

Apprendistato e alternanza

Una proposta

di Marco Crippa

I temi della conoscenza, dell'apprendimento e della professionalità nel mondo del lavoro si incrociano obbligatoriamente con le problematiche educative del mondo scolastico, e più in generale con quelle dell'aggiornamento e inserimento professionale in azienda di nuovi e vecchi lavoratori. I più recenti interventi legislativi, sia nel campo scolastico (alternanza scuola-lavoro, stage, tirocini) che in quello del diritto del lavoro (apprendistato, in tutte le sue forme, contratto di inserimento, ecc.) sono la testimonianza di una particolare sensibilità su tali tematiche e rappresentano il tentativo di rendere coerente e unitario un percorso formativo che, partendo dalla scuola, non può che avere il suo naturale esito nel mondo del lavoro.

Una forte collaborazione tra scuole e imprese può essere uno strumento potente, forse strumento unico, per dare continuità e attualità ad un percorso formativo che non può che durare per tutta la vita dell'individuo.

Se un appunto può essere mosso all'attuale assetto normativo è quello di non avere diffuso uno strumento formativo di raccordo tra scuola e impresa, rimettendo invece l'applicazione dei vari istituti alla volontà o disponibilità delle parti sociali e/o degli enti territoriali (in parte ciò è dovuto alla ripartizione di competenze che la Costituzione assegna allo Stato e alle Regioni).

Vi sono oggi infatti tre mondi distinti che si occupano della gestione della conoscenza, ma che raramente interagiscono tra di loro: il mondo scolastico, piuttosto legato a schemi e programmi tradizionali; le aziende, che hanno per loro natura una vocazione utilitaristica dell'uso delle conoscenze dei lavoratori; e quello sindacale, che per svariati decenni ha trascurato la cura e la valorizzazione del singolo a favore di meccanismi di inquadramento generali e rigidi, che privilegiassero l'eguaglianza delle masse, piuttosto che la differenziazione del singolo.

D'altra parte se è vero che qualsiasi considerazione sulla tipologia di insegnamento non può derogare dalle reali necessità che il mercato richiede, allora il mondo aziendale non può sottrarsi dall'indicare quali siano le competenze necessarie oggi e quali potrebbero essere gli sviluppi di medio periodo. E la scuola non può esimersi dal piegare e modificare la propria struttura e i propri programmi per dare spazio alle nuove necessità: oggi infatti si dibatte ancora tra una cronica mancanza di fondi, una certa rigidità organizzativa e alcune arretratezze culturali.

Le aziende spesso invece finiscono per preferire le vie più brevi e meno costose nella gestione del personale, promuovendo raramente (soprattutto nei periodi di crisi) progetti formativi di medio o lungo periodo. Laddove, invece, i progetti di collaborazione tra scuola e impresa, tesi all'allineamento e aggiornamento degli studi scolastici con le necessità del mercato, meriterebbero sforzi di durata pluriennale, allo scopo di consolidare nei tradizionali programmi scolastici i nuovi "saperi" che la moderna società della conoscenza (e la tecnologia) crea di continuo.

Esiste però un altro attore in gioco, che è lo Stato, il quale ha il compito di rendere appetibile, conveniente e facile la promozione di programmi di formazione congiunta scuole/aziende, offrendo i migliori strumenti contrattuali e importanti agevolazioni economiche, quale ristoro degli investimenti formativi che le aziende mettono in campo: non può essere ritenuto di poco conto uno sforzo formativo che implica la destinazione di risorse umane specifiche per l'addestramento e l'effettuazione di investimenti tecnologici (ivi compresi spazi e materiali). Ciò vale ancor di più per

le piccole e medie imprese, che normalmente non dispongono di strutture complesse e di cospicui budget di formazione (e che costituiscono la maggioranza del tessuto economico italiano).

Muovendo dall'apprendistato e dalle recenti note del Ministero dell'istruzione circa la riforma dei cicli scolastici degli istituti tecnici e professionali, proviamo quindi ad abbozzare uno strumento di raccordo tra l'istituto dell'alternanza scuola-lavoro con un possibile successivo contratto di assunzione in apprendistato.

L'alternanza scuola-lavoro introdotta con la passata riforma Moratti, pur essendo un'ottima idea, si riduce spesso a presenze degli studenti in azienda di poche settimane, senza una vera efficacia formativa e con scarso raccordo con le materie di insegnamento, nonché con scarsa utilità per le aziende nell'utilizzo di tali risorse.

Ma l'elevato numero di ore di laboratorio degli istituti tecnici nell'ultimo biennio (561 ore in 4^a e 330 ore in 5^a) previste dalla futura riforma scolastica ci spinge ad ipotizzare un modello in cui tali ore (tutte o in buona parte) possano essere effettuate in regime di alternanza. Un intervento formativo di questo tipo implica, da una parte, un importante investimento per l'impresa e, dall'altra, una certa flessibilità dei programmi di insegnamento per la scuola. Da parte aziendale, ogni progetto formativo non può essere disgiunto da un'analisi economica che evidenzii, oltre che le spese, anche le prospettive di rientro di tale investimento: non si è lontani dal vero quando si sostiene che i tentativi di raccordo tra scuola e impresa spesso naufragano per l'indisponibilità delle aziende di mettere in campo risorse (di denaro e di tempo) adeguate per completare i progetti formativi.

