

APPRENDISTATO:

Uno strumento per la crescita professionale
o una categoria del precariato?

Credevamo di aver superato il rovello attorno a questo dilemma, ma nonostante gli interventi legislativi di questi anni e lo sforzo delle istituzioni regionali per sperimentare il nuovo modello formativo di accompagnamento del contratto di apprendistato, la finanziaria 2007 ci ha riportato indietro nel tempo, introducendo un aggravamento contributivo che rischia di annullare la valenza stessa dell'istituto, aprendo la strada a scenari di aumento del ricorso al vero precariato e a forme non regolarizzate del rapporto di lavoro.

Fortunatamente, la ferma protesta della CNA e del mondo dell'artigianato sembra che stia portando ad una mitigazione degli effetti distorsivi della proposta, riconoscendo una specificità dell'artigianato e della piccola dimensione aziendale. Ma il rischio è ancora elevato e, sulla base dell'esito definitivo, Forze Sociali e Regioni dovranno ricercare ulteriori intese per far sì che l'istituto contrattuale dell'apprendistato possa continuare a svolgere appieno la sua funzione di strumento per l'inserimento e la crescita professionale.

Il contratto d'apprendistato ha origini antiche, già gli statuti delle corporazioni medievali, normavano la figura dell'apprendista, ossia del giovane che frequentava la bottega artigiana, mediamente per dieci anni, per apprendere il mestiere, aspirando a diventare "maestro artigiano". Sono famosi aneddoti e storie come quella di Giotto i cui familiari offrirono denari all'allora più famoso maestro Cimabue, affinché prendesse a bottega il loro figliolo. In Italia la più ampia e organica disciplina legislativa dell'istituto fu introdotta nel corso degli anni '50 con la Legge n. 25/55.

Secondo l'ordinamento italiano, l'apprendistato è un rapporto di lavoro speciale (a causa mista) in cui l'imprenditore è obbligato ad organizzare un percorso formativo che permetta all'apprendista di diventare lavoratore qualificato. Quindi, l'apprendistato è un contratto di lavoro e l'apprendista ha lo "status" di lavoratore. Si tratta tuttavia di un contratto speciale nel quale l'azienda deve garantire all'apprendista un'adeguata formazione sul lavoro attraverso l'affiancamento a personale qualificato, mentre l'apprendista ha l'obbligo di partecipare a percorsi di formazione esterni ed interni all'azienda, in orario di lavoro, ma al di fuori del "ciclo produttivo".

All'inizio degli anni novanta, dal dibattito sullo sviluppo del sistema economico scaturisce una esigenza di rinnovamento e riqualificazione del sistema formativo, che spinge le Parti Sociali a riscoprire l'apprendistato quale strumento in grado di svolgere un ruolo centrale nell'ambito delle politiche attive del lavoro e il Governo a varare il "nuovo apprendistato" con la Legge n. 196/97. Il provvedimento trova il favore delle imprese che tornano ad utilizzare il contratto d'apprendistato, infatti, a luglio 2001, i giovani assunti con contratto d'apprendistato risultavano essere quasi 510.000, con un aumento del 30% rispetto al giugno '97, quando è stata approvata la legge. Tale livello si è sostanzialmente consolidato arrivando a toccare in questi ultimi anni i 550.000 apprendisti/anno, di cui oltre 60.000 in Emilia Romagna. In seguito alla riforma, quindi, l'apprendistato si è rivelato uno degli istituti di promozione al lavoro di rilevanza prioritaria per lo sviluppo dell'occupazione.

L'apprendistato, poteva così configurarsi come uno strumento strategico per l'inserimento al lavoro dei giovani senza una adeguata professionalità di base e come una opportunità per avviare anche in Italia politiche di flessibilità ed adattabilità nel mercato del lavoro, in coerenza con l'analogo pilastro delle politiche comunitarie per l'occupazione. A tal fine si è concentrata l'attenzione su un aspetto fondamentale dell'istituto dell'apprendistato: quello del potenziamento delle competenze dei giovani attraverso la formazione, rilanciando il tema della formazione in alternanza, dal punto di vista sempre più forte della formazione continua come leva per l'occupabilità e considerando l'apprendistato come strumento per l'accesso alla formazione permanente.

