

L'APPRENDISTATO COME PERCORSO FORMATIVO

- di *Lucia Micheletto* -

pubblicato su "Scuola Snals"
n. 81 del 12.04.02

DI RECENTE si è tenuto a Milano uno dei primi seminari dedicati al tema dell'apprendistato. Molti e interessanti sono i dati scaturiti dalla ricerca, condotta su un campione rappresentativo di apprendisti (3.500 sugli oltre 430.000 interessati), che qui riportiamo per una prima riflessione, utilizzando parte del materiale illustrato da Giorgio Allulli al seminario medesimo.

L'obiettivo generale della ricerca, attraverso il monitoraggio della attività fin qui condotte, è stato quello di individuare percorsi formativi e modelli organizzativi utili alla valorizzazione dell'apprendistato ai fini del conseguimento di un credito formativo e professionale spendibile nel mercato del lavoro da parte di quei giovani molto spesso "disinteressati" al tradizionale percorso scolastico.

Cos'è l'apprendistato

L'apprendistato è un *contratto di lavoro* in cui si prevede che, in aggiunta al rapporto di *lavoro vero e proprio*, l'azienda si impegni a fornire al giovane apprendista la **formazione** necessaria per diventare un lavoratore qualificato. Accanto alla formazione impartita sul luogo di lavoro a cura dell'imprenditore, l'apprendista deve frequentare corsi di formazione esterni all'azienda.

Questo tipo di contratto è di particolare interesse per il giovane, che può svolgere un'esperienza lavorativa e nel contempo essere formato, e per l'azienda che può beneficiare di notevoli sgravi sia contributivi che previdenziali, a condizione che vengano rispettati gli obblighi formativi stabiliti per legge.

A partire dalla riforma del 1997 l'apprendistato riguarda giovani, **tra i 15 ed i 24 anni**, che abbiano assolto l'obbligo scolastico, anche con qualifica o diploma post-obbligo idonei rispetto all'attività da svolgere. Il limite massimo di età è **elevabile a 26 anni** nelle aree dell'Obiettivo 1 (Regioni del Sud).

La **durata minima** di un contratto di apprendistato è di **18 mesi** per un massimo di 4 o 5 anni nel settore artigiano.

Sono abilitate le aziende di **tutti i settori**, compreso il settore agricoltura. L'art.16 della legge Treu stabilisce, a favore delle aziende, il riconoscimento delle agevolazioni contributive che coprono quasi il 100% degli oneri assicurativi e previdenziali a carico del datore di lavoro. Tali agevolazioni sono tuttavia subordinate all'effettiva partecipazione dell'apprendista ai corsi di formazione esterna.

Il **salario dell'apprendista** è pari a una percentuale, crescente ogni semestre, del salario di un lavoratore qualificato di eguale livello.

La **formazione sul luogo di lavoro** è affidata all'imprenditore, nelle imprese artigiane o nelle piccole imprese industriali, o ad un tutore designato dall'imprenditore.

La **formazione esterna** non può essere inferiore a **120 ore annue**. Va svolta durante l'orario di lavoro in strutture esterne all'azienda individuate dalle Regioni/Province competenti e deve essere certificata. L'azienda ha l'obbligo di nominare un tutore che coordini la formazione esterna con quella interna all'azienda.

Con l'innalzamento a 18 anni dell'obbligo formativo (DPR n. 257 del 2000), **i minorenni possono scegliere di adempiere a quest'obbligo facendosi assumere come apprendisti**. In questo caso, la formazione esterna è di 240 ore ed il giovane lavoratore guadagna un credito formativo utile qualora scelga di continuare gli studi.

La sperimentazione di attività formative in apprendistato

Fin dal 1998 sono state avviate sperimentazioni per la formazione esterna in apprendistato, con l'obiettivo di costruire per gli oltre 400.000 apprendisti un sistema formativo che prima non esisteva.

Le difficoltà erano moltissime anche perché si trattava di creare a livello regionale nuove strutture amministrative in grado di dialogare sia con le aziende sia con i centri di formazione. Vi erano perplessità sulla quantità di formazione esterna (120 ore l'anno), che a qualcuno sembrava limitata, considerando che in altri paesi si arriva a 400 ore all'anno, mentre ad altri, soprattutto alle piccole e piccolissime aziende, sembrava un onere aggiuntivo; vi erano, infine, difficoltà organizzative derivanti dalla articolazione delle qualifiche di apprendistato, dalla loro dispersione sul territorio, dal rapido turn-over degli apprendisti.

