
SANDRA
D'AGOSTINO

Il nuovo istituto dell'apprendistato

Alla luce delle recenti evoluzioni normative, il sistema Paese sembra tornare a scommettere sull'apprendistato, dopo decenni di sostanziale disinteresse. Prima la legge Treu ha avviato la revisione dello strumento contrattuale e reso stringente l'obbligo della formazione esterna; poi il collegato ordinamentale sul lavoro alla legge finanziaria per il 1999 nello scorso maggio ha introdotto l'obbligo formativo a 18 anni, con la possibilità di compiere tale percorso in apprendistato.

Si assiste a un grande rilancio dello strumento che nasce dalla consapevolezza dell'efficacia dell'alternanza per favorire processi di crescita personale e professionale.

Genesi del contratto

Il contratto di apprendistato ha origini molto antiche: già gli statuti delle corporazioni medievali normavano la figura dell'apprendista, ossia del giovane che frequenta la bottega artigiana per apprendere il mestiere, aspirando a diventare "maestro artigiano". In Italia la prima disciplina legislativa dell'istituto fu introdotta nel corso degli anni '50.

La legge 19 gennaio 1955 n. 25 definisce l'apprendistato come *"uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima"*. Quindi la normativa stabilisce l'obbligo per l'azienda di garantire all'apprendista un'adeguata formazione sul lavoro attraverso l'affiancamento a personale qualificato, mentre l'apprendista ha l'obbligo di partecipare a corsi di formazione esterni all'azienda.

Nell'epoca della ricostruzione dopo il secondo conflitto mondiale, la legge citata si proponeva come obiettivo prioritario permettere il completamento dell'iter di formazione di tanti giovani che si immettevano sul mercato del lavoro privi di qualsiasi titolo di studio o qualificazione professionale.

L'obiettivo formativo era tutelato ponendo una serie di vincoli sul tipo di lavoro cui gli apprendisti potevano essere assegnati. Quindi era posto il divieto di adibire l'apprendista a lavorazioni di manovalanza o in serie, considerate prive di un vero valore formativo in virtù della ripetitività delle operazioni; parimenti l'apprendista non poteva essere sottoposto a lavorazioni retribuite a cottimo.

La vigilanza sul rispetto di queste norme era assicurata dalla richiesta di un'autorizzazione a stipulare un contratto di apprendistato, in cui il datore di lavoro doveva esplicitare le mansioni cui si voleva adibire l'apprendista, il percorso formativo svolto in azienda nonché la qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato.

Dato il valore formativo dell'istituto, non potevano essere assunti in apprendistato giovani già in possesso di una qualifica inerente alle attività da svolgere, considerando del tutto fungibili la qualifica "formativa", conseguita mediante corsi di formazione professionale o presso gli Istituti professionali, e la qualifica "lavorativa", da conseguire al termine del percorso in azienda.

In virtù del ruolo formativo svolto dall'impresa, l'imprenditore poteva beneficiare di particolari agevolazioni contributive, cui la contrattazione collettiva ha aggiunto una riduzione del salario rispetto a quello dei lavoratori qualificati di pari livello di inquadramento.

La legge prevedeva la possibilità di assumere in apprendistato giovani con al massimo venti anni d'età: l'utenza dell'apprendistato era quindi costituita da giovanissimi, per cui obiettivo ulteriore della norma era la tutela del lavoro minorile (all'epoca la maggiore età si raggiungeva a 21 anni). Da qui venivano ulteriori vincoli posti all'imprenditore come la necessità di una visita medica per l'apprendista preventiva all'assunzione, il divieto di far svolgere all'apprendista lavoro notturno, le forti limitazioni nel ricorso al lavoro straordinario, il richiamo a informare periodicamente le famiglie sui *"risultati dell'addestramento"*.

Nonostante sia diffusa la convinzione che la legge Treu abbia reso obbligatoria la formazione per gli apprendisti, in realtà già la legge del 1955 prevedeva, accanto all'insegnamento pratico in azienda, la partecipazione

Apprendisti occupati nelle aziende artigiane, non artigiane e totale

Anno	Apprendisti		
	Artigiani	Non artigiani	Totale
1955	62.786	110.042	172.828
1956	163.400	191.911	355.311
1957	215.252	251.120	466.372
1958	267.049	288.941	555.990
1959	305.354	322.150	627.504
1960	341.152	363.567	704.719
1961	366.429	405.106	771.535
1962	380.183	430.315	810.498
1963	355.954	411.689	767.643
1964	373.589	420.124	793.713
1965	374.408	396.476	770.884
1966	383.937	375.095	759.032
1967	399.606	382.287	781.893
1968	432.084	399.529	831.613
1969	398.265	343.714	741.979
1970	395.605	325.712	721.317
1971	396.088	288.490	684.578
1972	413.074	276.048	689.122
1973	419.537	273.452	692.989
1974	414.385	260.028	674.413
1975	411.916	256.106	668.022
1976	435.885	256.286	692.171
1977	426.686	251.823	678.509
1978	437.603	252.673	690.276
1979	461.559	270.541	732.100
1980	471.842	264.298	736.140
1981	463.910	247.778	711.688
1982	455.096	232.155	687.251
1983	398.751	200.432	599.183
1984	366.683	187.768	554.451
1985	364.821	182.202	547.023
1986	347.819	175.234	523.053
1987	364.228	178.365	542.593
1988	369.240	187.266	556.506
1989	352.300	199.144	551.444
1990	335.884	193.857	529.741

Fonte: dati dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro

dell'apprendista a corsi di formazione esterni all'azienda. Tali corsi erano obbligatori e gratuiti; la legge li definiva "complementari" alla formazione in azienda, con l'obiettivo di fornire all'apprendista *"le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale"*. Alla fine degli anni '60 una circolare del Ministero del Lavoro fissava in 200 ore annue il volume annuale delle attività "complementari".

