

## **Piano di azione per i giovani *Italia 2020*: ripartiamo dall'apprendistato**

di Silvia Ciuffini

Rimettere i *giovani* al centro dell'attenzione delle iniziative politiche è un segnale importante, soprattutto in un momento di crisi economica quale quello che stiamo attraversando. Se da un lato, infatti, è necessario contenere gli effetti della crisi, apprestando misure "passive" di sostegno al reddito dei lavoratori, dall'altro è importante costruire nuove opportunità per i giovani attraverso un più stretto collegamento tra i percorsi di istruzione e formazione e il mercato del lavoro e favorire maggiori e migliori condizioni di occupazione. Per questo, le priorità e gli obiettivi del piano di azione per i giovani *Italia 2020*, recentemente diffuso dai Ministri Sacconi e Gelmini, sono da condividere, anche rispetto alla loro collocazione temporale. Inoltre, il piano, nell'individuare le linee d'azione comuni ai due Ministeri e nel prevedere la costituzione di una "cabina di pilotaggio" con le parti sociali, determina le condizioni per un percorso condiviso in cui ciascuna componente può contribuire, per quanto di competenza, alla costruzione di un rapporto nuovo e più integrato tra sistema formativo e mondo del lavoro. Si tratta di un obiettivo importante se una recente indagine condotta da Confartigianato ha dimostrato che circa un'impresa artigiana su 4, pari al 23% delle imprese che nel 2009 hanno effettuato assunzioni, dichiara di avere difficoltà a reperire nuovo personale (Osservatorio ISPO-Confartigianato. Periodo di rilevazione luglio 2009). Tale dato è peraltro confermato dalla rilevazione del Ministero del lavoro-Unioncamere sulla difficoltà di reperimento del personale: nelle imprese artigiane la difficoltà di reperimento di personale non stagionale, anche in un momento di crisi, è pari al 25,1% rispetto alle 93.410 assunzioni previste per il 2009. Ciò significa che nell'artigianato vi sono 23.446 figure di difficile reperimento (dati Ministero del lavoro-Unioncamere Excelsior 2009). Un maggiore collegamento tra sistema educativo e lavoro può consentire, quindi, ai giovani di orientarsi verso professionalità che corrispondono alle reali necessità del mondo del lavoro e trovare un'occupazione coerente con la carriera scolastica seguita. Inoltre, la valorizzazione della valenza formativa del lavoro anche attraverso il potenziamento degli strumenti di precoce incontro tra sistema educativo e lavoro quali stage, tirocini e, soprattutto, il contratto di apprendistato, può permettere il recupero di percorsi scolastici "difficili" o addirittura non conclusi.

Queste premesse assumono un'importanza fondamentale per il comparto artigiano, nel quale da sempre è richiesto personale altamente qualificato e preparato rispetto alle trasformazioni tecnologiche e del mercato. L'artigianato, infatti, anche in presenza di un sistema produttivo globalizzato e orientato alle produzioni di massa, continua ad essere il comparto dove ancora conta la "persona" con le sue abilità, la sua creatività e la sua capacità di fare. Basti pensare, ad esempio, al lavoro nel restauro, nella manifattura artistica e di tradizione, ai lavori su misura, alle preparazioni alimentari, all'impiantistica e alla manutenzione: si tratta di "mestieri" che richiedono un mix di preparazione tecnica/professionale e di attitudini/abilità personali. Ed è per questo che tra artigianato e apprendistato vi è sempre stata e vi è ancora oggi una così forte "interrelazione" anche in termini di rafforzamento dell'impresa artigiana. Per l'artigianato, l'apprendistato rappresenta, infatti, il principale strumento di inserimento lavorativo di giovani attraverso un percorso di formazione e lavoro: un percorso che negli anni ha consentito la formazione di intere generazioni di lavoratori. Ma l'apprendistato nell'artigianato è anche la "palestra" in cui si formano gli imprenditori artigiani di domani. L'apprendistato ha, quindi, una duplice valenza: formare manodopera qualificata e rappresentare un'opportunità di crescita e di sviluppo dell'impresa stessa.

