



IL NUOVO APPRENDISTATO: BILANCI E PROSPETTIVE. OPINIONI A CONFRONTO SUL X RAPPORTO DI MONITORAGGIO ISFOL

Si è svolto, in data 1 luglio '09, presso l'Aula Magna dell'Università degli Studi Roma Tre, il Convegno dal titolo: "*Il nuovo apprendistato: bilanci e prospettive*"; tale appuntamento è stato organizzato dall'ADAPT - Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali - Fondazione Marco Biagi, allo scopo di presentare il X Rapporto di Monitoraggio sull'apprendistato redatto dall'Isfol e confrontarsi sui risultati.

Al Convegno sono intervenuti:

- + G. Proia, Ordinario di Diritto del lavoro dell'Università degli Studi di Roma Tre;
- + S. Trevisanato, Presidente dell'Isfol - Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori;
- + S. D'Agostino, Ricercatore Isfol;
- + G. Alessandrini, Ordinario di Pedagogia del lavoro dell'Università degli studi di Roma Tre;
- + G. Bertagna, Ordinario di Scienze della formazione dell'Università degli Studi di Bergamo;
- + P. A. Varesi, Ordinario di Diritto del lavoro dell'Università Cattolica di Piacenza;
- + E. Donazzan, Assessore alle Politiche dell'istruzione e della formazione della Regione Veneto;
- + M. Tiraboschi, Ordinario di Diritto del lavoro dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Gli interventi:

Giampiero Proia

Ordinario di Diritto del lavoro - Università di Roma Tre

Il Professor Proia, avendo il compito di introdurre e coordinare i lavori, ha posto ai partecipanti tre domande al fine di orientare ed indirizzare l'analisi dei relatori, quali:

- Come si colloca l'apprendistato nell'istruzione e nel lavoro?
- Qual è la disciplina applicabile alla materia?
- Qual è la valutazione dell'efficienza della disciplina o meglio qual'è il modello di valutazione economica del diritto?

Deve essere premesso che lo spazio di crescita dell'apprendistato si è molto ampliato in seguito all'ultima modifica legislativa - Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 "*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*" – modifica che ha introdotto l'apprendistato professionalizzante, su cui però si sono sollevati dubbi di legittimità costituzionale poi fugati dalla Corte Costituzionale con la sent. 50/05.

Sergio Trevisanato

Presidente Isfol

La funzione svolta dall'Istituto, nella ricostruzione operata dal suo Presidente, è molto delicata dal momento che deve svolgere attività di ricerca, consulenza e supporto tecnico rispondendo contemporaneamente alle esigenze del territorio ed alle richieste del Ministero.

L'Istituto, infatti, cerca di essere vicina agli attori favorendo iniziative sperimentali, come ad esempio ha fatto attraverso a creazione di un manuale per il tutor aziendale che attualmente è ancora in uso.

Partendo dal constatare che l'apprendistato è un sistema plurale, per stendere il rapporto, si è partiti dal considerare il ruolo svolto da Regioni ed imprese nella costruzione del sistema e nell'ampiezza dell'offerta formativa.

Dall'analisi emerge che già metà delle Regioni Italiane ha avviato processi in tal senso, con varietà di sistemi e modi, i contesti in cui il processo deve essere ancora intrapreso o consolidato sono pochi, quello che ancora manca però è una vera e propria "cultura" della formazione.

Per quanto riguarda le imprese la risposta è nel complesso positiva soprattutto dopo la legge 30 in cui, secondo Trevisanato, l'impresa viene posta come centro del sistema; un dato preoccupante che non deve essere sottovalutato però è quello della dislocazione sul territorio dal momento che al sud solo 1 su 5 fa formazione.

Per il Presidente, è necessario insistere nel dividere la responsabilità della gestione dell'apprendistato tra Regioni ed Enti Bilaterali; questo tipo di collaborazione, infatti, favorirà la formazione interna e sarà importante per lo sviluppo e la diffusione dell'istituto.

In sintesi, l'apprendistato, coinvolge giovani fra i 18 ed i 29 anni di diverse tipologie per cultura, provenienza e lavoro, le forme previste dalla legge sono tre:

- ✚ apprendistato professionalizzante → è il più diffuso, è stato implementato dalla legge;
- ✚ apprendistato alto → previsto per il conseguimento del titolo di studio corrispondente; di cui si è appena conclusa la sperimentazione, le imprese lo utilizzano per realizzare progetti concordati con le università e soprattutto alla luce della crisi economica è necessario mettere a regime il sistema;
- ✚ apprendistato come diritto-dovere → riguarda solo i minori, non è regolato nel territorio per cui è necessario pensare a percorsi formativi culminanti nel conseguimento di un titolo che abbia valore nazionale.