Sostenuto dal quadro normativo illustrato, l'apprendistato ha conosciuto un periodo di forte sviluppo lungo tutto il corso degli anni '60, tanto che alla fine di quel decennio si contava quasi un milione di giovani in apprendistato. È alla luce di queste cifre che occorre valutare il ruolo che lo strumento ha ricoperto in quegli anni per la qualificazione di ampie masse giovanili.

Come risulta dai numeri, sono state principalmente le aziende artigiane che hanno adottato questo strumento. Ciò è dovuto al fatto che i vincoli posti nella legge limitavano l'impiego dello strumento nell'industria, nonché alla stessa conformazione del sistema produttivo italiano, composto principalmente di piccole imprese artigiane.

In questa prevalenza dell'utilizzo dello strumento nelle imprese artigiane, trovava anche una naturale continuità storica la tradizione medievale del "ragazzo di bottega" che aspira a diventare "maestro artigiano".

Per quanto riguarda la formazione complementare, in un primo momento i corsi furono organizzati dal Ministero del Lavoro, anche se non si riuscì mai a raggiungere tutta l'utenza dell'apprendistato.

Con il passaggio delle competenze in materia di formazione professionale alle Regioni, le attività complementari sono progressivamente cadute "in disuso", senza rimpianti da parte di nessuno visto che i corsi mantennero sempre una forte valenza di istruzione generale, senza riuscire a sviluppare un carattere maggiormente qualificante. Solo nella provincia autonoma di Bolzano ha continuato ad essere operante un sistema strutturato di formazione per l'apprendistato, probabilmente a causa dell'influenza della cultura tedesca in cui il sistema duale è un elemento fondamentale nell'ambito della transizione scuola-lavoro. Da oltre dieci anni anche la Provincia di Trento promuove corsi di formazione per apprendisti artigiani, mentre un progetto sperimentale avviato in Val d'Aosta verso l'inizio degli anni '90 è stato a più riprese bloccato da difficoltà organizzative.

Dall'oblio alla rivalutazione

Col passare degli anni quelle clausole poste nella legge a tutela del valore formativo del contratto e del lavoro minorile, che non avevano impedito la massiccia diffusione dell'apprendistato nel corso degli anni '60, diventano fattori di debolezza dello strumento.

Con la trasformazione del sistema produttivo italiano da sistema di aziende artigiane a sistema prevalentemente industriale, le rigidità nell'utilizzo del lavoro in apprendistato impediscono la diffusione dello strumento nella

grande industria, mentre la riduzione complessiva dell'occupazione nelle imprese artigiane incide anche sul numero di apprendisti. L'impossibilità di assumere giovani con più di 20 anni diventa un vincolo stringente nel momento in cui la riduzione delle leve demografiche in seguito al calo delle nascite e l'aumento continuo della partecipazione scolastica riducono l'utenza potenziale dell'apprendistato.

Inoltre, dalla fine degli anni '70 l'introduzione dei contratti di formazione-lavoro sembra segnare la morte definitiva dell'apprendistato, a vantaggio di uno strumento considerato più moderno perché più flessibile, privo dei vincoli di quell'altro e destinato a un'utenza più ampia. L'introduzione dei contratti di formazione-lavoro crea un effetto di sostituzione soprattutto in quelle zone dove, in relazione ai tassi di disoccupazione, vengono concessi sgravi contributivi rilevanti anche per questo strumento, per cui il vantaggio "economico" del contratto di apprendistato si annulla. Un'analisi della distribuzione dell'apprendistato per grande circoscrizione rivela che esiste un rapporto quasi di 1:6 fra i contratti stipulati nel Mezzogiorno rispetto alle Regioni centrosetentrionali, dove l'apprendistato conserva una forte convenienza economica.

Se da una parte i contratti di formazione-lavoro spesso si affermano a scapito dell'apprendistato, allo stesso tempo la necessità da parte delle rappresentanze sindacali di definire i piani formativi per ottenere l'autorizzazione automatica a stipulare i CFL stimola il dibattito fra le parti sociali sull'intero sistema di formazione professionale. Da tale dibattito scaturiscono le esigenze di rinnovamento e riqualificazione espresse all'inizio degli anni Novanta nel Protocollo sulla politica dei redditi, dove le parti riscoprono l'apprendistato, sottolineando la necessità di restituire allo strumento un ruolo centrale nell'ambito delle politiche formative e nelle politiche attive per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro valorizzando la componente formativa. L'obiettivo programmatico si traduce in un impegno del Governo sottoscritto prima nell'Accordo per il Lavoro e nel Patto per il Lavoro, e poi tradotto in chiave normativa nella legge del 24 giugno 1997 n. 196.

Intanto le stesse Parti Sociali provvedono a rendere più flessibile il ricorso all'apprendistato grazie a un'interpretazione meno restrittiva del concetto di "lavorazione in serie". Si pensi al CCNL per la disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti del 10.3.97 in cui le Parti hanno concordato di tradurre il concetto di "lavorazione in serie" con *"mansioni caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive per abilitarsi alle quali occorra un breve periodo di pratica e conoscenze di tipo elementare"*.