Oggi si può verificare che le sperimentazioni sono partite e sono state attuate, con il coinvolgimento di oltre 20.000 apprendisti; in particolare sono state interessate tutte le amministrazioni regionali e diverse amministrazioni provinciali (in particolare del Centro Nord), le principali organizzazioni di rappresentanza sindacale e datoriale, numerose strutture formative. Attualmente, su una parte rilevante del territorio nazionale, sta avanzando il processo di messa a regime e in molte Regioni nel 2002, l'offerta formativa riguarderà la totalità degli apprendisti.

Il Regolamento sull'obbligo formativo riconosce l'apprendistato come canale attraverso cui l'obbligo può essere assolto, mediante l'acquisizione di competenze linguistiche, matematiche ed informatiche attraverso le quali è possibile accedere anche all'istruzione e alla formazione tecnica superiore. Tutto ciò fa dell'apprendistato una realtà in crescita.

Si deve tenere presente, infine, che anche l'articolato della proposta di riforma degli Ordinamenti Scolastici approvato dal Consiglio dei Ministri il 14 marzo 2002 conferma che *“dal compimento del quindicesimo anno di età i diplomi e le qualifiche si possono conseguire in alternanza scuola-lavoro o attraverso l'apprendistato”*.

È per questo motivo che riteniamo utile pubblicare e commentare, alcuni tra gli aspetti che sono emersi dalla ricerca dell'ISFOL, utili soprattutto per capire chi sono i ragazzi che decidono di andare in apprendistato, le loro caratteristiche (percorsi di istruzione e formazione precedenti, contesto socio-economico) e quali sono i loro atteggiamenti rispetto alla formazione e al lavoro.

Chi sono gli apprendisti

TITOLI DI STUDIO POSSEDUTI DAGLI APPRENDISTI

Nessuno – Licenza elementare	0,8
Licenza media inferiore	33,4
Qualifica professionale ottenuta presso un Istituto professionale di Stato	11,9
Qualifica rilasciata dopo un corso di formazione Regionale	5,5
Diploma di scuola secondaria superiore conseguito presso un liceo o un istituto magistrale	7,2
Diploma di scuola secondaria superiore conseguito presso un istituto tecnico statale o un istituto professionale	40,7
Diploma universitario	0,5
Laurea	0,1
Totale	100.0

Fonte: indagine Isfol - Pragma

I dati in tabella sono relativi ad un campione significativo di giovani apprendisti dai 15 ai 24 anni (26 nel Sud). Sul livello di scolarizzazione incidono la collocazione territoriale (titoli di studio più elevati al Nord e al Centro) ed il settore di appartenenza (gli apprendisti del settore dei servizi hanno titoli di studio molto più elevati); inoltre il possesso di una qualifica professionale è più diffuso nel Nord Ovest.

MOTIVI DELL'ABBANDONO

Qual è stato il motivo principale per cui hai interrotto il percorso scolastico?

Non mi piaceva studiare	59,3
Andavo male a scuola	6,1
Sono stato bocciato	10,3
Si impara meno a scuola che dal lavoro e dalla vita	1,1
Studiare non mi avrebbe aiutato a trovare lavoro più facilmente	0,1
Volevo lavorare ed essere indipendente	7,5
Ho avuto un'occasione di lavoro	2,2
Le condizioni economiche non mi permettevano di proseguire	1,7
Preferivo una qualifica nella formazione professionale	0,9
Per motivi di famiglia, di salute o altro	4,8
Sto ancora studiando	6,0
Totale	100,0

Fonte: indagine Isfol - Pragma

Un **cattivo rapporto con la scuola** è stato la **causa dei frequenti abbandoni**, che si verificano mediamente tra i sedici e i diciassette anni (tra chi ha solo la licenza media, in quasi il 60% dei casi l'abbandono della scuola è motivato dallo scarso interesse per lo studio, e nel 16,3% dallo scarso rendimento scolastico); la ricerca di un lavoro e la volontà di lavorare incidono in misura relativamente minore (solo il 7,5% di chi ha la licenza media). Va rilevato, perché è un dato non presente in tabella, che, *prima dell'abbandono definitivo, il 66,7% di coloro che hanno la licenza media aveva fatto un tentativo di proseguire il percorso scolastico con esito negativo.*

Gli apprendisti e il lavoro

INVESTIMENTO NEL LAVORO

Come consideri il lavoro attuale?