Nello stesso periodo la Commissione Europea con la Comunicazione del 18 giugno '97 "Sviluppare l'apprendistato in Europa", ha contribuito a promuovere un'evoluzione costante e continua della legislazione specifica dei singoli Paesi tesa a:

- ◆ Consentire agli apprendisti l'accesso all'istruzione superiore e avvicinare la scuola alle imprese;
- ◆ Avvicinarsi ai bisogni del mercato;
- ◆ Promuovere la flessibilità dell'occupazione e la mobilità;
- ◆ Lottare contro l'emarginazione sociale;
- ◆ Migliorare la qualità della formazione nell'apprendistato.

In tale contesto, la Legge n. 30/03 e il relativo Decreto Legislativo n. 276/03 riaffermano e rilanciano il ruolo dell'apprendistato, poiché diventa l'unico contratto per l'inserimento dei giovani che dà diritto alle imprese di godere di agevolazioni contributive, in virtù della valorizzazione della finalità formativa. Viene così ribadito la funzione dell'apprendistato quale elemento caratterizzante le linee di sviluppo della politica dell'Unione Europea per l'occupazione, in cui la formazione lungo tutto l'arco della vita (long life learning) è indicata come asse strategico.

La novità più significativa della recente normativa è la distinzione del contratto di apprendistato in tre tipologie:

1. per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e formazione dei giovani minori che mediante tale istituto assolvono l'obbligo formativo;
2. per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale dei maggiorenni che hanno assolto l'obbligo formativo e per i quali l'apprendistato rappresenta strumento d'inserimento al lavoro, ma anche di potenziamento delle proprie competenze "trasversali" e una ripresa di rapporto con percorsi di formazione;
3. per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione di maggiorenni diplomati o laureati per i quali l'apprendistato è una esperienza di forte crescita personale e professionale, rispondendo all'esigenza di formare professionalità di qualificazione medio-alta espressa dall'impresa.

Oggi, quindi, l'apprendistato rappresenta lo strumento principale d'ingresso nel mercato del lavoro per i giovani e permette di sperimentare percorsi di formazione in cui è valorizzata l'alternanza e l'integrazione tra formazione interna all'azienda e formazione esterna, rendendo così possibile la "messa in valore" delle competenze e dei saperi che sono propri dell'insieme degli elementi costitutivi il sistema dell'*education*: istruzione, formazione, lavoro.

Per le imprese, l'istituto dell'apprendistato si configura come uno strumento flessibile, efficace ed economicamente vantaggioso, per reperire e formare professionalità di cui l'organizzazione ha bisogno e per esprimere il proprio ruolo di luogo formativo.

Insomma, anche in Italia l'apprendistato non si configura più solo come una politica attiva per il lavoro, bensì come elemento fondante il sistema d'alternanza studio-lavoro che ha come obiettivo sia il raggiungimento di una qualifica professionale sia di un titolo di studio, elementi costitutivi il pieno esercizio del diritto di cittadinanza in una economia ed in una società basata sulla conoscenza.

Nel nuovo modello di sviluppo, l'apprendistato andrebbe collocato anche fra gli strumenti e le pratiche di gestione della conoscenza (*Knowledge Management Tools*). La relazione più diretta e strategica fra intensità della dotazione di sapere, capacità di apprendimento e capacità economica, assunta come esplicita chiave politica da parte della stessa Unione Europea, induce il cambiamento del valore e dei modi d'uso del sapere, ovvero dei contenuti del lavoro e del suo rapporto con lo spazio organizzativo.

Infatti, la transizione dal paradigma dell' "occupazione" a quello dell' "occupabilità", con l'emergere della nozione di "diritto individuale di accesso all'apprendimento lungo il corso della vita", modifica in profondità le relazioni tra economia e società, definendo il sapere come ragione di scambio e l'apprendimento come il processo di inclusione per eccellenza. Ciò, peraltro, in presenza di rischi di approfondimento della divisione cognitiva del lavoro, nel rapporto fra i cosiddetti "lavoratori della conoscenza" (*knowledge workers*), i lavoratori o manipolatori dell'informazione (*data workers*) ed i lavoratori che operano ancora nell'economia materiale.