Il "nuovo modello di apprendistato"

In risposta alle istanze di rinnovamento, la legge 196/97 ha introdotto modifiche così profonde alla disciplina dell'istituto da far comunemente par-

lare di un "nuovo modello di apprendistato". Nel dettaglio, le modifiche sono le seguenti:

- **allargamento della fascia d'età interessata:**

possono essere assunti giovani dai 16 ai 24 anni, elevabili a 26 nelle aree dell'obiettivo 1 e 2 del FSE (Mezzogiorno e aree a declino industriale). Resta salvo il limite massimo di 29 anni per gli apprendisti artigiani introdotto con la l. 56/87. Per i giovani portatori di handicap i limiti di età sono in ogni caso innalzati di due anni.

Si noti che le nuove indicazioni sulla fascia d'età interessata dall'apprendistato creano una sovrapposizione dei due istituti contrattuali a "causa mista" per i giovani di 19-24 anni: sia l'apprendistato sia il contratto di formazione-lavoro possono essere utilizzati indistintamente. Di questo problema deve essersi reso conto il legislatore, che nella legge 196/97 preannuncia un regolamento che armonizzi i due istituti *"allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali"*.

- **estensione ai giovani diplomati e qualificati:**

la caduta di ogni pregiudiziale sui titoli di studio o si qualifica scaturisce dal riconoscimento del valore aggiunto della formazione in azienda rispetto al titolo di studio scolastico. Per i giovani in possesso di titolo di studio inerente le Parti Sociali potranno prevedere una durata ridotta del periodo di apprendistato e quindi dei percorsi formativi complementari. Il limite massimo di età per l'assunzione fissato a 26 anni nel Mezzogiorno potrebbe aprire l'apprendistato anche ai laureati.

- **modifica dei limiti di durata del contratto:**

la durata massima del contratto è stata ridotta da 5 a 4 anni, mentre è stato introdotto un limite minimo di 18 mesi.

- **introduzione di un limite minimo di ore da destinarsi alla formazione esterna alla azienda:**

la legge 196/97 ha voluto ribadire la necessità di una formazione esterna all'azienda, contestuale a quella impartita sul lavoro, introducendo un limite minimo di 120 ore medie annue di formazione. Le agevolazioni contributive concesse alle imprese sono subordinate all'effettiva partecipazione degli apprendisti alle iniziative formative. Tale prescrizione diventa vincolante solo a partire da un anno dall'entrata in vigore della legge 196/97 e quindi per gli apprendisti assunti dal 19 luglio 1998.

Prospetto riepilogativo delle principali innovazioni apportate dalla legge 196/97 alla disciplina dell'apprendistato

	<i>Legge 25/55</i>	<i>Legge 196/97</i>
<i>Età</i>	Da 15 a 20 anni	Da 16 a 24 anni, 26 nelle aree dell'ob. 1 e 2 FSE
		Limite massimo di 29 anni per gli apprendisti artigiani Limiti di età elevati di due anni per giovani portatori di handicap
<i>Titolo di studio</i>	Vietata qualifica professionale inerente all'attività da svolgere	Nessuna limitazione
<i>Durata</i>	Fino a 5 anni Minimo non determinato	Fino a 4 anni Minimo 18 mesi
<i>Formazione esterna</i>	Non determinata	Minimo 120 ore medie annue. Agevolazioni contributive per i datori di lavoro subordinate all'effettiva partecipazione degli apprendisti alle attività complementari

È evidente che con l'art. 16 della legge 196/97 si modifica in maniera sostanziale la fisionomia dell'apprendistato; tuttavia il quadro normativo resta ancorato alla legge del 1955 e dal contrasto fra il modo nuovo di intendere l'apprendistato e le norme contenute in quella legge nascono difficoltà per la diffusione dello strumento che occorre superare al più presto.

Principali caratteristiche dello stock di apprendisti

Nel corso degli anni Novanta l'istituto dell'apprendistato ha fatto registrare un trend costantemente negativo: il numero di contratti stipulati in Italia si è ridotto di circa 130.000 unità fra il 1991 e il 1997, pari al 24,8%. Una ripresa si rileva nell'ultimo anno, ma non è ancora possibile dire se tale aumento prelude alla una massiccia diffusione dell'apprendistato che la definitiva abolizione dei CFL potrebbe portare.

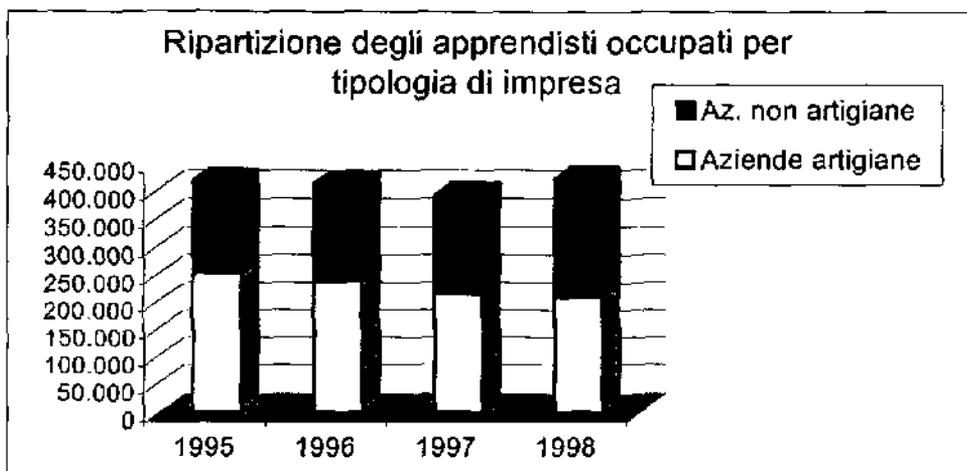
Su questo calo hanno inciso i diversi fattori economici, normativi, sociologici e demografici illustrati in precedenza. È evidente dalla tab. 1 che la riduzione più consistente nel numero di apprendisti si è registrata nel Mezzogiorno, in virtù dell'effetto citato di sostituzione con i contratti di formazione-lavoro.

