

## La formazione degli apprendisti: questioni aperte e prospettive

**Fiorella Farinelli**  
Esperta di processi formativi

Il recente Testo Unico, e la sua sostanziale conferma nel provvedimento Fornero, è stato accolto con moderato ottimismo da chi conosce i gravi limiti che caratterizzano la realtà e l'identità stessa dell'apprendistato nel nostro Paese. Se alcuni aspetti sollevano perplessità, sono invece diffusamente apprezzate le due tipologie che, affiancandosi all'apprendistato professionalizzante, sono finalizzate al conseguimento di titoli formali: la qualifica e il diploma professionale da un lato, i titoli dell'alta formazione dall'altro.

Non si tratta, come noto, di novità assolute perché erano già contemplate nella Legge Biagi del 2003. È però nuova (e in grado, almeno in linea teorica, di sbloccarne l'attuazione) la distinzione oggi operata in ordine agli attori della loro regolamentazione. Se per l'apprendistato professionalizzante, il *dominus* regolatore resta infatti la contrattazione collettiva, per le tipologie riferite a titoli formali, e quindi non a qualificazioni valide solo in ambito contrattuale, la regolamentazione e la definizione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle istituzioni formative d'intesa con le parti sociali.

Con ciò si dovrebbe evitare, come era invece successo con la Legge Biagi,

che in assenza di accordi tra le parti sociali, la regolamentazione regionale venga limitata al solo apprendistato professionalizzante (la tipologia finora prevalente) trascurando del tutto le altre due.

Si direbbe che l'Italia abbia finalmente preso atto dell'impossibilità di far risultare, dalle diverse centinaia di contratti di categoria esistenti, un modello di apprendistato capace di formare competenze riconoscibili sia nel mercato del lavoro, sia nel sistema educativo nazionale. E che, nel sottoscrivere quella distinzione, le stesse parti sociali si siano sentite finalmente sollevate da un compito davvero troppo arduo, dopo avere per tanto tempo legittimato l'idea e la pratica di un apprendistato come contratto di lavoro scelto, tra gli altri, più per la convenienza degli incentivi economici e normativi previsti, che come opportunità di sviluppo delle competenze dei giovani lavoratori e del capitale umano del sistema Paese. Con ciò, ovviamente, non ci sono ancora certezze che stiano per cadere tutti gli ostacoli che ci sono presumibilmente anche da parte delle Regioni, o almeno da una parte di esse. O che siano destinate a sguagliarsi come gelato al sole le contrarietà dei datori di

**Il nuovo apprendistato lancia tre strumenti e scioglie i nodi sulla concorrenza tra poteri istituzionali. Se la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, va in mano alla contrattazione collettiva, per le altre due tipologie (obbligo e alta formazione), sono le Regioni con le parti sociali a dettare le regole.**

“

L'interesse per il recupero della dimensione formativa dell'apprendistato non deriva tanto dall'auspicio di superare lo scandalo del basso numero di apprendisti che hanno ricevuto una formazione effettiva. Né dalla necessità di allinearsi alle politiche europee. Quanto dal dover offrire una valida alternativa al nutrito esercito di coloro che escono precocemente dalla scuola senza titolo di studio

”



Fondazione EnAIP S. Zavatta Rimini.

lavoro ad assicurare le condizioni necessarie per un'attuazione diffusa ed effettiva dell'apprendistato per la qualifica/diploma professionale e per quello dell'alta formazione. Ma per lo meno non ci sono più alibi, e i problemi che sicuramente si manifesteranno, potranno essere letti – e forse avviati a soluzione – per quello che sono, senza tortuosi rimpalli di responsabilità tra gli attori istituzionali e gli attori sociali. Un passo avanti sta anche nell'inclusione dell'apprendistato tra le attività finanziabili dai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua e nel possibile coinvolgimento del sistema della bilateralità.

Molti osservatori, insomma, affidano a una maggiore praticabilità delle due tipologie aggiuntive di apprendistato la possibilità di cambiare almeno parzialmente la faccia del modello italiano che, come quello inglese, non ha mai realizzato un equilibrio soddisfacente tra le due diverse dimensioni/finalità previste dal “contratto a causa mista”.