Tutto questo, trasportato nelle imprese di piccola dimensione, verosimilmente meno attrezzate – culturalmente e tecnicamente – nella gestione dei cosiddetti *intangible asset*, mette in evidenza delle criticità applicative legate alla dimensione aziendale ed alla ridefinizione delle reti locali e globali di fornitura in cui le PMI sono inserite, che si possono individuare:

- ◆ in un aumento dei costi di produzione e riproduzione dei saperi chiave (quelli che consentono l'esercizio delle capacità competitive), derivante dal loro maggiore "consumo" (effetto dell'innovazione) e dalla perdita di efficienza dei processi alla base della loro trasmissione (in ragione della maggiore flessibilità richiesta alla forza-lavoro e della riduzione dei tempi di affiancamento);
- ◆ nella probabilità di minori ritorni dell'investimento in apprendimento, in ragione dell'accentuata mobilità delle forze di lavoro, soprattutto se dotate di competenze professionali distintive;
- ◆ in una riduzione della propensione all'investimento in apprendimento da parte delle persone in cerca di occupazione, rispetto a quella porzione di "saperi pratici" interessata da una perdita consistente di valore sociale, a cui si accompagna la persistente criticità dei rapporti tra *formal* e *non formal learning*, ovvero tra sistema dell'*education* e del *vocational training* (compresa la formazione continua) e modalità di apprendimento ed uso del sapere pratico in contesto produttivo.

Vi è, dunque, una complessiva esigenza di aprire una riflessione tra PMI e sapere, in risposta alla più generale difficoltà del passaggio da una "cultura della produzione" centrata su fattori materiali ad una "cultura dell'impresa" centrata su fattori immateriali. Nel contempo, le caratteristiche socio-produttive delle PMI si presentano – se opportunamente gestite – come una sensibile risorsa in termini di *knowledge management*, infatti:

- ◆ il forte peso del capitale relazionale e delle reti sociali nel funzionamento organizzativo, riduce i costi di integrazione fra le diverse risorse professionali, presentandosi come possibile base naturale per lo sviluppo di comunità di pratiche, anche a livello di territorio;
- ◆ l'elevata flessibilità organizzativa derivante dalla "forza dei legami deboli", può determinare un minor costo dei processi di adattamento. In molti casi le PMI hanno una maggiore capacità rispetto alle grandi organizzazioni, di produrre e gestire "varietà" (di situazioni, risorse, ecc.), con effetti rilevanti in termini di creatività, innovazione, attivazione ed esercizio di capacità cognitive;

- ◆ lo scarso peso della burocrazia favorisce la comunicazione e la presa delle decisioni (per quanto su base euristica, più che di razionalità esplicita);
- ◆ la maggior presenza di processi di apprendimento in contesto (il cosiddetto *learning by interacting*), legata anche alla presenza di una divisione del lavoro più basata sulla “gerarchia di mestiere” che su logiche strettamente tayloriste, può essere fondamentale nella trasmissione e nell’innovazione dei saperi taciti.

Questo quadro, pur rapidamente tracciato, consente di cogliere le valenze e le opportunità che l’apprendistato può giocare a favore delle PMI, in contesti di knowledge management. Per quanto possa apparire a prima vista paradossale, l’apprendistato ha forti potenzialità di innovazione dei modi di trasmissione della conoscenza, maggiori di quelle delle usuali tecnologie formative, a condizione di essere riletto in una logica di knowledge management, ponendo al centro il rapporto fra organizzazione ed apprendimento.

Insomma, oggi è possibile considerare l’apprendistato una pratica di apprendimento “situato” fra saperi espliciti e saperi taciti, cioè in quella congiunzione tipica presente nella realtà delle piccole imprese italiane e la cui evoluzione rappresenta uno dei nodi fondamentali per il rilancio della competitività del nostro sistema Paese.

Siamo partiti da qui per parlare del valore dell’apprendistato per la piccola impresa e per l’occupazione in generale, poiché vogliamo esplicitare come la nostra contrarietà alle proposte contenute nella legge finanziaria, non sia una mera difesa corporativa degli interessi di qualche categoria, ma la difesa di uno strumento fondamentale che garantisce l’ingresso e la qualificazione dei giovani nel mondo del lavoro e sul quale, nella nuova economia della conoscenza, si può ulteriormente puntare per incrementare rapidamente la capacità delle PMI di coniugare sapere tacito ed esplicito.

È su questo piano, infatti, che in Emilia Romagna, Istituzioni e Forze Sociali si sono impegnate per dare vita ad una grande sperimentazione sul campo che ha coinvolto decine di migliaia di giovani apprendisti, migliaia di imprese e formato migliaia di *tutor* aziendali. Una sperimentazione che ha permesso di portare a compimento un impianto normativo di regolamentazione della formazione condiviso e di elevato livello di qualità.