Contratti di apprendistato dal 1991 al 1998 in Italia e per ripartizione territoriale (valore assoluto)

Anno	Nord	Centro	Sud	Italia
1991	310.109	97.776	115.882	523.767
1992	297.355	99.097	109.282	505.734
1993	269.799	88.922	91.044	449.765
1994	261.437	88.962	76.336	426.735
1995	249.469	93.431	75.333	418.233
1996	256.673	90.929	66.290	413.892
1997	249.254	83.532	60.352	393.138
1998	275.429	85.998	61.237	422.664

Fonte: elaborazioni Isfol su dati dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro

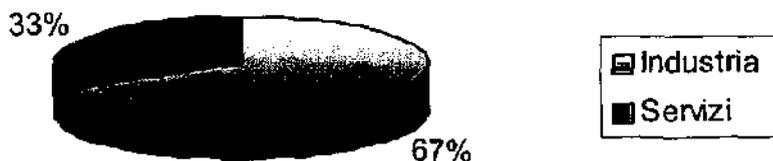
Il calo nel numero di contratti di apprendistato si deve soprattutto alla riduzione dell'utilizzo dell'apprendistato nelle aziende artigiane mentre si registra il ricorso sempre più ampio all'apprendistato da parte delle altre aziende. Questa tendenza è il risultato della nuova interpretazione data dalla contrattazione collettiva ad alcune norme che di fatto avevano bloccato la diffusione dello strumento nella grande industria.



Fonte: Ministero del Lavoro

Per quanto riguarda la ripartizione tra i settori economici, l'apprendistato presenta una marcata concentrazione nell'Industria; ancora del tutto assente in Agricoltura.

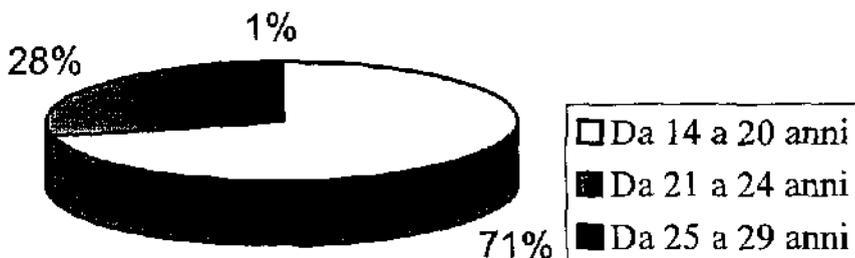
Ripartizione degli apprendisti per settore economico (anno 1998)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro

Infine la figura successiva illustra la distribuzione per età dei lavoratori in apprendistato. L'apprendistato si conferma come strumento di inserimento per i giovanissimi: la maggior parte degli apprendisti si concentra nella fascia d'età 14-20 anni; un gruppo consistente di apprendisti appartiene alla fascia d'età 21-24 mentre assai modesta è la diffusione dello strumento fra i più "adulti", nonostante la deroga concessa agli artigiani per l'assunzione di giovani fino a 29 anni d'età.

Ripartizione degli apprendisti per fasce d'età (Anno 1996)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati INPS

Quali contenuti per le attività di formazione esterna

Per la realizzazione delle attività formative, la legge 196/97 si limita a fornire indicazioni sommarie riguardo i contenuti del primo anno, rinviano a successivi decreti del Ministero del Lavoro la definizione completa dei contenuti formativi. L'8 aprile 1998 il Ministro del Lavoro ha emanato un primo de-

creto "Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti" (pubblicato sulla G.U. n. 110 del 14 maggio 1998) che fornisce maggiori indicazioni riguardo le attività formative esterne all'azienda.

- Le attività formative per apprendisti sono strutturate in **forma modulare**.
- **I contenuti** sono finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi e sono articolati in: *contenuti a carattere trasversale*, riguardanti il recupero di conoscenze linguistico-matematiche, i comportamenti relazionali, le conoscenze organizzative, gestionali, economiche (di sistema, di settore e aziendali); *contenuti a carattere professionalizzante* di tipo tecnico-scientifico e operativo, differenziati in funzione delle singole figure professionali. Ai contenuti a carattere trasversale non potrà essere destinato un numero di ore inferiore al 35% del monte ore destinato alla formazione esterna.
- La formazione sui contenuti a carattere trasversale e di tipo tecnico-scientifico dovrà essere svolta **nelle strutture accreditate dalla Regione**.
- Il Ministero del Lavoro promuove iniziative sperimentali di formazione per apprendisti con il cofinanziamento del FSE sulla base di accordi conclusi fra le Parti Sociali.

Sulla base di questo primo decreto un gruppo di lavoro composto da Ministero del Lavoro, Regioni e parti sociali, con l'assistenza tecnica dell'Isfol, ha elaborato lo schema metodologico con cui verranno individuati i contenuti di dettaglio delle attività formative esterne e le competenze da conseguire sul luogo di lavoro.