È solo un modo per guadagnare	17,3
Una opportunità interessante, ma ho altri progetti per il futuro	31,0
L'inizio di un percorso professionale che intendo proseguire	58,3
Altro	1,0
Non indicato	0,2
Totale	100,0

Fonte: indagine Isfol - Pragma

Oltre il 40% dei giovani intervistati aveva già avuto in precedenza un altro rapporto di apprendistato (interrotto quasi sempre per scelta dell'apprendista), ed un altro 23,2% aveva condotto altre esperienze lavorative. L'attuale percorso di apprendistato non è considerato come un passaggio temporaneo in attesa di occasioni migliori, ma, per la maggioranza

degli intervistati, una scelta precisa sulla quale investire; solo il 17,3% lo considera nient'altro che un modo per guadagnare. Non si registrano, in questo caso, differenze a seconda del titolo di studio posseduto.

Una quota significativa di apprendisti (34,4%) non abbandonerebbe il percorso in nessun caso e la maggioranza sarebbe disposta a cambiare solo in presenza di un'offerta economicamente più conveniente. *Si dichiarano maggiormente disposti al cambiamento i più anziani e coloro che sono in possesso di titoli di studio più elevati (quindi con maggiori aspirazioni professionali); meno disposti i più giovani e meno qualificati*, presenti soprattutto nelle imprese di minore dimensione.

Solo in pochi casi l'utilizzo dell'apprendista in azienda sembra essere del tutto improprio; infatti l'83% degli intervistati svolge quotidianamente mansioni coerenti con la qualifica da conseguire al termine del contratto.

GIUDIZIO SUL LAVORO ATTUALE

Ritieni che il lavoro che stai svolgendo

	<i>fornisca competenze utili per svolgere una professione</i>	<i>sia ripetitivo e poco qualificante</i>
Molto	38,5	7,0
Abbastanza	51,1	18,5
Poco	7,5	27,7
Per niente	2,9	46,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: indagine Isfol - Pragma

Il giudizio prevalentemente positivo sull'attività svolta è confermato anche dal fatto che quasi il 70% è *abbastanza o molto d'accordo* sull'affermazione che il lavoro attuale fornisce competenze utili per svolgere una professione, mentre quasi il 75% è poco o per niente d'accordo sull'affermazione che il lavoro attuale è ripetitivo e poco qualificante.

Gli apprendisti e la formazione

È da rilevare con preoccupazione che il 42,3% degli apprendisti non è nemmeno a conoscenza dell'esistenza dei corsi di 120 o 240 ore. Viceversa, il 61,3% (senza differenziazioni per titolo di studio posseduto!) pensa che la partecipazione a questi corsi potrebbe essere utile per il suo lavoro; il motivo predominante (85,3%) è imparare qualcosa in più sul lavoro, mentre solo il 10% circa indica come obiettivo l'apprendimento delle lingue straniere o l'uso del computer. Invece, chi non è interessato alla formazione esterna ritiene che lavorando possa imparare tutto ciò che occorre.

Soprattutto gli apprendisti delle piccolissime imprese (35,9%) ritengono che la frequenza al corso creerebbe problemi all'interno dell'impresa, ma la maggioranza (57,4%) afferma che non vi sarebbero particolari problemi.

UTILITÀ DELLA FORMAZIONE ESTERNA

Pensi che la partecipazione ad un corso di formazione esterna all'azienda sarebbe utile per il tuo lavoro?

Sì 61,3%

No 38,7%

Totale 100 %

Fonte: indagine Isfol - Pragma

CONOSCENZA DELLA FORMAZIONE ESTERNA

Sai che gli apprendisti devono seguire un percorso di formazione esterna all'azienda di almeno 120 ore all'anno?

	<i>Apprendisti</i>	<i>Tutori</i>
ho partecipato /sto partecipando al corso di formazione	25,3	74,3
SÌ, ma non l'ho mai fatto	32,4	25,7
NO	42,3	
<u>Totale</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Fonte: indagine Isfol - Pragma

Anche più di un quarto dei tutori (aspetto non meno preoccupante) dichiara di non sapere niente riguardo ai corsi di formazione esterna; per quanto riguarda l'utilità dei corsi suddetti, i rappresentanti aziendali si dividono quasi a metà: il 50,3% li ritiene utili, mentre il 49,7% no.

UTILITÀ DELLA FORMAZIONE ESTERNA PER APPRENDISTI SECONDO I TUTORI

La formazione esterna è utile?