Sandra D'Agostino

Ricercatrice Isfol

La ricercatrice dell'Isfol, nel presentare i dati del X rapporto di monitoraggio sull'apprendistato in Italia, cerca di entrare nel vivo dei numeri e dei risultati.

Analizzando i dati sull'occupazione, a dieci anni di distanza dalla legge Treu del '98, possiamo notare come:

- il numero dei giovani apprendisti è raddoppiato grazie all'abolizione del contratto di formazione ed all'elevamento dell'età di accesso;
- 1 su 6 dei giovani occupati viene assunto con il contratto di apprendistato;
- il contratto di apprendistato, risente delle differenze delle Regioni ed è quindi: molto diffuso al nord e molto poco al sud (solo 11%).
- esistono varie tipologie di apprendistato (come definito dalla legge Biagi), ma è solo nel 2008 che il numero dei soggetti inquadrati grazie al contratto di apprendistato professionalizzante arriva a superare il numero degli apprendisti regolati dalla legge Treu, che restano però sempre un terzo del totale. I dati ci fanno notare come sia necessario del tempo perché si sviluppino e prendano corpo quelle modifiche e quei cambiamenti che andranno ad estendersi in modo significativo in tutti i settori come ad es. nelle banche;
- il numero più alto dei contratti di apprendistato si registra nel settore del terziario (turismo, settori professionali ecc.), settore che sorpassa così l'artigianato a cui restano però sempre 1/3 del numero dei contratti totali; questo accade perché, oggi, solo una parte residuale dell'apprendistato è del tipo "diritto-dovere con giovani sotto i 18 anni", per la maggior parte si tratta di giovani sopra i 20 anni non laureati, mentre i laureati sono stimati in quota al 5%.

Secondo la D'Agostino, le modifiche normative introdotte rendono ormai l'apprendistato un contratto "tutelato" dal momento che si ha una quasi completa estensione delle tutele del lavoro, come ad es. la malattia, oggi estesa a tutti.

Il concetto di formazione è ormai nella natura stessa del contratto di apprendistato, a differenza dalla precedente legge (Treu) in cui era solo residuale tranne che in alcuni settori; si rende necessario però trovare dei correttivi attraverso un'attenta attività di monitoraggio, poiché si ha una distribuzione dell'offerta formativa molto squilibrata fra le Regioni. Inoltre, si

dovrebbe coinvolgere maggiormente la figura del tutor aziendale, importante elemento nella costruzione di un sistema di formazione continua.

Per quanto riguarda la disciplina contrattuale applicabile, ossia durata, contenuti ecc., il rapporto analizza (cap. V e VI) l'apprendistato professionalizzante visto che rappresenta la quasi totalità dei contratti stipulati, dall'analisi svolta emerge un quadro normativo in trasformazione non ancora definito dove le varie differenze si articolano in base alla disciplina regionale che viene nei fatti applicata.

Giuditta Alessandrini

Ordinario di Pedagogia - Università di Roma Tre

Nell'affrontare il tema dell'apprendistato la dimensione interdisciplinare è fondamentale poiché il tema è vicino a problemi metodologici e formativi.

La professoressa, nell'analizzare la materia, insiste su tre particolari aspetti:

✚ la necessità di interpretare l'alto apprendistato come la più elevata forma di unione fra Università e Paese, che diventa nei fatti applicabile attraverso il conseguimento di titoli riconosciuti a livello internazionale. L'importanza di una tale collaborazione è evidente dal momento che, riunendo intorno ad un tavolo università ed impresa, possono farsi esperienze significative di "*placement*" ossia: di come posizionare nel mercato del lavoro coloro che hanno beneficiato di politiche dedicate allo sviluppo delle risorse umane ed all'applicabilità. Le analisi di *placement* mirano a verificare, ad una certa distanza dalla conclusione del percorso formativo, quale sia stato l'esito occupazionale (condizioni e tempi) nonché le eventuali caratteristiche dell'inserimento (tipo di contratto, la retribuzione, posizione professionale ecc.). Dai dati emerge una scarsa attenzione delle aziende per i laureati e per chi ha un master che addirittura non viene calcolato come uno strumento di formazione; è importante quindi fare in modo che l'apprendistato diventi l'elemento chiave di raccordo tra territorio e Stato, quest'ultimo pensato come cliente collettivo dell'Università;

