

Le ragioni dello scioglimento dei contratti di tirocinio

Lo studio si inserisce nella recente inclinazione svizzera e cantonale¹⁾ che si propone di comprendere, analizzare e correggere il fenomeno con intendimenti nuovi.

Contrariamente al senso comune, che insiste nell'interpretare lo scioglimento dei contratti di tirocinio con l'identificazione quasi sempre unilaterale di un colpevole (datore di lavoro o apprendista), la ricerca ticinese ne dà una spiegazione volutamente integrata, considerandolo cioè come processo dovuto ad una serie progressiva di «ragioni» determinanti. In tale modo, le indicazioni generali e specifiche dell'indagine consentono riflessioni inconsuete di natura sociologica, economica e pedagogica, suscettibili di stimolare anche una migliore presa di coscienza politica del problema, per la realizzazione di adeguati rimedi.

Il progetto di ricerca ticinese

Si riferisce ai contratti sciolti nel 1986, cioè 620 casi corrispondenti ad un tasso di «rot-

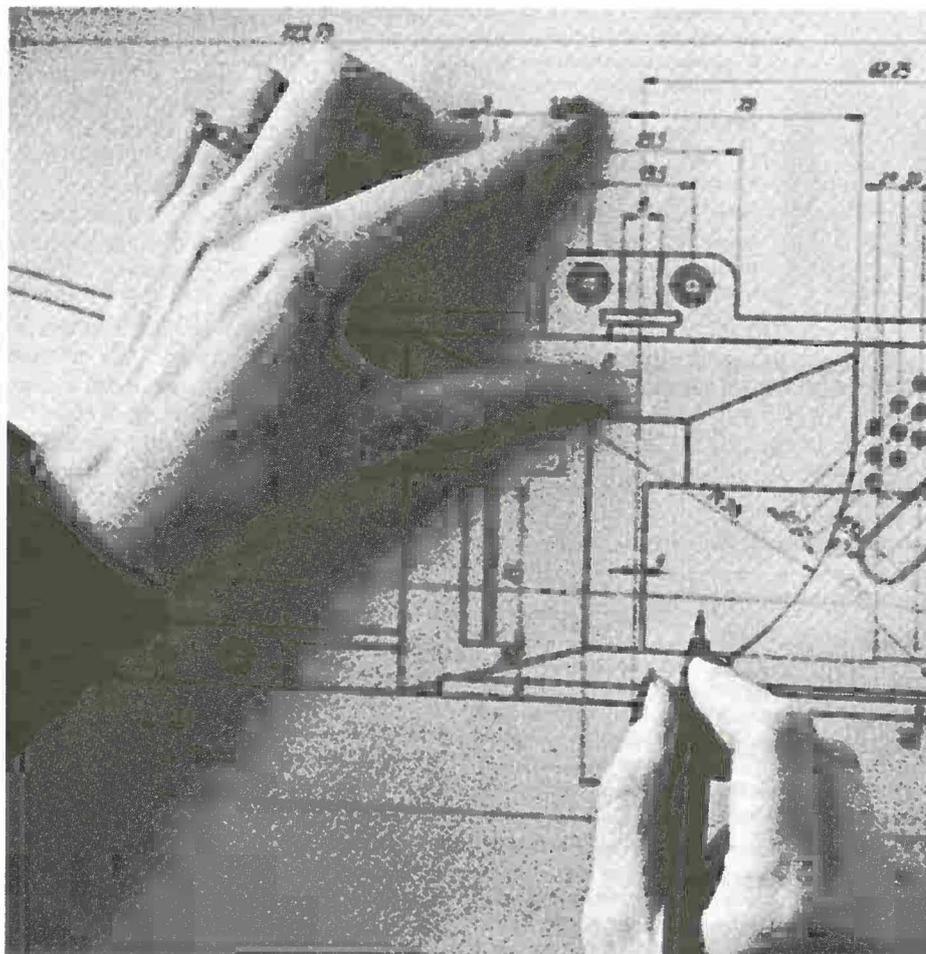
tura» dell'8% se confrontati con il numero totale degli apprendisti formati in quell'anno e del 15% se il confronto si stabilisce solamente fra gli scioglimenti e gli apprendisti del 1. anno.

Quali fonti informative sono stati considerati i censimenti scolastici, i dossier personali giacenti presso la SFP, i questionari riguardanti i casi dispari (n = 310) sottoposti agli apprendisti interessati, ai loro datori di lavoro e alle direzioni delle scuole professionali frequentate dai giovani che hanno sciolto ed una interrogazione individualizzata fatta a 23 casi di «rottura» dovuti esplicitamente a difficoltà scolastiche.