È su questo piano che molte strutture formative di emanazione delle principali Forze Sociali della regione, hanno accantonato lo spirito competitivo e dato vita ad una esperienza unica in Italia - il Consorzio Formazione & Lavoro - per fornire una risposta di sistema, qualificata ed efficiente, alla formazione per l’apprendistato.

È in questa regione che abbiamo voluto collocare la nostra iniziativa di protesta e di denuncia dei rischi che la proposta di assoggettare a contribuzione l’istituto dell’apprendistato, sommata ai costi della formazione che già deve sostenere, porti “fuori mercato” questo contratto di lavoro e ne riduca fortemente il suo utilizzo.

Una denuncia che rivolgiamo certo al Governo ed al Parlamento affinché si adoperino per modificare questo grave errore, ma anche alle Istituzioni Locali, all’opinione pubblica ed alle famiglie che hanno figli ormai prossimi all’ingresso nel mondo del lavoro, affinché si salvaguardi questo prezioso istituto, senza il quale si aprono le vie della precarietà e della bassa qualificazione permanente, per i giovani che non hanno alle spalle processi di scolarizzazione elevati.

Ma un'altra denuncia vogliamo elevare su questo argomento verso il Sindacato dei lavoratori, poiché vediamo in questa proposta una demagogia massimalista che fa propria l'equivalenza apprendistato / precarietà e che non fa premio all'esperienza congiunta che in questa regione abbiamo assieme condiviso, sia nelle sedi istituzionali che in quelle contrattuali. Troppi silenzi su questi argomenti abbiamo "sentito" anche dai vertici sindacali dell'Emilia Romagna e ciò ci preoccupa ulteriormente.

L'impegno che come CNA abbiamo profuso sui temi delle relazioni sindacali, nella consapevolezza che in questo Paese l'artigianato e la Piccola Impresa avesse diritto ad una contrattazione specifica ed autonoma e che ci ha portato all'importantissimo rinnovo dell'accordo interconfederale del febbraio scorso, ha sempre considerato l'espletamento effettivo e qualificato del diritto dei lavoratori alla formazione, uno degli obiettivi principali da raggiungere, in sintonia anche con la piena condivisione degli obiettivi di Lisbona da parte della nostra Confederazione. L'esempio del funzionamento di Fondartigianato e dell'impegno che la CNA vi ha profuso e vi sta sempre più approfondendo per elevare la qualità degli interventi formativi ed estenderne la partecipazione alla stragrande parte dei lavoratori, è lì a dimostrazione che noi siamo conseguenti con le nostre affermazioni di principio.

Lo stesso accordo interconfederale regionale, sottoscritto in queste settimane, porterà alla costituzione di un Fondo bilaterale finalizzato alla mutualizzazione dei costi della formazione obbligatoria per l'apprendistato e quindi a concorrere al raggiungimento dell'obiettivo che ci siamo posti assieme alla Regione Emilia Romagna, di garantire la continuità e l'universalità dell'espletamento del diritto alla formazione dei giovani apprendisti.

Se tutto questo verrà annullato da un provvedimento sbagliato, i veri sconfitti saranno in primo luogo i giovani ed in particolare quelli con una bassa scolarizzazione alle spalle e quindi ad alto rischio di occupabilità ed in secondo luogo, la piccola dimensione d'impresa - l'artigianato, il piccolo commercio, i servizi professionali e del lavoro autonomo - assieme alla capacità di riproduzione dei saperi di mestiere e della cultura tecnica più generale di questo Paese. E sì, poiché dietro all'annullamento dell'istituto dell'apprendistato vi è forte anche il rischio di assestare un ulteriore colpo alla cultura tecnica, dopo che le mancate riforme dell'istruzione e la bassa efficienza del sistema scolastico italiano, hanno portato al prevalere di una cultura liceistica ed a confinare in un ghetto culturale di seconda scelta l'istruzione tecnica, per non parlare della grave situazione in cui versano gli Istituti di Formazione Professionale.

La piccola dimensione d'impresa, come la storia dei mestieri dell'artigianato insegna, è un luogo di vero apprendimento, ieri della manualità e oggi della tecnica, della tecnologia e della creatività applicate. Un luogo di formazione che non si può ricreare artificialmente, ma bisogna viverlo "da dentro", misurarsi contemporaneamente con l'apprendimento delle tecniche e delle modalità organizzative, con l'integrazione dei processi e delle funzioni e con le relazioni interpersonali che sono ravvicinate e determinanti nell'ambiente organizzativo delle imprese di ridotta dimensione.