Sì 50,3

No 49,7

Totale 100,0

Fonte: indagine Isfol - Pragma

Il giudizio negativo è dato in prevalenza perché si ritiene che in azienda l'apprendista impari tutto quello che gli serve per lavorare (61,2%), ma non mancano coloro che sono in generale sfiduciati nei confronti dei corsi di formazione (19%). In ogni caso le loro richieste nei confronti della formazione esterna sono molto articolate. I tutori vorrebbero che attraverso i corsi di formazione i ragazzi imparassero:

- ad utilizzare meglio i macchinari, gli strumenti e le tecniche impiegati in azienda (31,2%)
- alcune conoscenze teoriche specifiche della professionalità (27,3%);
- come comportarsi in azienda (21,2%);
- le norme di sicurezza (12,9%);
- come comportarsi con i clienti o i fornitori (11,9%);
- l'organizzazione aziendale (7,8%);
- ad utilizzare macchinari, strumenti e tecniche innovative (7,7%).

Come si può constatare, le richieste dei tutori convergono largamente su quelli che sono i contenuti previsti per le 120 ore di formazione esterna, in particolare per quanto riguarda gli aspetti della formazione trasversale; invece, per quanto riguarda la formazione specifica, c'è una maggiore attenzione rivolta allo sviluppo di competenze immediatamente utilizzabili, più che al loro sviluppo per il futuro.

Da rilevare l'interesse poco diffuso nei confronti della formazione all'utilizzo del computer (9,3%), della lingua straniera (6%), ed al recupero delle lacune scolastiche (4,4%).

Gli apprendisti che hanno seguito un corso di formazione esprimono un giudizio piuttosto articolato sull'attività seguita, come emerge dalla tabella seguente:

DISPONIBILITÀ AD ULTERIORE FORMAZIONE

Se ti proponessero di rifare uno di questi corsi ...

Lo rifarei	48,1
Lo rifarei, però devono essere organizzati meglio	21,8
Cercherei di evitarli, se possibile	30,1
Totale	100,0

Fonte: indagine Isfol - Pragma

I più positivi sono gli apprendisti che lavorano nelle grandi imprese, mentre i più critici sono coloro che possiedono già una qualifica professionale. Il giudizio moderatamente positivo è confermato anche dal fatto che il 46,4% ritiene utili per il proprio lavoro gli insegnamenti seguiti, il 32,5% li ritiene solo parzialmente utili, mentre il 21,1% li ritiene inutili. Solo l'8,8% ritiene che questi corsi abbiano creato problemi al datore di lavoro.

Gli argomenti che gli intervistati vorrebbero approfondire riguardano soprattutto:

- conoscenze specifiche relative al lavoro che stanno svolgendo (41,9%)
- la normativa su diritti e doveri dei lavoratori (20,2%)
- le norme di sicurezza da applicare sul posto di lavoro (16,6%)
- l'informatica (11,9%)

Minore interesse viene dimostrato nei confronti dell'organizzazione aziendale e delle modalità di lavoro con i colleghi; anche nei confronti delle lingue straniere e delle materie di cultura generale non emerge una significativa richiesta.

Dal canto loro, i tutori i cui apprendisti hanno seguito un corso di formazione esterna, esprimono in prevalenza (53%) un giudizio positivo sul corso, mentre il 38,3% ne dà un giudizio negativo; *sembrerebbe dunque che l'esperienza diretta di un corso di formazione abbia mutato positivamente l'atteggiamento verso questo tipo di attività.*

La valutazione delle iniziative realizzate

Il gradimento delle iniziative formative sperimentali è stato elevato: la maggioranza degli apprendisti coinvolti ha frequentato tutte le lezioni, senza differenze significative tra i diversi progetti. Anche la paventata reazione negativa dei datori di lavoro alla frequenza dei corsi non sembra aver avuto un'influenza significativa (il 78% circa del campione ha dichiarato di non aver incontrato nessun ostacolo).

Sono stati valutati più che positivamente la preparazione e l'impegno dei docenti e le strutture dei Centri formativi coinvolti. Un discorso in parte diverso deve essere fatto per i contenuti proposti e le materie trattate nei corsi. Una parte non troppo marginale dell'utenza più qualificata, in possesso di titoli di studio più elevati, ha espresso infatti alcune riserve, sia per quanto riguarda l'utilità di quanto appreso a fini lavorativi, sia perché in buona parte si trattava di cose già conosciute. Da segnalare che i meno critici circa i contenuti della formazione sono (oltre ai più giovani) gli apprendisti già in possesso di qualifica professionale.