La triplice ricerca sul campo (analisi dei dossier presso la SFP, interrogazione generalizzata con questionario, intervista personalizzata) è stata preceduta da una indagine preliminare di tipo documentaristico e da una consultazione intensiva di datori di lavoro, apprendisti, genitori, direttori scolastici e incaricati di visite aziendali rappresentativi.



Foto Luigi Reclari



Scioglimento come processo

Si ritiene che il disagio dello scioglimento, ma anche ogni altro tipo di mutazione che accompagna la storia dell'apprendista deviante²⁾ vengono generati in modo latente da *fattori di rischio generali*, cioè da condizioni oggettive di natura socioculturale, personale, ambientale, istituzionale preesistenti alla formazione (età, residenza, nazionalità, scolarità di base, situazione familiare, età iniziale del tirocinio, caratteristiche professionali e aziendali): è però la formazione stessa che li rende operanti, nel senso che sono le differenze di sesso, di residenza, di povertà relativa, ambientali, ecc. che lasciano emergere più o meno intensamente la probabilità – il rischio, appunto – che l'evento «rottura del contratto» possa verificarsi. Progressivamente, e in modo conflittuale, il disagio incontra circostanze aggravanti in *fattori di rischio specifici* (demotivazione, carenze informative e orientative, giudizi di inidoneità scolastiche e/o aziendali).

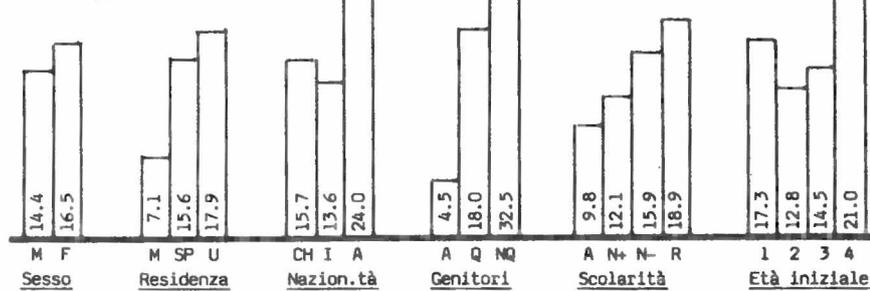
In seguito, divenuta insostenibile, la conflittualità impone soluzioni irreversibili di rottura che domandano giustificazioni (o pretesti), più o meno occasionali ma comprensibili, nelle «ragioni» convenzionalmente definite dalla *causalità* (comportamento, carattere, difficoltà scolastiche, formazione aziendale insufficiente, disagi relazionali, ecc., ecc.).

In definitiva, lo scioglimento dei contratti di tirocinio³⁾ rappresenta un processo di disadattamento del giovane alla formazione, influenzato dalle sue condizioni di partenza ma anche dalle circostanze della scelta professionale e dell'apprendistato stesso, messe in evidenza in modo probabilistico ed oggettivo dalla ricerca.

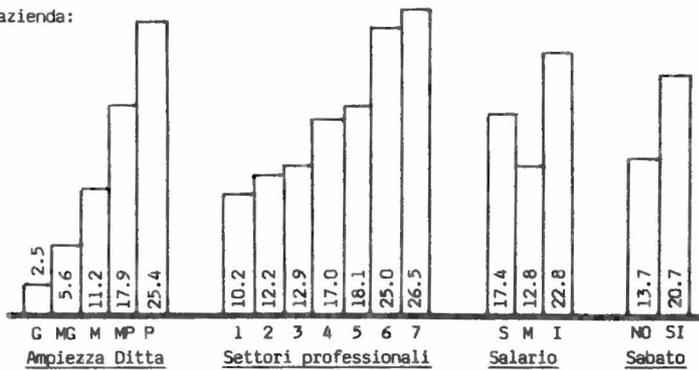
TABELLA 1

FATTORI DI RISCHIO GENERALI (*)

a) Polo apprendista:



b) Polo azienda:



Abbreviazioni

Sesso:

M = maschi
F = femmine

Residenza (zone):

SP = montagna
M = montagna
SP = semiurb. e pianura
U = urbana

Nazionalità:

CH = svizzera
I = italiana
A = altra

Genitori:

A = altre qualifiche
Q = qualificati AFC
NQ = non qualificati

Scolarità di base:

A = altra scolarità
N+ = 4 SMe livelli 1, Sz. A
N- = 4 SMe liv. 1 e/o Sz. B
R = ritardo

Età iniziale tirocinio:

1 = 14-15 anni
2 = 16 anni
3 = 17-19 anni
4 = 20 anni e +

Ampiezza della Ditta:

