

## Apprendistato? Ok per giovani e aziende

---

● [salto.bz/de/article/19092024/apprendistato-ok-giovani-e-aziende](https://salto.bz/de/article/19092024/apprendistato-ok-giovani-e-aziende)

Wirtschaft | Apprendistato



L'ondata di pensionamenti in arrivo è sicuramente un problema, ma potrebbe anche rivelarsi una chance sia per le imprese che per i giovani lavoratori. Un'arma vincente in tal senso, secondo l'IPL, può essere la formazione di apprendisti.



von AFI IPL  
21.09.2024

---

Hinweis: Dies ist ein Partner-Artikel und spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der SALTO-Redaktion wider.



Foto: Andrea Piacquadio - Pexels

In un panorama lavorativo in cui **la manodopera qualificata latita e la “vecchia guardia” si avvia alla pensione**, per le aziende diventa sempre più importante riuscire a “creare in casa” i propri collaboratori.

Il profilo ricercato è ovviamente quello di una **persona giovane** che, dopo la formazione, possa garantire una **collaborazione a lungo termine**, evitando quindi ai datori di lavoro di dover ciclicamente sprecare tempo e risorse nella ricerca di nuovi lavoratori.

L'occasione è dunque abbastanza ghiotta per i giovani, i quali (dopo le grandi difficoltà dovute a crisi economica prima e Covid poi) sembrano poter finalmente passare con maggiore facilità dal mondo della scuola a quello del lavoro.

Uno dei metodi più efficaci in tal senso è l'**apprendistato**, una tipologia contrattuale rivolta proprio alle "nuove leve" ma che può risultare anche **interessante per le aziende**, regalando dunque grandi benefici a entrambe le parti.

## **COS'È L'APPRENDISTATO?**

Partiamo dalle basi: **in cosa consiste l'apprendistato?**

Il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** lo definisce come **“un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile”**.

Esso è **disciplinato dalla Legge italiana** e si suddivide in **tre categorie**:

- **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, finalizzato (come suggerisce il nome) a conseguire una qualificazione in ambiente di lavoro,

- **apprendistato professionalizzante**, finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale;
- **apprendistato di alta formazione e ricerca**, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione

## I VANTAGGI PER LE AZIENDE

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori già nel **2016** aveva puntato i riflettori sul sistema dell'apprendistato altoatesino, cercando di analizzarne tipologie e pro e contro sia per le aziende che per i giovani lavoratori.

Il primo aspetto sotto la lente d'ingrandimento è dunque stato **il motivo per cui i datori di lavoro** scelgono di formare la propria manodopera in casa, giungendo ad alcuni punti che, di fatto, possono essere assimilati ai **vantaggi** per l'azienda derivanti da questo tipo di contratto.

### Copertura del fabbisogno di forze qualificate

Partiamo da un presupposto: ogni azienda ha **bisogni e mansioni peculiari** e ha quindi necessità di collaboratori che vi rispondano **in modo specifico**. Trovare un **profilo ideale sul mercato del lavoro** è **arduo** e richiede **tempo e risorse**, inoltre a volte per un professionista già formato può essere **dura liberarsi dei “vecchi” concetti acquisiti** negli anni.

Formare un **neodiplomato fresco di studi e che parte da zero** (quindi più “malleabile”, nel senso positivo del termine) appare perciò una soluzione **più semplice e rapida**.

### Abbattimento dei costi

Come detto al punto precedente, trovare sul mercato del lavoro un professionista con esperienza è un procedimento lungo e quindi dispendioso a livello economico: scegliere di assumere un giovane può dunque permettere di **tagliare non solo i tempi, ma anche i costi di recruiting**.

Gli apprendisti, in virtù di uno **stipendio (almeno all'inizio) inferiore** e grazie anche a **incentivi fiscali, esoneri e altri benefit garantiti dallo stato**, durante la propria attività costano inoltre meno rispetto a un lavoratore già qualificato.

Soprattutto nelle piccole aziende (dove possono essere meglio seguiti), i giovani possono poi **sin da subito prendere parte a diversi processi produttivi**, portando di conseguenza a **un ritorno pressoché immediato**.

### Acquisizione di *know-how* attraverso gli apprendisti

Se è vero che gli apprendisti imparano dai propri tutor o colleghi più esperti, ciò non esclude che possa accadere pure **il contrario**. I ragazzi potrebbero infatti far confluire nell'azienda **nuove e aggiornate conoscenze apprese nelle scuole professionali**, ma anche il solo fatto di essere verosimilmente **più avvezzi alle nuove tecnologie** costituirebbe un *plus* per l'azienda.