VALUTAZIONE SULL'UTILITÀ DEGLI INSEGNAMENTI AI FINI DELLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO (SECONDO IL TITOLO DI STUDIO POSSEDUTO)

...	Totale	Scuola media Inferiore	Qualifica professionale	Diploma e oltre
Utili	43,6	48,4	49,2	35,2
Solo in parte	37,4	33,4	33,3	44,3
Non utili	19,0	18,2	17,5	20,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Isfol - Pragma

La maggioranza preferirebbe comunque approfondire ancora di più le materie legate al lavoro svolto in impresa, ma non mancano altre indicazioni, soprattutto tra i più scolarizzati, volte ad un rafforzamento dell'informatica e delle lingue straniere.

Anche dal punto di vista organizzativo non sembra siano sorti problemi particolari, sia per quanto riguarda la scansione oraria proposta (giornaliera e settimanale), sia per la collocazione delle strutture formative, che la maggior parte degli intervistati (71%) ha trovato comodamente raggiungibili. Per quanto riguarda i tempi della formazione, si vorrebbero alternati al lavoro, piuttosto che in un'unica tranche.

PREFERENZA RIGUARDO I TEMPI DELLA FORMAZIONE

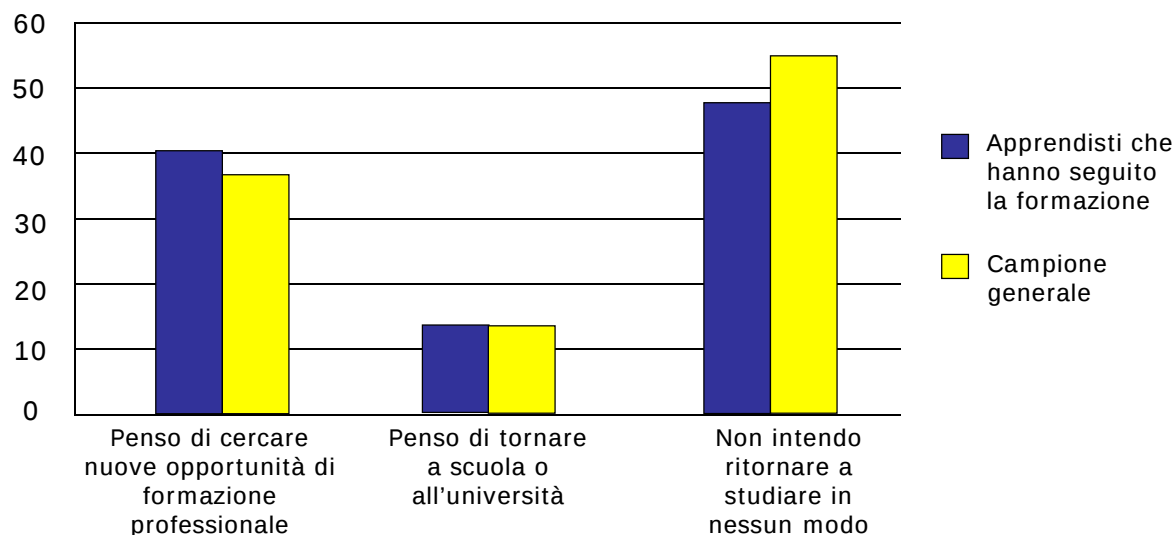
Alternare la formazione al lavoro	75,7
Fare il corso tutto di seguito	27,3
Totale	100,0

Fonte: indagine Isfol - Pragma

Molto incoraggianti i propositi per il futuro espressi dai ragazzi intervistati: il 48% circa rifarebbe volentieri l'esperienza senza alcuna riserva e un altro 25% la rifarebbe volentieri se meglio organizzata.

Tra i più motivati, gli apprendisti del Sud, i più giovani e quelli già in possesso di una qualifica professionale. Inoltre, possiamo avanzare l'ipotesi che l'esperienza formativa abbia contribuito al risveglio dell'interesse verso le esperienze di apprendimento e verso i percorsi formativi: il 40% circa del campione dichiara di voler cercare nuove opportunità di formazione professionale (dunque una percentuale superiore a quella del campione generale degli apprendisti prima analizzato) e un altro 12% intende tornare a scuola o all'Università. Anche qui, tra i più interessati, troviamo gli apprendisti del Sud e quelli in possesso di qualifica.