### Recuperare il valore educativo e formativo dell'apprendistato

L'interesse che si manifesta da più parti per un recupero della dimensione educativa e formativa dell'apprendistato, non deriva solo dall'esigenza di superare lo “scandalo” (ricorrentemente segnalato da tutte le indagini, *in primis* i preziosi Rapporti Isfol) del bassissimo numero di apprendisti che ricevono una formazione effettiva (si ricordi che nel 2009 solo uno su cinque giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ha usufruito di un'offerta formativa strutturata), e quindi di una spesa pubblica che non ottiene, e spesso neppure persegue, i risultati per cui viene stanziata. Non deriva neppure da un'astratta vocazione ad allinearsi alle esperienze eccellenti dei sistemi di tipo tedesco o svizzero. Quello che urge, in presenza di un insuccesso scolastico/formativo che condanna quasi il 20% dei nostri giovani ad affacciarsi alla vita adulta e lavorativa

senza diplomi né qualifiche, è offrire una valida alternativa ai molti che non trovano una risposta ai propri bisogni di crescita culturale e professionale nei percorsi scolastici istituzionali e che talora escono precocemente anche da quelli triennali di istruzione e formazione, sebbene questi ultimi siano centrati sull'apprendimento in laboratorio piuttosto che su quello in aula.

In questo quadro, sono un argomento piuttosto concreto gli oltre 120 mila ragazzi tra i 14 e i 17 anni che sono fuori sia dal lavoro che da ogni circuito formativo, così come l'esigenza di formare quei mestieri e profili professionali oggi scarsi o difficilmente reperibili nel mercato del lavoro.

“

**Dobbiamo ancora riflettere su quale sia il tempo necessario ad un giovane per imparare il mestiere. In Italia la definizione del tempo da dedicare alla formazione è condizionata, da un lato, a ciò che l'azienda considera sostenibile, dall'altro all'offerta pubblica su cui gravano non pochi vincoli finanziari e organizzativi**

”

Anche l'apprendistato di alta formazione – in una fase di calo delle immatricolazioni universitarie e di ancora debole decollo della formazione terziaria non accademica – si presenta come un'opportunità promettente non solo per i giovani interessati ad accorciare i tempi di ingresso nel mercato del lavoro, ma anche per imprese che vogliono formare figure professionali specializzate in coerenza con i fabbisogni professionali interni.

A ciò si aggiunge la portata innovativa degli spazi aperti dal legislatore con l'introduzione di nuove articolazioni dell'apprendistato alto, come quello di ricerca o per l'accesso alle professioni ordinistiche. D'altro canto, visto che molte aziende rivendicano lo status di soggetti/sedi anche esclusivi di formazione, è il momento di dimostrare che tale rivendicazione non deriva solo dall'interesse ad evitare di dover riservare una quota di ore lavorative alla formazione cosiddetta esterna, e che può invece avere un significato diverso.

### Quale status lavorativo per gli apprendisti?

Va comunque detto che la partita resta tutt'altro che semplice. Il motivo di fondo è che nonostante il Testo Unico, e curiosamente anche nelle due tipologie aggiuntive di apprendistato, il modello italiano si conferma comunque molto distante da quello di tradizione germanica e dalla sua ben conosciuta capacità di assicurare effettivamente solide e finalizzate attività formative. Come noto, il difetto sta nel manico. Se in Italia (così come in Gran Bretagna), l'apprendistato è profondamente radicato nel sistema di relazioni industriali ed è innanzitutto e soprattutto un contratto di lavoro, nei modelli cosiddetti "duali" l'apprendistato è visto e funziona come un segmento del sistema di istruzione e formazione professionale, che



EnAIP Piemonte CFP Borgomanero.

poggia perciò su una robusta regolamentazione pubblica e su una presenza dominante delle istituzioni nella definizione delle finalità e dell'organizzazione delle attività formative, così come in quella dei profili formativi.

Deriva da qui che nel modello tedesco, a differenza che da noi, l'apprendista non ha solo lo status di lavoratore dipendente ma anche quello di studente, e che la sua indennità monetaria, relativamente bassa rispetto al salario dei lavoratori qualificati (non a caso, in alcuni paesi non è definito "salario"), è giustificata dalla natura più formativa che occupazionale del contratto.