- ✚ l'esigenza di dare una più alta attenzione all'impatto Europeo ed a quanto sia stato pensato in questa sede, favorendo la partecipazione delle Università e del territorio;
- ✚ occuparsi dell'aspetto formale ed informale dell'apprendistato, cercando di dare un approccio personalizzato alla formazione nonché studiando nuove forme per il suo esercizio, data l'arretratezza dell'Italia sul tema, alla luce dei molteplici cambiamenti del mondo del lavoro. Un dato non trascurabile che deve destare allarme è la diminuzione degli investimenti da parte delle aziende sul tema della formazione, poiché, se considerato insieme alla mancanza di domanda di laureati da parte delle imprese ed alla scarsa idoneità di master e dottorati, ci mette in allarme sul reale rischio di impoverimento della qualità della formazione.

Giuseppe Bertagna

Ordinario di Scienze della formazione - Università di Bergamo

Il professore, nel suo intervento propone un interessante e diverso punto di osservazione del tema e dei tre tipi di apprendistato previsti dalla legge ed in particolare dell'apprendistato come diritto-dovere.

Nella ricostruzione di Bertagna l'apprendistato professionalizzante non è altro che transizione perché eredità di precedenti leggi; la chiave su cui costruire l'intero sistema dovrebbe essere quella di puntare sulla formazione continua e quindi sull'apprendistato come diritto-dovere dal momento che per gli altri due tipi il concetto di continuità della formazione non esiste.

Partendo dall'analisi dei dati colpisce che solo 1 apprendista su 4 abbia più di 25 anni di età, questo unito al fatto che il 55 % di loro possiede solo la licenza media spinge ad interrogarsi su cosa facciano i giovani tra i 18 ed i 25 anni.

Dai dati risulta, quindi, che il coinvolgimento dei giovani nell'apprendistato è minimo, inoltre, secondo Bertagna ormai da tempo si assiste al triste rilancio della bocciatura scolastica come sinonimo di serietà con la conseguente caduta delle motivazioni e della voglia di studiare da parte dei giovani stessi che vengono letteralmente "dannati alla scuola".

Quello che è strano, però, è che, dai dati raccolti, risulta che la maggior parte di orafi, corniciai, calzolai, sarti ecc. chiedono apprendisti e non ne trovano, situazione a dir poco paradossale data l'assenza di lavoro per i giovani e il contesto dell'economia globale ormai in crisi.

La colpa di questo assurdo paradosso, secondo il Professore, sarebbe frutto della nostra storia che, a partire dal '700, allontana la cultura dalla vita reale e la idealizza; infatti, in base ad pregiudizio accademistico si pensa che chi non studia lavora e viceversa, ed è per questo che noi ancora distinguiamo formazione interna ed esterna essendo ancora dell'idea che la scuola sia separata dall'azienda.

Citando Aristotele che diceva *"si può insegnare solo quello che si sa"* diventa necessario secondo Bertagna ripensare alla formazione ed all'apprendistato in una chiave nuova ossia di superare il pregiudizio accademistico avendo solo un diritto congiunto all'istruzione ed alla formazione.

La Legge 53/'03 è stata la prima a cercare di superare questo pregiudizio pensando ad un percorso che accompagnasse l'apprendistato da subito all'interno della scuola, idea che però ha incontrato numerosissime resistenze.

Quello che a noi manca è riuscire a vedere *"il sapere che c'è dietro il produrre una camicia, poiché solo un sarto colto può fare formazione continua, cambiare posto di lavoro ecc."*.

Per concludere, citando Lombardo Radice il quale sosteneva come *"dietro la popolarità delle culture c'è molto"*, il professore insiste nel dire che non c'è una sola cultura da imparare ed è per questo che lui si ritiene un disadattato poiché con forza sostiene che non c'è differenza fra competenze di base e specialistiche.

Pietro Antonio Varesi

Ordinario di Diritto del lavoro - Università Cattolica di Piacenza

Partendo dall'esprimere apprezzamento per l'alto grado di approfondimento e di dettaglio delle informazioni fornite dal rapporto, il professore offre un inquadramento più propriamente giuslavoristico del tema.