In particolare si è convenuto che i contenuti professionalizzanti e le competenze da conseguire sul luogo di lavoro vadano individuati congiuntamente, a sottolineare l'unità fra momento formativo in azienda, *on the job*, e al di fuori, nelle strutture formative esterne all'azienda. In entrambi i casi gli obiettivi formativi delle attività svolte dall'apprendista sono:

- ↳ conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- ↳ conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- ↳ conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- ↳ conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- ↳ conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- ↳ conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Inoltre, nella definizione di contenuti didattici e competenze da conseguire si dovrà tenere conto dei processi cui fa riferimento la figura professionale. Per illustrare meglio il percorso proposto è stata elaborata una matrice esplicativa in cui in orizzontale sono indicati gli obiettivi formativi, in verticale i processi lavorativi e nelle caselle di incrocio si indicano possibili aree di contenuto per le attività formative.

La scelta di definire congiuntamente contenuti formativi e competenze da conseguire è *inquadrabile nell'approccio "per unità di competenza"* che è alla base del costituendo sistema di certificazione. L'adozione del modello delle "competenze professionali" per la formazione per l'apprendistato implica identificare uno standard di prestazione finale attesa che è punto di partenza per la costruzione del percorso formativo e il cui raggiungimento, al di là dei limiti di durata stabiliti per legge o dalla contrattazione collettiva, da solo dovrebbe determinare la fine del rapporto di apprendistato. Tuttavia questa ulteriore flessibilizzazione del percorso al momento rientra solo nelle possibilità di modifica alla disciplina dell'apprendistato, una volta che sia stato effettivamente avviato un sistema di formazione per apprendisti.

I risultati del gruppo di lavoro sono confluiti in un nuovo decreto del Ministro del Lavoro, firmato lo scorso 19 maggio mentre se ne attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Con la metodologia individuata sarà avviato al più presto il processo di definizione nel dettaglio dei contenuti delle attività formative per apprendisti, con la partecipazione dei diversi soggetti interessati (Min. del Lavoro, Min. della Pubblica Istruzione, Regioni, parti sociali a livello nazionale, con la partecipazione delle categorie di volta in volta interessate).

È evidente che nel modellare il nuovo canale di formazione per l'apprendistato si scontano tanti ritardi del sistema di formazione professionale, ad esempio nell'individuare modalità di accorpamento delle figure professionali in modo da consentire la creazione di gruppi aula omogenei, con numeri sostenibili; oppure per quanto riguarda la certificazione delle competenze acquisite.

In proposito si rileva la dicotomia introdotta dal decreto dell'8 aprile nel momento in cui definisce due modalità di certificazione per i percorsi di apprendistato, un'attestazione rilasciata dal datore di lavoro per il percorso formativo compiuto in azienda e una certificazione rilasciata dalle Regioni per le attività extra aziendali. Al contrario il decreto tace a proposito della certificazione della qualifica, che pure era l'obiettivo prioritario della legge del 1955: in mancanza di alcuna norma si deve ritenere vigente il quadro di quella legge, per cui al termine del periodo di apprendistato il giovane dovrebbe sostenere un esame, secondo modalità definite dalle parti sociali, e conseguire la qualifica in caso di esito positivo.

I buchi neri dell'attuale legislazione

Nell'ambito del quadro normativo vigente e al di là del processo di definizione dei contenuti di dettaglio per le attività formative, due sono i provvedimenti di cui si attende il varo in tempi rapidi: il decreto sul tutore aziendale e il provvedimento di armonizzazione dei contratti a causa mista.

La figura del tutore aziendale viene introdotta dall'art. 16 della legge 196/97, senza però delinearne le caratteristiche. Il successivo decreto dell'8

MODELLO PER LA DEFINIZIONE DEI CONTENUTI PROFESSIONALIZZANTI DELLE ATTIVITA' FORMATIVE PER APPRENDISTI

Obiettivi Processi	Conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale	Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro e ridarli rispetto ai risultati attesi	Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)	Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto
Amministrazione e Gestione aziendale:	Prodotti e servizi di settore nel processo di riferimento	Normative di settore Contabilità generale Lingue	Tecn. di gestione aziendale Tecnica di archiviazione Tecnica di selezione personale, sviluppo organizzativo e formazione Tecnica bancaria	Informatica	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Soddisfazione del cliente
Progettazione e sviluppo del prodotto/servizio:	Prodotti e servizi di settore nel processo di riferimento	Disegno tecnico Lingue Materiali di lavoro	Tecniche e Metodi di lavoro	Informatica Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Produzione di prodotti e/o predisposizione di servizi:	Prodotti e servizi di settore nel processo di riferimento	Disegno tecnico Lingue Igiene e tutela consum. Materiali di lavoro	Tecniche e Metodi di lavoro	Informatica Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Logistica e Gestione del magazzino:	Prodotti e servizi di settore nel processo di riferimento	Igiene e tutela consum. Materiali di lavoro	Tecniche di magazzino e stoccaggio	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Sistemi Informatici:	Prodotti e servizi di settore nel processo di riferimento	Informatica generale	Tecniche e Metodi di lavoro	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Rapporti con l'esterno (clienti/fornitori/pubbliche relazioni):	Prodotti e servizi di settore nel processo di riferimento	Lingue Normative specifiche Igiene e tutela consum. Materiali di lavoro	Tecn. di comunicazione Tecn. ricerche di mercato Tecnica di vendita Tecnica di marketing Amministrazione fornitori	Informatica e telematica Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente
Manutenzione/ Assistenza:	Prodotti e servizi di settore nel processo di riferimento	Materiali di lavoro	Tecniche di manutenzione	Informatica Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente

aprile si limita a dire che le funzioni di tutore possono essere svolte dal titolare dell'azienda in caso di impresa con meno di 15 dipendenti o di impresa artigiana e richiede che sia comunicato alle Regioni il nominativo del lavoratore che svolge le funzioni di tutore: da un'indagine svolta presso le Regioni risulta che le comunicazioni pervenute sono pochissime, segno anche di una difficoltà delle imprese nell'individuare questa figura in assenza di ogni caratterizzazione.