G = grande
MG = medio-grande
M = media
MP = medio-piccola
P = piccola

Settori professionali:

1 = officina e cantiere
2 = studio e lab. tecnico
3 = ufficio
4 = diversi
5 = negozio di vendita
6 = labor. artigianale
7 = garage, carrozzeria

Salario:

S = superiore
M = medio
I = inferiore

Sabato:

lavorativo = SI
non lavorativo = NO

(*) Tasso di scioglimento = rapporto fra numero degli scioglimenti di un sottogruppo e numero degli apprendisti iscritti ai corsi (1. anno) nello stesso sottogruppo; tasso di scioglimento medio generale = 15.3

Analisi delle «ragioni»

Il rischio - o se si vuole, la probabilità - dello scioglimento (v. Tabella 1), riguarda maggiormente la ragazza, il giovane residente in città, di nazionalità straniera e di cultura non italiana (turco, jugoslavo, nordafricano, portoghese, spagnolo), che accusa ritardo scolastico nella formazione obbligatoria, che svolge un tirocinio nelle piccole aziende, che sceglie una professione di «scarso» prestigio, con salario inferiore e che lo obbliga a lavorare il sabato. La probabilità di subire uno scioglimento, è inoltre tanto più elevata quanto maggiormente i fattori di rischio tendono ad accumularsi (es. ragazza di città, di cultura straniera non italiana, con ritardi scolastici). D'altra parte, spesso, le professioni di scarso prestigio riguardano piccole aziende, che concedono bassi salari, che impongono il sabato lavorativo e che si trovano nelle condizioni di privilegiare la produzione invece dell'insegnamento.

Per quanto concerne le circostanze aggravanti (fattori di rischio specifici, Tabella 2), notiamo in particolare quanto segue. In generale, l'apprendista che scioglie viene già valutato inizialmente in senso negativo sia dall'azienda, sia dalla scuola; ammette le sue carenze motivazionali e dichiara di non avere beneficiato sufficientemente di prestazioni informative e orientative. A queste ultime lacune, il giovane in questione non associa tuttavia accuse esplicite rivolte al Servizio cantonale di orientamento, che viene invece particolarmente colpevolizzato dai datori di lavoro e dalla scuola. Molto probabilmente, dunque, l'apprendista che scioglie non ha effettivamente chiesto prestazioni al servizio anzidetto, che è facoltativo, oppure, se le ha ottenute, non le ha sapute valorizzare, oppure ancora, le ha misconosciute perché spinto soprattutto dalla corsa al posto, indipendentemente dalle sue attitudini e dalle sue conoscenze. La ricerca sostiene comunque la necessità - per l'apprendista a rischio - di ottenere una prestazione intensiva di tipo psicopedagogico, capace di individuarlo precocemente e di assisterlo nella formazione.

Infine, riferendoci alle cause convenzionali dello scioglimento, notiamo che quando esse sono evocate dall'apprendista e sono riferite a se stesso, risultano dimezzate nei confronti del giudizio analogo espresso dal datore di lavoro (v. Tabella 3); viceversa, le cause dello scioglimento riferite dall'apprendista al datore di lavoro, vengono a loro volta dimezzate da quest'ultimo (colonne nere e grigie). Meno convincenti, sono invece i giudizi espressi dalla scuola, che risponde in questa circostanza solo nella misura del 35% e che, d'altra parte, viene messa al corrente dello scioglimento solo a fatto compiuto. L'aspetto conflittuale riguardante le posizioni assunte dall'apprendista e dal datore di lavoro (ma, in generale, da tutte le parti direttamente e indirettamente chiamate in causa nella formazione professionale), evoca la classica condizione della incomunicabilità, delle incomprensioni e dunque, delle gravi insufficienze di natura relazionale.

TABELLA 2

Fattori di rischio specifici (questionario)

(Motivazioni, decisioni orientative, valutazioni iniziali aziendali e scolastiche)