È ricorrente la casistica che vede la piccola impresa svolgere una specie di funzione da ente di formazione per le organizzazioni di più grandi dimensioni, verso le quali spesso transitano i lavoratori (apprendisti qualificati) attirati da un immaginario sociale fuorviante. In regioni ad alto tasso di occupazione, come l'Emilia Romagna, dove il mercato del lavoro esprime forti tassi di mobilità dovuti all'elevata domanda di lavoro qualificato, il suo costo relativo si alza notevolmente, specialmente per le piccole imprese. Inoltre, in questo contesto, anche il costo in termini di più bassa produttività che la piccola impresa sostiene nella formazione del giovane (con l'apprendistato), spesso non si ha il tempo di ammortizzarlo, poiché non appena qualificato, viene sollecitato da una miriade di offerte alternative.

Infine, sembra persino troppo semplice denunciare il rischio che corrono quelle imprese artigiane ancora impegnate nella riproduzione di mestieri artistici e tradizionali che, oltre ad una loro funzione antropologica e culturale, rappresentano anche la base su cui sta nascendo una nuova economia: quella del made in Italy e delle nostre produzioni tipiche che portano e vendono i “significati” dello stile italiano nel mondo. Ma pensiamo che anche le nuove aziende impegnate in questa sfida, ad esempio tutto il settore agroalimentare, possa fare a meno di un istituto forte dell’apprendistato e che il problema si possa risolvere solo con uno sconto di una manciata di euro sul costo del lavoro?

Queste sono le domande e le riflessioni cui porta una proposta come quella contenuta nella finanziaria e lo sconcerto che suscita è ancor più grave se si guarda al metodo scelto che, oltre a non prevedere nessuna concertazione con le Forze Sociali interessate, peraltro, su un tema attinente i rapporti di lavoro, non tiene in alcuna considerazione neppure tutto il percorso normativo e legislativo che ha accompagnato la costruzione del nuovo apprendistato e che ha impegnato due legislature e due compagini governative differenti. Anzi, sembra quasi che tale proposta cerchi di collegarsi ad alcune storture ed eccessi presenti nelle ultime disposizioni normative per introdurre un aumento generalizzato del peso contributivo a tutte le tipologie di imprese, prescindendo, quindi, dalle condizioni e dai contesti formativi differenti.

Nel nostro ordinamento, infatti, dopo l’ingloriosa fine del Contratto di Formazione e Lavoro (CFL) e la reiterata contrarietà delle OO.SS. all’introduzione di qualsiasi forma di salario d’ingresso, con la Legge n. 30/03 e successivi dispositivi normativi applicativi, oltre a modificare l’assetto normativo fornito dalla precedente legge 196/97, si è esteso l’istituto dell’apprendistato sia in termini di durata, che di età, lasciando alla contrattazione collettiva fra le parti la declinazione specifica per settori economici e categorie professionali.

Già in quella fase, pur accogliendo con soddisfazione la valorizzazione dell’apprendistato che veniva nei fatti realizzata, individuandolo sostanzialmente come l’unico contratto di lavoro a causa mista, ci preoccupammo della eccessiva generalizzazione dello stesso che rischiava di mettere sul medesimo piano i vari contesti lavorativi. Infatti, la difficoltà immediatamente intervenuta nelle relazioni con il sindacato, sul tema del mantenimento di una differenziazione peculiare per l’artigianato che era data dalla percentualizzazione del salario, in particolare nei primi anni, segnalava già l’affermarsi di una concezione fuorviante dello stesso e cioè più legata al risparmio del costo del lavoro, che alla formazione del giovane.

L’alterazione della finalità formativa dei contratti a contenuto formativo ha già conosciuto in Italia livelli di degenerazione non presenti in altri ordinamenti ed ha portato ad una lunga querelle tra Governo Italiano e Commissione Europea, poiché questi aspetti intaccano il tema della concorrenza. Ma ciò che produce questa alterazione è principalmente una generale svalutazione del ruolo formativo dell’impresa e che, probabilmente, è stata presente anche dietro alla proposta di una introduzione generalizzata della contribuzione previdenziale sul contratto di apprendistato.