Eppure negli ultimi 10 anni, sebbene il numero degli apprendisti sia comunque aumentato in valore assoluto, il numero degli apprendisti nell'artigianato è sceso del 20%. La dinamica degli ultimi anni è confermata anche per il 2008. Infatti, tra il 2007 e il 2008 si è registrato un calo nel numero degli apprendisti solo nell'artigianato (-4,6%). Il dato va sottolineato in quanto tale variazione risulta in controtendenza rispetto alla crescita (+1,0%) del numero complessivo degli apprendisti (elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Isfol, *X Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato*, 2009).

Se tutto questo è vero, non è uno slogan senza senso affermare che l'esigenza è di ripartire dall'apprendistato nell'artigianato. Da un lato, infatti, l'artigianato vede calare il numero dei propri apprendisti ma dall'altro conferma la propria vocazione alla formazione e alla preparazione di giovani lavoratori attraverso l'utilizzo di una forma contrattuale che nella maggioranza dei casi si trasforma in un inserimento stabile all'interno dell'impresa. L'impresa artigiana, infatti, al di là di procedure e formalismi, eroga formazione e trasmissione di saperi che costituiscono la base del nostro *Made in Italy*. I dati evidenziano che l'impegno delle imprese artigiane nel formare i nuovi assunti è molto elevato sia in termini di ore che di investimento. Considerando la formazione *on-the-job* effettuata dagli imprenditori (titolare, soci e collaboratori) il 72,4% del tempo del tutor imprenditore viene utilizzato per affiancare i neoassunti nel primo anno di attività. Il valore della formazione sul campo effettuata dagli imprenditori artigiani è di 1.674 milioni di euro all'anno per 103 milioni di ore (elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Osservatorio Occupazione, Istat e Ministero del lavoro-Unioncamere).

Le direttrici su cui operare per il rilancio dell'apprendistato nell'artigianato riguardano principalmente, per quello in diritto-dovere, oggi non ancora attuato, la valorizzazione della formazione tecnico-professionale e la definizione di un giusto equilibrio tra competenze e responsabilità dell'impresa e del sistema educativo, mentre per quello professionalizzante la sfida riguarda la capacità di migliorare quantitativamente e qualitativamente la formazione erogata agli apprendisti, anche attraverso la valorizzazione del ruolo delle parti sociali e della bilateralità. Pur non essendo stato inserito nelle due direttrici sopra richiamate, non si sottovalutano, anche con riferimento all'artigianato, le potenzialità connesse all'apprendistato di alta formazione finalizzato al conseguimento di un diploma o di un titolo di universitario, compreso il dottorato di ricerca. Si tratta però di potenzialità da collegare a tipologie di imprese artigiane specifiche caratterizzate da un "forte legame tra formazione ed innovazione": imprese che abbiano attivato interventi di sviluppo tecnologico, organizzativo e dei modelli di gestione delle risorse umane.

Per quanto riguarda l'apprendistato in diritto-dovere, le problematiche sottese all'utilizzo di tale contratto riguardano proprio il rapporto tra l'istituzione scolastica/formativa e l'impresa. Se, infatti, l'istituto ha finalità e obiettivi di tipo "didattico-educativo", sia pure in modo alternativo al tradizionale modo di concepire l'istruzione e la formazione, il mantenimento dei connotati tipici del rapporto di lavoro comporta una responsabilità complessiva e finale in capo all'impresa.

Inevitabilmente, quindi, perché tale istituto possa diventare una opportunità alternativa al sistema scolastico è necessario un ripensamento complessivo sia del ruolo dell'impresa quale "luogo formativo" oltre che "produttivo" sia del mondo scolastico che dovrà essere in grado di sperimentare nuovi modelli didattici e formativi capaci di orientare ed indirizzare efficacemente i giovani e superare una concezione prettamente formalistica dell'apprendimento valorizzando le competenze specifiche e professionali, anche acquisite in assetto produttivo. Per evitare, quindi, il rischio di un uso marginale di tale tipologia di apprendistato c'è bisogno della previsione di specifiche agevolazioni ed incentivi per le imprese, soprattutto per quelle artigiane e/o di piccole dimensioni, a fronte dei rilevanti obiettivi formativi e conseguenti oneri; ma c'è bisogno anche di pensare a modalità nuove e diverse di formazione. In caso contrario, i connotati tipici del rapporto di lavoro, determinerebbero un eccessivo spostamento di responsabilità ed oneri in capo alle imprese.