Significativo è anche che in questi sistemi l'apprendistato, oltre che per il suo sistematico collegamento con i sistemi formali di istruzione e formazione, si connota per specifiche limitazioni al diritto di sciopero, che per gli apprendisti è possibile e legittimo solo su temi attinenti la condizione specifica.

### Il tempo necessario a imparare un mestiere

In Germania e in Svizzera, il tempo dell'apprendista non varia secondo le tipologie di apprendistato e secondo i



contratti di categoria, ma fa in primo luogo riferimento al tempo necessario per raggiungere determinati risultati in termini di competenze e di qualifiche. Si tratta, in genere, di un tempo articolato in blocchi ben determinati, uno o due giorni la settimana a scuola e il resto del tempo in azienda; oppure alcune settimane ogni semestre a scuola e il resto del tempo in azienda. Ciò non significa che sia solo alle scuole che viene affidata la formazione, ma che sull'integrazione tra la formazione in sede aziendale e quella esterna non possono incidere logiche, o accordi tra le parti, a geometria variabile e tanto meno la tendenziale scomparsa della seconda a favore della prima.

Al contrario, in Italia la definizione del tempo da dedicare alla formazione è vincolata da un lato a ciò che viene considerato sostenibile per l'azienda, dall'altro alle caratteristiche dell'offerta formativa di parte pubblica, condizionata come è noto da numerose variabili di tipo finanziario e organizzativo. Non si spiega altrimenti che nella riforma del 2011, la formazione per le competenze di base e trasversali degli apprendisti assunti con contratti di mestiere sia stata compressa in non più di 120 ore in tre anni, contro il limite minimo di 120 ore in un

anno precedentemente fissato per legge. O che, per l'apprendistato dei minori in diritto-dovere, che pure deve traggere al conseguimento delle qualifiche professionali di riferimento dei percorsi triennali di istruzione e formazione, si prevedano 400 ore annue tra formazione interna e formazione esterna, mentre la formazione delle stesse competenze che si fa nei triennali richiede più del doppio di tempo di formazione.

L'attenzione del legislatore, del resto, ma anche delle Regioni e delle parti sociali, non va da noi all'apprendistato come canale formativo ma, come si legge nel testo normativo, a un apprendistato "canale principale di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro". Un quadro di riferimento da cui deriva, tra molte altre conseguenze, anche che un canale formativo considerato essenziale per i minori che, pur in diritto-dovere, sono fuori da circuiti formativi a tempo pieno, dipenda però per la sua attivazione dal variabilissimo – e in generale modestissimo – interesse dei datori di lavoro alla sua attivazione.

È evidente che il gioco cambia dove l'acensione di contratti di apprendistato è invece il risultato di un affidamento pubblico alle imprese di un ruolo fondamentale in campo educativo e formativo.

## Le Regioni al banco di prova

Con ciò non si vuole concludere che la via per cambiare almeno parzialmente l'identità e la natura dell'apprendistato nel nostro paese, tramite le due tipologie aggiuntive di apprendistato introdotte prima dalla Legge Biagi e poi dal Testo Unico, sia così stretta da scoraggiare ogni tentativo.

Ma certo il compito delle Regioni in merito alla regolamentazione e alla definizione dei profili formativi si presenta al momento piuttosto complicato.

Sebbene, infatti, le Regioni non debbano più legiferare in base ad accordi tra le parti sociali che, come è già successo, possono non arrivare mai, è evidente che lo sviluppo di un apprendistato davvero formativo continua a dipendere in larga misura dagli elementi di convenienza per le aziende che le decisioni regionali potranno o meno aggiungere a quelli già fissati dalla normativa nazionale.

Difficoltà si evidenziano, inoltre, sul versante delle agenzie formative chiamate anch'esse a svolgere un ruolo importante.

Se in Italia si è evidentemente fatta strada la tendenza ad attribuire al lavoro una valenza educativa e formativa e quindi a farne una risorsa didattica da integrare ai *curricola* formali, è però vero che a tutto ciò non si è finora accompagnata una adeguata riflessione pedagogica sulle metodologie da mettere in campo perché l'integrazione abbia successo.

Resta ovviamente sullo sfondo – ma è in verità il problema che occorrerebbe considerare principale – l'analisi delle ragioni di tipo economico-produttivo, sindacale e politico, di un'interpretazione dell'apprendistato, consolidatasi nel tempo, così distante dai modelli europei di maggior successo. ■