IL RITORNO IN FORMAZIONE



Fonte: indagine Isfol - Pragma

Considerazioni finali

Riteniamo utile porre la nostra attenzione su alcuni aspetti evidenziati dalla ricerca.

Innanzitutto la **tipologia di giovani in situazione di apprendistato**. La riforma del 1997 ha prodotto i suoi effetti, per cui vi è stato, come già ricordato, un innalzamento del limite di età che è stato portato dai 20 fino a 24 anni (elevabili fino a 26 nelle Regioni del Sud) e un innalzamento dei titoli di studio. Il livello di istruzione degli apprendisti è rappresentato, per circa un terzo dei casi, dal titolo di scuola media inferiore, un 10% ha conseguito una qualifica regionale, mentre il restante 50% ha conseguito un diploma o addirittura la laurea.

A fronte di questa situazione, va evidenziato che quasi tutti i giovani in possesso di diploma di scuola media inferiore hanno iniziato un successivo percorso scolastico ma lo hanno poi interrotto. Tra le cause che hanno portato ad interrompere il percorso scolastico, quella di gran lunga prevalente è rappresentata dallo scarso interesse per lo studio che di conseguenza comportava risultati piuttosto modesti sul piano del rendimento scolastico. Questo dato, unito al **giudizio sostanzialmente positivo di tutti i giovani apprendisti circa la partecipazione ai corsi di formazione** esterna, conferma la positività della recente normativa sull'obbligo di frequenza di attività formative (DPR n. 257 del 2000) che prevede, per i giovani che intendono assolvere all'obbligo di frequenza di attività formative attraverso il canale dell'apprendistato, la frequenza di 120 ore annuali di attività formative, in aggiunta a quelle previste dalla Legge n. 196 del 1997, per complessive 240 ore annuali.

Nel complesso, quindi, contrariamente allo stereotipo tradizionale, oggi il giovane apprendista è di sesso maschile, ha circa 20 anni e attraverso l'apprendistato desidera porre le basi per la costruzione del proprio percorso di carriera personale. Ciò conferma anche i dati relativi all'atteggiamento positivo nei confronti della formazione e soprattutto il fatto che gli intervistati non considerano la loro attività come un ripiego o un semplice mezzo per guadagnare dei soldi.

Per quanto riguarda l'obiettivo della ricerca, acquisire elementi per la costruzione di un modello di formazione, ci sembra interessante mettere a confronto la **valutazione del percorso formativo dal punto di vista dagli apprendisti e la valutazione del medesimo dal punto di vista dei tutori aziendali**.

Tra i giovani apprendisti emergono queste indicazioni su cui focalizzare la nostra attenzione, visto che generalmente preferiscono:

- alternare la formazione al lavoro;
- evitare corsi di formazione che durino ininterrottamente una settimana;

- studiare materie direttamente legate al lavoro svolto.

Questo dato viene **confermato solo parzialmente dai tutori aziendali**, i quali vorrebbero che attraverso la formazione i ragazzi acquisissero oltre alle competenze specifiche, anche conoscenze teoriche specifiche della professionalità ed elementi di organizzazione e comunicazione aziendale. Anche il legislatore conferma, attraverso il Decreto Interministeriale del 18 maggio 2001 dei Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, l'importanza di attivare, per i giovani dai 15 ai 18 anni, moduli aggiuntivi di base rivolti a *“elevare il livello culturale e professionale dei giovani apprendisti al fine di favorire il loro pieno e proficuo inserimento sociale; fornire gli eventuali passaggi nel sistema di istruzione e formazione, ed in particolare nel sistema di Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) attraverso il conseguimento degli standard minimi previsti per l'accesso a tale sistema”*. All'art. 2 del Decreto si individuano anche gli obiettivi, articolati nelle 3 aree, di competenze linguistiche, competenze matematiche e competenze informatiche e nei contenuti di orientamento professionale ed elementi di cittadinanza attiva. Di tutti questi elementi si dovrà tenere conto per l'elaborazione di un sistema nazionale e regionale per la formazione in apprendistato.

Infine, al di là della ricerca qui presentata, ci preme evidenziare come la trattazione di questi argomenti porti alla luce ancora una volta la questione relativa alla certificazione dei crediti acquisiti. Due sono le problematiche che dovranno trovare al più presto soluzione e cioè:

- la definizione degli standard di riferimento delle competenze trasversali;
- i criteri per la certificazione omogenea dei crediti acquisiti nei diversi contesti/percorsi formativi.

Anche alla luce della riforma Moratti, questo è assolutamente urgente.