lgs. 81/2015 si apre la strada all'implementazione di un modello di formazione duale all'italiana, introducendo modifiche sostanziali al già esistente contratto di apprendistato di primo livello (introdotto dalla Legge Biagi). I principali cambiamenti riguardano la possibilità di conseguire in apprendistato, oltre alla qualifica professionale (IeFP), anche il diploma di istruzione superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS), la definizione della quota massima di formazione *off the job* e la possibilità di ridurre il costo della retribuzione per le ore di formazione (azzerato per la formazione *off the job*, al 10% per la formazione *on the job*).

#### 4.

#### L'apprendistato scolastico in pratica: un'applicazione al settore agricolo

Di seguito si propone una applicazione al settore agricolo dell'apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore disciplinato dal D.Lgs. 81/2015. Oggetto di simulazione sono: l'articolazione dell'orario contrattuale, il costo del lavoro per il datore ed il livello retributivo dell'apprendista. L'esercizio svolto riflette le seguenti scelte metodologiche:

- il contratto è stipulato nell'area Firenze-Prato, che rappresenta un territorio non svantaggiato (si utilizzano quindi le tabelle retributive per l'area di Firenze-Prato e contributi calcolati per l'operaio senza gli sgravi previsti per le aziende agricole in area svantaggiata o particolarmente svantaggiata);
- l'apprendista si prevede possa acquisire al terzo anno la qualifica di operaio specializzato (1° area), che significa al primo anno un inquadramento (come operaio comune) pari a due livelli sotto<sup>10</sup> quello di destinazione finale; al secondo anno un inquadramento (come operaio qualificato) pari ad un livello sotto la destinazione finale; questa ultima viene conseguita all'inizio del terzo anno;
- la distribuzione dell'orario contrattuale (Tab. 6) si basa su un monte ore di formazione pari alla durata ordinamentale di un percorso di diploma professionale (1.056 ore), il 65% svolto esternamente all'azienda (limite massimo secondo il D.M. del 12 ottobre 2015 per il terzo, quarto e quinto anno di scuola). Il monte ore complessivamente dovuto dall'apprendista deriva dal CCNL ed è pari a 2.028 ore di cui 195 di ferie e permessi.

Tabella 6  
ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI UN APPRENDISTATO PER IL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE

	3° anno	4° anno	5° anno	Distribuzione % ore
Lavoro (inclusivo di ferie)	972	972	972	48%
Formazione (orario ordinamentale istituto professionale)	1.056	1.056	1.056	52%
Esterna (a scuola)	686	686	686	34%
Interna (in azienda)	370	370	370	18%
TOTALE	2.028	2.028	2.028	

Fonte: nostre elaborazioni

<sup>10</sup> Poiché il contratto collettivo del settore non ha ancora disciplinato l'apprendistato per la qualifica e il diploma, si adotta la retribuzione definite nel CCNL per l'apprendistato professionalizzante, che parte da due livelli di sotto-inquadramento rispetto a quello di destinazione.

Le agevolazioni previste per l'apprendistato per la qualifica e il diploma sono elencate di seguito.

- Per le aziende sopra i 9 dipendenti, contribuzione al 5%<sup>11</sup> della retribuzione totale (è al 10% per l'apprendistato professionalizzante e al 36,7% per gli operai).
- Azzeramento del contributo dovuto per la Naspi (pari a 1,61%).
- Azzeramento del contributo di licenziamento in caso di cassazione alla fine del periodo di apprendistato, pari a circa 1470 euro (490 euro \* 3 anni).
- Le ore di formazione esterna non sono retribuite (34% dell'orario contrattuale) e le ore di formazione interna sono retribuite al 10% (18% dell'orario contrattuale).

Si riporta quindi nella tabella 7 il costo del lavoro per l'impresa, articolato per voci, di un apprendista per la qualifica ed il conseguimento del diploma, confrontato con un operaio specializzato e un apprendista professionalizzante a parità di ore in azienda (1342). Il risparmio rispetto all'operaio specializzato e all'apprendista professionalizzante sono -nell'arco di un triennio- rispettivamente del 47% e del 28%.

Tabella 7  
INQUADRAMENTO CONTRATTUALE IN AZIENDA CON OLTRE 9 ADDETTI: APPRENDISTATO PER QUALIFICA E DIPLOMA, APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE, OPERAIO SPECIALIZZATO

	Operaio specializzato	Apprendistato professionalizzante	Apprendista per il diploma
Retribuzione (inclusiva di tredicesima e quattordicesima)	43.012	38.747	29.140
Contribuzione	16.478	4.498	1.457
TFR	2.862	2.577	2.577
<b>TOTALE</b>	<b>62.351</b>	<b>45.823</b>	<b>33.174</b>

Fonte: nostre elaborazioni

È facile osservare, quindi, che l'apprendistato, qualora ne ricorrano le condizioni applicative, è una tipologia contrattuale molto conveniente sia a livello retributivo che contributivo, e ciò è ancora più vero per la tipologia dell'apprendistato per la qualifica e il diploma.

### Riferimenti bibliografici

- Lohmar, B. and Eckhardt, T. (2013), *The Education System in the Federal Republic of Germany 2011/2012*, Secretariat of the Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs of the Lander in the Federal Republic of Germany, Bonn
- Bussemeyer M. R., Trampusch C. (2012), "The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation", in Bussemeyer M. R., Trampusch C. (a cura di), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford UP, Oxford, pp. 3-38
- Streeck W. (1987), "Industrial Relations and Industrial Change: The Restructuring of the World Automobile Industry in the 1970s", *Economic and Industrial Democracy*, n. 8, pp. 437-62
- Thelen K., Bussemeyer M. R. (2008), "Institutional Change in German Vocational Training: from Collectivism towards Segmentalism", in Bussemeyer M. R., Trampusch C. (a cura di), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford UP, Oxford, pp. 68-100
- Treille (2013), *Educare alla Cittadinanza, al Lavoro ed all'innovazione. Il modello tedesco e proposte per l'Italia*, Roma

<sup>11</sup> Per le aziende con 9 dipendenti o meno, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dell'1,5% al primo anno, del 3% al secondo e del 10% al terzo.