In realtà, una definizione indiretta del tutore aziendale è contenuta già nella legge del 1955, quando prescrive che l'imprenditore ha il compito di "impartire o far impartire" all'apprendista l'insegnamento necessario a diventare lavoratore qualificato: con tale definizione si prefigura la possibilità che, oltre all'imprenditore, un altro lavoratore dell'impresa sia incaricato della formazione dell'apprendista.

La bozza di decreto in via di definizione, oltre a indicare i requisiti del tutore aziendale in termini di livello di inquadramento, qualifica ed esperienza professionale, ne elenca i compiti e quindi le competenze. In sostanza il tutore è colui che attraverso l'affiancamento, trasmette le competenze professionali all'apprendista e deve quindi essere in grado di gestire tale processo, nonché monitorare e valutare l'apprendimento del giovane.

A garanzia dell'efficacia formativa del percorso svolto in azienda, il decreto prescrive un minimo di ore di formazione obbligatoria per i tutori aziendali; in aggiunta, le Regioni hanno la possibilità di organizzare corsi più ampi e strutturati di formazione per tutori aziendali su richiesta delle parti sociali.

Nell'ipotesi descritta il decreto sul tutore aziendale rappresenta un ulteriore passo in avanti nella rivalutazione dell'apprendistato attraverso la qualificazione del percorso di apprendimento all'interno dell'azienda.

Anche per l'armonizzazione dei contratti a causa mista è già stato costituito un gruppo di lavoro. Come è noto, accanto alle necessità di armonizzazione dettate dalla legge 196/97, occorre segnalare che la Commissione Europea da tempo avanza critiche all'Italia in relazione ai contratti di formazione-lavoro, dove gli sgravi contributivi concessi alle aziende non trovano giustificazione in un adeguato e reale impegno formativo, né nella creazione di un'occupazione aggiuntiva, né nella tutela di soggetti deboli sul mercato del lavoro visto che non esistono limitazioni sui destinatari.

L'ipotesi che sta prendendo corpo è quella di un'ulteriore estensione dell'apprendistato, che diventerebbe l'unico contratto di inserimento nel mercato del lavoro per i giovani fino ai 25 anni di età; si noti che l'introduzione dell'obbligo formativo a 18 anni implica che l'unico contratto di lavoro per giovani fino al compimento della maggiore età è l'apprendistato.

Infine c'è una forte pressione da parte delle aziende per una revisione di quelle norme, ampiamente citate in precedenza, che non trovano più giustificazione nella tutela del lavoro minorile e che di fatto costituiscono un impedimento alla diffusione dello strumento. La proposta emersa è quella di operare una distinzione fra apprendistato per giovani fino a 18 anni in obbligo

formativo, per i quali quelle norme trovano ancora giustificazione visto che l'utenza è rappresentata da minorenni e per i quali andrebbe invece incrementato il monte ore formativo, e apprendistato per i maggiorenni, per i quali le norme vanno riviste, senza derogare all'obiettivo formativo del contratto.

Le sperimentazioni

Lo strumento individuato per favorire la messa a regime delle attività formative per l'apprendistato sono i progetti sperimentali, promossi sulla base di accordi collettivi e finanziati dal Ministero del Lavoro con il contributo del FSE. Tali iniziative sono un'opportunità per sperimentare modalità organizzative, percorsi formativi, metodologie didattiche, strumenti di monitoraggio e valutazione. L'obiettivo è progettare e sperimentare in tempi brevi un modello di formazione per apprendisti per verificarne le possibilità di estensione e gli eventuali correttivi da apportare. I risultati dovrebbero orientare la nascita del costituendo sistema di formazione per l'apprendistato.

I progetti sperimentali approvati sono sei: per il settore dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, l'industria edile, l'industria tessile, le aziende artigiane, le piccole e medie imprese aderenti a Confapi e le imprese del settore turismo. Complessivamente si intende mettere in formazione per un biennio circa 25.000 apprendisti diffusi su tutto il territorio nazionale.

Accanto ai progetti del Ministero del Lavoro, sempre più numerose sono le regioni che, attraverso il confronto con le Parti Sociali, definiscono nuovi progetti sperimentali per l'apprendistato: Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte. In mancanza di un quadro nazionale unitario, c'è il rischio che le diverse iniziative regionali seguano percorsi diversi, quando non antitetici; ma in una fase di sperimentazione le diversità costituiscono una risorsa che accelera il raggiungimento dell'obiettivo: la costruzione di un sistema nazionale di formazione per apprendisti.

La sperimentazione promossa con i sei progetti nazionali è un'operazione ampia, dalla quale si attendono risultati su molteplici fronti. In primo luogo si vuole sperimentare diversi *modelli di gestione dell'offerta formativa per apprendisti*. Dei progetti approvati, tre sono gestiti dalle Regioni secondo le modalità proprie dell'attività regionale, e tre sono affidati alle parti sociali, attraverso Enti Bilaterali o Associazioni Temporanee di imprese. In ogni caso in tutti i progetti c'è una presenza di entrambi i soggetti: nei progetti gestiti dalle Regioni c'è un ampio spazio per la concertazione attraverso tavoli di coordinamento regionali e nei progetti gestiti dalle parti sociali c'è comunque un raccordo con la Regione per cercare di portare a sistema i risultati delle iniziative.