Le leggi che si sono susseguite nella regolamentazione dell'apprendistato hanno avuto un diverso approccio: mentre la Legge 196/'97 è stata più timida, la 276/'03 aveva mire più ambiziose; infatti, si tende ad abbondare la precedente linea che puntava ad inserire giovani nel mondo del lavoro solo con sgravi fiscali e contributivi obbligando le imprese stesse a dialogare per trovare delle soluzioni comuni e condivise.

Per quanto riguarda i dati che sembrano così straordinari per l'alto numero degli apprendisti, non dobbiamo scordarci di dire che l'alta implementazione dipende per lo più dalla scomparsa del precedente contratto di formazione e lavoro per cui eravamo stati condannati dalla Corte di Giustizia Europea e, di conseguenza, il passaggio di quei contratti al nuovo.

Gli interventi che si sono susseguiti tra leggi, sentenze, risorse investite ecc. sono stati numerosissimi e questo è un elemento importante perché sottolinea lo sforzo collettivo che è stato fatto al fine di trovare una via comune.

Il problema resta l'acuto conflitto tra Stato e Regioni nel concretizzare le forme ed i modi dell'apprendistato, nonostante i numerosi inviti a cooperare rivolti alle parti dalla Corte Costituzionale; per questo sarebbe necessario, secondo Varesi, un accordo di concertazione al fine di trovare una soluzione condivisa ed efficace, proprio per non incorrere continuamente nell'intervento della Corte stessa.

La Legge Moratti, non è stata una legge condivisa e proprio per questo non è stata in grado di produrre gli effetti voluti, quindi, se si vuole produrre concretezza, diventa necessario concordare forme e tempi, esiti certificati e certificabili, puntando ad un più forte coinvolgimento delle Parti Sociali nella revisione dei percorsi formativi poiché quelli proposti dalla Regioni sono molto spesso lontani da quanto viene richiesto dalle imprese che spesso si trovano a rifiutare quanto loro offerto come formazione ed apprendistato.

Per raggiungere questi obiettivi, secondo Varesi, bisognerebbe fornire incentivi alle imprese in base alle ore di formazioni date, il problema così si sposterebbe su come trovare delle risorse a cui potrebbero partecipare gli stessi apprendisti per una più equilibrata distribuzione dei costi.

Elena Donazzan

Assessore alle Politiche dell'istruzione e della formazione – Regione Veneto

L'Assessore partendo dalla valutazione, ormai condivisa, dell'importanza del ruolo svolto dalle Regioni nel promuovere l'accesso al lavoro e all'apprendistato, illustra e spiega le ragioni per cui la regione Veneto abbia avuto una così importante e florida risposta per quanto riguarda il numero di occupati ed apprendisti sul territorio. Illustrare gli ottimi risultati raggiunti dalla Regione ha come unico scopo non quello di auto lodarsi ma semplicemente di offrire spunti di riflessione positivi.

La Regione, secondo la Donazzan, ha raggiunto ottimi risultati perché ha saputo avere un approccio meno ideologico sul tema ma molto più pratico riuscendo a coinvolgere e convogliare spesso tutte le sigle sindacali intorno ad alcune decisioni fondamentali sul tema favorendo così occupazione e sviluppo, sempre però partendo dal pieno rispetto della realtà aziendale presente sul territorio.

Dai dati emerge che elemento essenziale, per favorire occupazione e sviluppo, è porre al centro della costruzione del sistema la persona poi andando ad edificare intorno tutto il resto in modo organico, attraverso una defiscalizzazione, una normazione più semplice ed affiancando agli apprendisti un mentore più che un tutor.

Michele Tiraboschi

Ordinario di Diritto del lavoro - Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Presidente ADAPT.

Il tema dell'apprendistato, secondo il Presidente, contribuisce a dare una visione dello spaccato del mondo del lavoro oggi, nel quadro delineato dall'Isfol il risultato non è soddisfacente dal momento che l'apprendistato ha di poco superato i numeri voluti.

Il quadro formativo, risente nei fatti delle problematiche sulla non chiarezza dei contenuti.

L'elemento che deve essere considerato oggi è che il "*contratto di apprendistato non è solo un contratto*" ma è una forma di *placement* ovvero di ingresso nel mondo del lavoro.