Supponiamo quindi che una media impresa italiana condivida il percorso formativo di 5 studenti del 4° anno di un istituto tecnico e li accolga in azienda per l'esecuzione delle ore di laboratorio previste dai programmi scolastici. La tabella 1 contabilizza il progetto formativo: il laboratorio viene trasformato in attività di effettivo lavoro e i ragazzi vengono inseriti nel normale ciclo produttivo, affiancati da personale esperto (prevediamo un tutor aziendale ogni 3 studenti).

L'ipotesi di calcolo prende in considerazione i costi di addestramento (28 euro all'ora per un tecnico esperto) e i costi fissi per le strutture (banchi di lavoro, attrezzature, per un totale di 1.500 euro per ogni postazione di lavoro). Il costo del 1° anno di formazione sarà di 33.680 euro e quello del 2° anno di 17.900 euro, per un totale di 45.277 euro, per tutti i 5 studenti. Assegniamo benevolmente ai nostri studenti una capacità produttiva pari al 50%, quindi i costi dell'investimento formativo si dimezzano: 25.790 euro. Il costo formativo per singolo studente è di poco superiore e ai 5 mila euro (5.178 euro).

Tale somma corrisponde però alla metà di quanto l'azienda risparmierebbe se assumesse i nostri studenti con contratto di apprendistato triennale (corrispondente a un profilo tecnico del settore metalmeccanico), senza effettuare alcun investimento per l'alternanza. La tabella 2 infatti indica che il risparmio contributivo ottenibile è di poco superiore ai 10 mila euro (per comodità consideriamo la retribuzione costante per tutto il periodo). Questo banale raffronto porta a rendere il nostro progetto di alternanza poco appetibile.

A questo punto tocca allo Stato intervenire riconoscendo l'indubbio ruolo pubblico dell'impresa nell'assolvimento degli oneri di formazione e nella diffusione della conoscenza. Se infatti la somma di 5 mila euro corrispondente al predetto investimento formativo fosse riconosciuta come rimborso, come bonus di assunzione (al termine dell'apprendistato, ad esempio), oppure attraverso una deduzione dall'imponibile Irap (come si effettua oggi per gli apprendisti o con lo sgravio capitarario per i contratti a tempo indeterminato), oppure ancora con una deduzione dai contributi previdenziali ordinari, ovvero un possibile credito di imposta sui redditi dell'impresa, questi costi potrebbero essere giudicati sostenibili da quelle aziende che operino con programmi di sviluppo di medio-lungo periodo.

Il sistema infatti prevede innegabili vantaggi:

- garanzia di pieno allineamento tra processo formativo e necessità aziendali;
- anticipazione del momento formativo e riduzione dei costi di selezione;

- snellimento dei processi di inserimento produttivo dei neo-assunti in quanto già parzialmente formati;
- fidelizzazione degli studenti-lavoratori;
- trasformazione della scuola in partner privilegiato per la formazione, in grado di alimentare periodicamente il programma di istruzione con nuovi studenti-lavoratori;
- creazione di un autentico “valore” nel tessuto sociale del territorio.

Un’ultima precisazione: lo schema proposto ipotizza l’assunzione con la modalità più diffusa dell’apprendistato professionalizzante, ma nulla vieta che, fermi restando gli strumenti di finanziamento dell’investimento formativo, con un’opportuna modifica dei programmi scolastici e con la definizione di specifiche qualifiche professionali o titoli di studio, il modello si trasformi automaticamente in apprendistato per il compimento del diritto-dovere di istruzione.

Tab. 1 Determinazione dei costi dell'impresa ospitante

Numero studenti		5
Costo orario tecnico sup.	€ 28	
Num. lavoratori esperti necessari		2
Ore di lab / formazione 4° anno		561
Ore di lab / formazione 5° anno		330
Costo impianti/materiali (unit.)	€ 1.500	
4° anno superiori		
	ore di affiancamento e docenza (1)	936
	costo totale ore formazione	€ 26.180
	costo impianti / materiali	7500
	costo 4° anno	€ 33.680
5° anno superiori		
	ore di affiancamento e docenza (1)	550
	costo totale ore formazione	€ 15.400
	costo impianti / materiali	€ 2.500
	costo 5° anno	€ 17.900
	costo totale formazione	€ 51.580
	compenso produttività 50%	€ 25.790
	costo formazione effettivo	€ 25.790
	costo formazione x studente	€ 5.158,00

Tab. 2 Cfr. costo apprendista (CCNL Metalmeccanici 2° liv.)

	contratto standard	apprendista	diff. risparmio
lordo annuo	€ 18.808	€ 18.808	
Contr INPS	€ 4.883	€ 1.881	-€ 3.222
Contr INAIL (10x1000)	€ 188	€ 188	
TFR	€ 1.249	€ 1.249	
totale anno	€ 22.908	€ 19.884	
tot contratto 36 mesi	€ 68.717	€ 59.051	-€ 9.666

Nota:

- 1) Si ipotizza per l'affiancamento un lavoratore esperto ogni 3 studenti
- 2) Il costo orario dell'affiancamento aziendale corrisponde a quello di un tecnico esperto