Lo stesso coinvolgimento delle parti sociali avviene a più livelli: c'è un livello nazionale che è quello che definisce il quadro generale della sperimentazione; c'è un livello regionale laddove si richiede la definizione di alcuni

elementi attraverso un accordo regionale (ad es. nel progetto per le imprese artigiane); c'è un livello territoriale, con il coinvolgimento di organismi paritetici territoriali che selezionano gli enti, valutano i progetti formativi, monitorano l'andamento delle iniziative a livello locale.

Proprio il coinvolgimento forte delle parti sociali nella gestione dei progetti ha richiesto la ricerca di soluzioni nuove per l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività. Nel progetto per l'industria metalmeccanica è stato sperimentato un *modello di accreditamento*, ispirato alla bozza di decreto collegato all'art. 17 della l. 196/97.

La procedura di selezione è articolata in due tempi: le diverse Commissioni Territoriali fanno una prima selezione dei soggetti candidati in base alle caratteristiche: attrezzature e strutture disponibili, professionalità dei docenti e del personale coinvolto nell'organizzazione del centro, livelli di efficacia e di efficienza raggiunti nelle precedenti attività formative, situazione patrimoniale, interrelazioni con il sistema produttivo locale. Per la scelta dei soggetti che realizzeranno le attività si chiedono poi indicazioni di preferenza alle imprese di provenienza degli apprendisti.

La stessa modalità di accreditamento è stata sperimentata nell'ambito del progetto per l'industria Edile e anche da alcune Regioni.

La sperimentazione si pone inoltre l'obiettivo di validare una pluralità di percorsi formativi per apprendisti. Per quanto riguarda i *contenuti didattici*, in primo luogo occorre evidenziare il cambiamento nella norma legislativa, dalle "nozioni teoriche" indicate nella legge del '55 ai contenuti "di tipo tecnico-scientifico ed operativo" del decreto dell'8 aprile, che implica un nuovo ruolo della formazione esterna: non più solo formazione mirata a impartire il supporto teorico e improntata su un modello scolastico, ma una formazione volta alla professionalizzazione, che parte dall'esperienza lavorativa individuale, la scompone e la analizza, per arrivare alla "comprensione dei processi lavorativi".

Nell'ambito del progetto per l'Industria Metalmeccanica, a livello nazionale le Parti hanno definito i contenuti di dettaglio del modulo base e di quello trasversale, che sono comuni per tutte le figure professionali. Per il modulo tecnico professionale sono stati elaborati degli schemi esemplificativi relativi a quattro figure del settore: saldocarpentiere, installatore impianti elettrici, addetto alla contabilità, operatore macchine a controllo numerico. Per le altre figure, la progettazione del modulo tecnico professionale è lasciata alle strutture di formazione, con la supervisione delle Commissioni Territoriali chiamate a esprimere un giudizio di idoneità anche in merito a tale aspetto.

Anche nel progetto per l'Industria Edile sono già stati individuati preventivamente tutti i contenuti dei percorsi formativi per apprendisti operai e impiegati. Nel progetto per l'Industria tessile le parti hanno individuato un percorso modulare in cui la parte professionalizzante è articolata in un modulo generale, uguale per tutti gli apprendisti del settore tessile, e un modulo specifico per la singola figura professionale.

Negli altri progetti la progettazione dei curricula è lasciata alle strutture formative, con la partecipazione delle parti sociali a livello locale. Infatti un altro risultato della sperimentazione sarà la possibilità di disporre di un repertorio di contenuti formativi sperimentati "sul campo", pronti per essere adottati con decreto a livello nazionale.

Come detto, il modello proposto dal DM dell'8 aprile vede i percorsi formativi articolati in contenuti trasversali e professionalizzanti. L'individuazione dei contenuti professionalizzanti richiede una forte interrelazione fra aziende e centri di formazione, perché la formazione esterna sia tarata sulle specifiche esigenze dell'impresa. Ed è questa forse la sfida principale posta dal nuovo apprendistato, sia perché spesso le stesse aziende hanno difficoltà a tradurre in termini formativi le proprie esigenze, sia per le difficoltà organizzative di formazione di gruppi-classe omogenei, soprattutto in quei territori dove l'apprendistato è meno diffuso, che richiederebbero contenuti meno specifici.

Un primissimo risultato delle sperimentazioni è che gli apprendisti sono interessati soprattutto a una formazione fortemente operativa, che consenta loro di recuperare il gap esistente con gli altri dipendenti all'interno dell'impresa e quindi consenta di inserirsi in una situazione di parità con gli altri.

E se obiettivo ulteriore dell'apprendistato è la crescita del sistema produttivo nel suo complesso, una formazione operativa aperta alle innovazioni può diventare opportunità di crescita anche per l'impresa. È in quest'ottica che ad esempio alcune esperienze sperimentali realizzate in Emilia Romagna e in Liguria nell'ambito dell'artigianato prevedono la possibilità per l'apprendista di svolgere un periodo di formazione on the job in imprese tecnologicamente avanzate o semplicemente in altre imprese dello stesso settore, con l'obiettivo della crescita dell'intero distretto produttivo locale.

Ancora la sperimentazione ha l'obiettivo di individuare le *metodologie didattiche* più efficaci. Infatti le poche indagini condotte sulle caratteristiche degli apprendisti descrivono l'identikit di giovani con un basso livello di scolarità, spesso privi anche della licenza media, che provengono da famiglie di modesto livello socio-culturale. Si tratta quindi di giovani con un'esperienza scolastica accidentata, con scarsa motivazione al rientro in formazione.