Per quanto riguarda, invece, l'apprendistato professionalizzante, senza voler affrontare in questa sede tutte le questioni che sono alla base delle difficoltà di "decollo" che l'istituto ha vissuto in

questi ultimi anni ma che riguardano principalmente la ripartizione di competenze in materia e, conseguentemente, un quadro normativo di riferimento particolarmente “complesso” e “differenziato”, è la novità rappresentata dalla formazione esclusivamente aziendale a dover essere oggi esplorata dalle parti sociali.

La novità legislativa contenuta nell’art. 49, comma 5-ter, del d.lgs. n. 276/2003 introduce un “canale parallelo” di formazione in apprendistato professionalizzante affidato alla contrattazione collettiva e agli enti bilaterali. Il canale della formazione esclusivamente aziendale comporta che siano le parti sociali a definire la nozione di formazione aziendale e a determinare, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità d’erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Nell’artigianato, le parti sociali hanno iniziato il confronto per definire un accordo che consenta, anche in questo comparto, di dare immediata attuazione a tale opportunità e offrire alle imprese una più ampia gamma di possibilità formative. Infatti, la creazione di un “canale parallelo” alla formazione erogata dalle Regioni comporta in ogni caso la possibilità per l’impresa di scegliere quale delle due modalità utilizzare: quella contrattuale o quella regionale. Dietro le ragioni della scelta delle imprese, però, ci sono due elementi da tenere in considerazione. Il primo è connesso all’opportunità offerta all’impresa di definire il percorso formativo maggiormente adeguato alle proprie esigenze e alle esigenze del proprio apprendista. Dall’altro, però, non è da sottovalutare l’aspetto connesso al finanziamento di tale formazione che è a completo carico dell’impresa stessa. Per contemperare questi aspetti e sostenere le imprese che decideranno di utilizzare la formazione esclusivamente aziendale e, quindi, di sopportare completamente gli oneri connessi, sarebbe necessario, da un lato, prevedere specifici incentivi a supporto e, dall’altro, un rinnovato impegno delle parti sociali a verificare il ruolo che la bilateralità può svolgere in questo ambito.

Un’ultima considerazione, per concludere, riguarda ancora la sfida che attende le parti sociali. Le parti sociali non solo dovranno definire gli accordi per dare attuazione al canale della formazione esclusivamente aziendale che, come sopra detto, presenta tutta una serie di criticità interne ed esterne – anche nel rapporto con le Regioni – ma hanno altresì il compito di supportare la capacità delle imprese, soprattutto di piccole dimensioni, di presiedere alla intera gestione del percorso formativo (pianificazione e progettazione del piano formativo, realizzazione del percorso formativo e tutoraggio, monitoraggio e conclusione/registrazione della formazione). Per le imprese artigiane, infatti, l’utilizzo di tale canale sarà inscindibilmente legato a misure di accompagnamento e ad azioni di consulenza alla predisposizione e all’utilizzo di tale strumento che le parti sociali saranno in grado di approntare, anche attraverso gli enti di formazione professionale. Da questo punto di vista Confartigianato sta già da tempo lavorando per la predisposizione di specifici interventi di supporto e di consulenza. Un esempio positivo in tal senso è fornito dal modello gestionale *Formapprendista* messo a punto dalla Confartigianato Lombardia che ci si augura possa divenire un modello di sistema per le imprese artigiane e di piccole dimensioni. *Formapprendista*, infatti, mette a disposizione una serie di strumenti e interventi qualificati per aiutare le imprese artigiane a definire e gestire i Piani Formativi Individuali delle persone assunte con un contratto di apprendistato professionalizzante.

La definizione condivisa e progressiva dei diversi aspetti ed elementi evidenziati, potrà consentire un rilancio complessivo del contratto di apprendistato e il raggiungimento dell’obiettivo definito nel piano di azione per i giovani *Italia 2020* di una formazione di qualità, riscoprendo la vocazione formativa dell’impresa, soprattutto artigiana, il cui forte radicamento sul territorio può rappresentare anche una risorsa di sviluppo più complessivo.

**Silvia Ciuffini**

Responsabile Settore Mercato del lavoro e formazione  
Confartigianato Imprese