Per Tiraboschi, uno dei motivi per cui la crisi oggi esiste è perché nel nostro Paese scuola, istruzione e lavoro sono da sempre mondi separati, la vera modernità è rappresentata invece dall'integrazione dei sistemi tramite ricerca ed innovazione mentre la radice stessa del pregiudizio è la loro mancanza.

Il relatore sottolinea che il tirocinio formativo e l'apprendistato erano regolati in modo ottimo già dalla legge Treu, il vero problema è che erano usati come contratti di lavoro a basso costo e non invece per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro.

Alla luce delle criticità illustrate bisogna puntare sulla qualità dei vari percorsi formativi per verificare gli esiti, quello che manca è un maggior coinvolgimento degli attori; sarebbe una grande sfida per il Sindacato puntare sul percorso formativo dei giovani e sul loro inserimento nel mondo del lavoro dal momento che l'apprendistato potrebbe costituire uno strumento contrattuale molto importante perché chi è presente sul territorio dovrebbe meglio conoscere su che cosa ed in che modo sia meglio agire per produrre risultati.

Il punto di vista FALCRI

Nel quadro emerso dal rapporto Isfol, l'apprendistato risulta essere ormai una forma contrattuale importante e molto usata con la quale dobbiamo fare i conti perché coinvolge spesso anche il nostro settore.

A livello quantitativo però le Banche non utilizzano molto questo tipo di contratto preferendo l'applicazione di altri contratti ritenuti più flessibili, sottovalutando così le reali potenzialità dell'istituto.

Un corretto uso di questo strumento contrattuale, infatti, favorirebbe l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, finendo per gratificare anche le aziende che, al momento, forse non hanno ancora ben compreso tutte le possibilità che fornisce questo istituto. Il Sindacato, da parte sua, in questa fase non può che mostrare molta attenzione affinché l'apprendistato non venga utilizzato in modo distorto, quale strumento attraverso cui generare nuova precarietà nel settore. A questo proposito ci sembra opportuno ricordare una parte dell'intervento del prof. Tiraboschi: *"Il tirocinio formativo e l'apprendistato erano regolati in modo ottimo già dalla legge Treu, il vero*

*problema è che **erano usati come contratti di lavoro a basso costo e non invece per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro***".

Un approccio consapevole da parte delle banche sicuramente consentirebbe un dialogo più fertile con le Organizzazioni Sindacali nel reciproco interesse e, soprattutto, nell'interesse dei giovani in cerca di prima occupazione.

L'apprendistato, infatti, dalla ricostruzione tracciata dai relatori, risulta godere delle tutele previste per il lavoro subordinato, o della maggior parte di esse, tendendo a trasformarsi, nel tempo, in un vero e proprio contratto di lavoro a tempo indeterminato, specialmente in settori, come quello del credito, dove esistono prassi ed orientamenti ben consolidati in questo senso (vedi premessa cap. IV CCNL 8 dicembre 2007).

Partendo da queste fondamentali premesse, al Sindacato dovrebbe essere attribuito attivamente il ruolo di portavoce degli interessi dei soggetti che rappresenta. Per far questo occorre che possa introdursi direttamente nella gestione del percorso formativo, dal momento che l'apprendistato dovrebbe, nei fatti, essere la sintesi della voce di: Stato, Territorio-Regioni e Parti Sociali. Al Sindacato, quindi, in questa difficile fase economica deve essere assicurato un ruolo maggiormente partecipativo ed incisivo, soprattutto per le tematiche concernenti l'occupazione che, negli ultimi anni, hanno visto il proliferare di modelli che, in nome della flessibilità e della dinamicità del mercato, hanno progressivamente diminuito l'accesso al lavoro e la sua qualità.

Si tolgono tutele anziché darle, allontanando sempre più i giovani da condizioni di lavoro sufficientemente tutelate e garantite.

Il Sindacato dovrà sempre di più inserirsi in questi processi, aumentando la sua influenza attraverso la partecipazione a costruire, insieme ad aziende e territorio, un modello di apprendistato applicabile capace di creare: per i soggetti, posti di lavoro duraturi e tutelati; nonché per le aziende, lavoratori adeguatamente formati capaci di incrementare la produttività aziendale anche perché donne e uomini tutelati rendono molto di più di donne e uomini che non lo sono.