Le indagini cui si fa riferimento sono state realizzate prima che la legge Treu definisse un nuovo quadro normativo per l'apprendistato in relazione a età e titolo di studio. Le modifiche introdotte possono alterare in maniera sostanziale questo identikit. Oggi l'apprendista può essere un giovane con un brillante curriculum scolastico, che ha conseguito un diploma di scuola secondaria o anche diploma di laurea. Ad esempio i primi dati sulle caratteristiche degli apprendisti che prendono parte al progetto per le piccole e medie imprese aderenti a Confapi nel Piemonte dicono che per l'80% si tratta di giovani con diploma di scuola superiore.

Dal punto di vista del formatore è evidente che le metodologie andranno tarate rispetto al gruppo-aula e ai contenuti della formazione. Un'ulteriore complicazione è rappresentata dal fatto che, nell'ambito della sperimentazio-

ne, non sempre sarà possibile costituire gruppi-classe omogenei anche per titoli di studio e quindi i formatori devono essere preparati a gestire le eterogeneità, a lavorare in sottogruppi.

Da più parti è stato richiesto l'utilizzo della formazione a distanza nei corsi per apprendisti e alcuni accordi sindacali avevano previsto il compimento di parte delle 120 ore obbligatorie con questa metodologia. Al di là del fatto se la lettera della legge "formazione esterna all'azienda" consenta lo svolgimento di attività di formazione a distanza dentro l'azienda stessa o al domicilio dell'apprendista, non è chiaro il motivo per il quale un accordo sindacale arrivi a prescrivere in maniera indiscriminata una data metodologia didattica. Se la legge lascia alle parti, in accordo con i soggetti istituzionali, la definizione dei percorsi formativi, non esiste analogia delega per quanto riguarda le metodologie didattiche che andrebbero scelte dal formatore sulla base delle caratteristiche del gruppo-aula e dei contenuti della formazione.

La messa a regime delle attività per apprendisti potrebbe richiedere il ricorso alla formazione a distanza in alcune situazioni in cui è impossibile comporre gruppi-classe omogenei, oppure laddove non esistono centri attrezzati. In ogni caso la formazione dovrebbe avvenire con l'assistenza di un tutor, con materiali didattici adeguati alla figura professionale e al titolo di studio dell'apprendista. Inoltre uno degli obiettivi del rilancio dell'apprendistato è lo sviluppo del sistema formativo perché possa costituire una solida infrastruttura per il sistema produttivo. In quest'ottica occorrerà valutare nel medio periodo le situazioni in cui intervenire per potenziare la dotazione strutturale della FP.

Infine la sperimentazione si pone come obiettivo l'avvio di una produzione di *materiali e sussidi didattici* da validare e quindi adottare nel sistema a regime.

Conclusioni

Da quanto detto è evidente che il processo di rivalutazione dell'apprendistato, che s'inserisce nel più ampio processo di riqualificazione del sistema formativo nel suo complesso, ha compiuto i primi passi, ma tante sfide sono ancora aperte: la più ambiziosa è sicuramente quella di aver inserito l'apprendistato fra i canali attraverso i quali si può compiere l'obbligo formativo.

In Francia, Germania, Olanda, l'apprendistato si configura come lo strumento di più ampia integrazione fra momento formativo e momento applicativo, centrando gli obiettivi di recuperare di un'utenza iposcolarizzata, di consentire la costruzione di una professionalità attraverso l'affiancamento, di accompagnare la transizione al mondo del lavoro e la socializzazione dei contesti lavorativi. In Italia all'apprendistato sono stati tradizionalmente assegnati solo i primi due obiettivi, mentre il processo di cui si è tentato di dare conto nell'articolo mira ad allineare il sistema italiano a quello degli altri

Paesi, in virtù del riconoscimento del ruolo centrale dell'alternanza nel favorire i processi d'apprendimento.

In questo momento c'è una forte attenzione per l'apprendistato non solo da parte delle istituzioni ma anche da parte del mondo del lavoro nella convinzione dell'efficacia dello strumento per accompagnare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e facilitare la crescita professionale e personale.

Il coinvolgimento di numerosi soggetti istituzionali e del mondo del lavoro è sicuramente un elemento di ricchezza e di forza del processo. La ricerca di soluzioni condivise, se da un lato allunga i tempi del dibattito, dall'altro assicura l'impegno di tutti nel raggiungere i risultati e dà maggiori garanzie sulla qualità dei risultati stessi.

Ancora una volta i fondi comunitari sono chiamati a svolgere un ruolo decisivo per la trasformazione del sistema, visto che le sperimentazioni sono promosse con il cofinanziamento del FSE; tuttavia nel caso dell'apprendistato i fondi comunitari appaiono più strumenti che propulsori di un cambiamento maturato come esigenza endogena del sistema che vuole modernizzarsi per rispondere alle esigenze espresse dal sistema produttivo e dal mondo del lavoro.

Nel "nuovo apprendistato" l'apporto della formazione esterna è ancora modesto; manca una regolamentazione per l'obbligo formativo; il processo di definizione dei contenuti formativi è solo avviato; sul fronte organizzativo sono ancora tutti da risolvere i problemi finanziari, di accorpamento delle figure professionali; per quanto riguarda la didattica è da avviare l'elaborazione dei materiali didattici, la preparazione dei formatori; tuttavia è l'interesse di tutti i soggetti istituzionali sull'apprendistato e la spinta che viene dalle Parti Sociali, che garantisce la ricerca di soluzioni ottimali e l'impegno per ulteriori sviluppi dello strumento sul modello degli altri Paesi europei.