### **Miglioramento dell'immagine dell'azienda**

Il **giudizio positivo da parte del contesto sociale e della rete economica** dell'azienda sono sicuramente stimoli importanti per offrire formazione. In sostanza, assumere giovani potrebbe portare a un **ottimo ritorno di immagine**, elemento da non sottovalutare nell'epoca social.

### **Responsabilità sociale**

Sono soprattutto le medie e grandi imprese a formare apprendisti perché spinte dalla **responsabilità sociale** e dal **forte legame con il territorio**. Anche in questo caso, comunque, il **ritorno d'immagine** gioca un ruolo importante.

A questi vantaggi si possono poi aggiungere elementi quali la **fidelizzazione** e (come anticipato in precedenza) la potenziale **longevità della collaborazione**: se tutto andasse per il meglio, il nuovo assunto potrebbe rimanere in azienda per lunghissimo tempo, abbracciandone la mission e, con l'esperienza, diventandone magari un elemento di grande importanza.

## **I VANTAGGI PER GLI APPRENDISTI**

Diversi sono anche gli aspetti positivi per gli apprendisti, *in primis* il fatto di **formarsi direttamente sul luogo di lavoro in cui si andrà a operare**. L'apprendistato garantisce infatti **conoscenze tecniche e specifiche impossibili da ottenere attraverso un corso teorico**, per quanto professionalizzante esso sia, e permette di **assorbire sin da subito le direttive e lo spirito dell'azienda**, garantendo una **rapida integrazione**.

Da non dimenticare poi che il contratto di apprendistato ha come fine **l'assunzione a tempo indeterminato**. Iniziare questo tipo di percorso vuol dire dunque essere instradati verso un posto di lavoro che, ovviamente salvo problemi, sarà **solido e sicuro**.

Altro aspetto non secondario: per quanto inferiore ai colleghi, gli apprendisti ricevono uno **stipendio**, il che più garantire sin da giovani una certa **indipendenza** dai genitori. Agli apprendisti vengono inoltre anche riconosciuti i **contributi**, elemento rilevante in

ottica pensionistica

In ultimo, gli apprendisti sono **tutelati dalla Legge** e godono come ogni altro lavoratore (anzi, a volte in misura superiore) di **permessi, ferie e indennità di malattia**, potendo inoltre anche richiedere il **sussidio di disoccupazione** (per ulteriori dettagli a riguardo, vi invitiamo a consultare **[l'Agenda Apprendisti IPL](#)**).

### **NON TUTTO È ROSE E FIORI...**

Come suggerito anche dalla stessa ricerca IPL, **non ci possono tuttavia essere solo aspetti positivi.**

Per l'azienda formare un apprendista comporta infatti delle **spese, in primis** ovviamente lo stipendio del giovane lavoratore, senza contare la fornitura di tutto ciò che serve alla sua formazione.

Da non sottovalutare poi anche i **costi "indiretti"**, come per esempio un **"rallentamento" delle attività** (dovute alla necessità di insegnamento) o **la mancata produttività del formatore dell'apprendista**, il quale sarà concentrato sul nuovo arrivato e per forza di cose non potrà dedicarsi al 100% alle proprie consuete attività.

Il rischio più grosso, comunque, sembra essere quello dell'**incompatibilità azienda-ragazzo**, con la prima che sprecherebbe tempo e denaro per formare una risorsa che alla fine se ne andrà dopo pochi mesi.

Difficile trovare invece aspetti negativi per gli apprendisti, eccezion fatta per una **minore disponibilità di tempo libero** (rispetto per esempio agli studenti universitari, i cui orari tendono a essere più flessibili) e a una **retribuzione magari inferiore alle aspettative.**

### **... MA I "PRO" SUPERANO I "CONTRO"!**

Anche volendo dunque vedere gli aspetti più negativi, appare indubbio che **l'apprendistato costituisca un metodo piuttosto efficace** per l'integrazione dei giovani nel mondo del lavoro.

A livello aziendale, gli sforzi sostenuti per la formazione dell'apprendista vengono infatti ampiamente **ripagati dopo un anno o poco più**, rendendo i **benefici estremamente superiori ai costi.**

Pure il rischio di incompatibilità appare in realtà un elemento di importanza abbastanza relativa, in quanto **anche un lavoratore già formato potrebbe andarsene dopo poco tempo**, costringendo l'impresa a una nuova, lunga e costosa ricerca sul

mercato.

In caso di datori di lavoro virtuosi, anche per gli apprendisti il problema appare passeggero: con l'esperienza e il lavoro, lo stipendio è infatti destinato ad aumentare di conseguenza, mettendo il giovane lavoratore al pari dei colleghi più esperti.

In fondo, se negli ultimi dieci anni a Bolzano si è registrato un incremento del 3,2% degli apprendisti (nel 2023, peraltro, il 52,5% è minorenni), un motivo ci sarà...