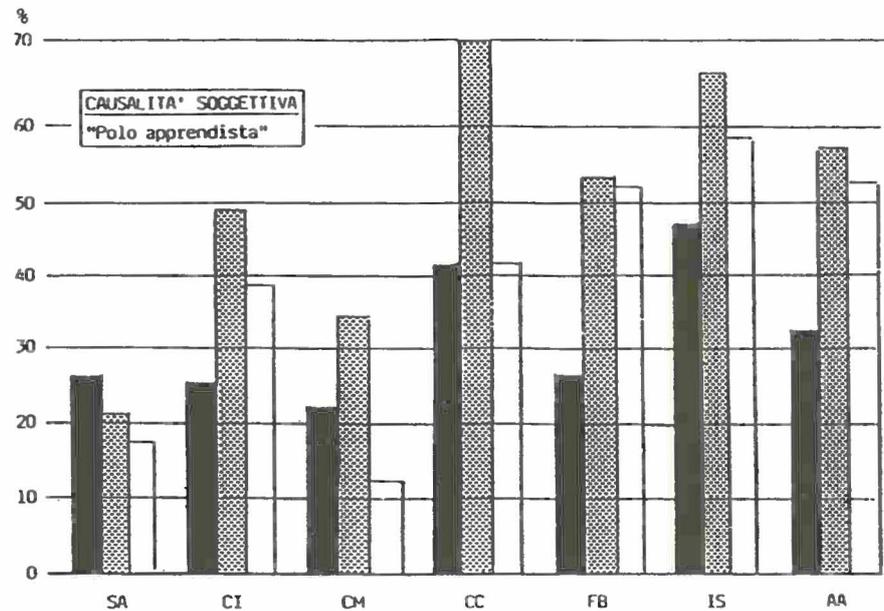
Indici di carenza, incertezza e circostanze negative (n = 310) in relazione ai vari fattori di rischio considerati:

48.0%	esame di idoneità aziendale con esito negativo o incerto;
49.5%	motivazione negativa o incerta alla scelta professionale;
56.8%	stage non effettuati o praticati solo parzialmente;
58.4%	nessuna informazione orientativa verbale oppure solo parziale;
62.0%	valutazione aziendale negativa oppure incerta nel periodo di prova;
66.0%	valutazione scolastica iniziale negativa oppure incerta;
66.8%	nessuna documentazione preparatoria alla scelta oppure documentazione solo parziale;
72.7%	nessuna visita aziendale informativa preparatoria alla scelta professionale, oppure solo visita parziale;
79.7%	nessuna seduta di orientamento, oppure consultazioni solo parziali.

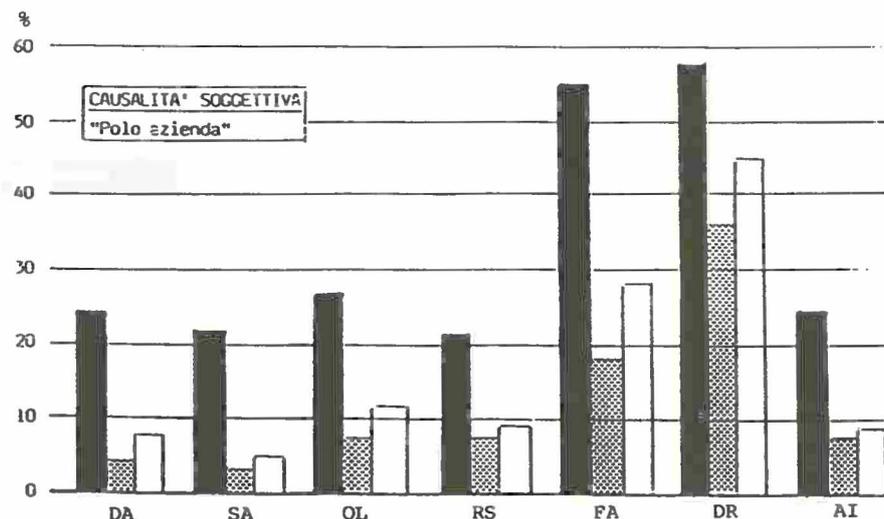


TABELLA 3

Causalità soggettiva: questionari (*)



(SA = salute; CI = capacità intellettuali; CM = capacità motorie; CC = comportamento e carattere; FB = formazione di base; IS = insufficienze scolastiche; AA = apprendimento aziendale)



(DA = dimensioni della ditta; SA = salario; OL = orario lavorativo; RS = riposo settimanale e vacanze; FA = formazione aziendale; DR = disagio relazionale; AI = attrezzature insufficienti)

■ evocazione dell'apprendista ▨ evocazione del DL □ evocazione della scuola

(*) frequenze % delle cause evocate dagli interrogati

Proposte

Considerando lo stato precario dell'apprendista che scioglie e dovendo constatare che allo scioglimento stesso corrispondono soprattutto disadattamenti di tipo intellettuale e affettivo, si suggerisce che - *dalla parte dello Stato* - si trovi una soluzione in senso psicopedagogico nell'ambito della Sezione per la formazione professionale e del tirocinio, non escludendo la collaborazione del Servizio cantonale di orientamento.

Dovendo inoltre ammettere che il tasso di scioglimento varia in relazione alla professione imparata e alle condizioni aziendali della formazione, si auspicano - *dalla parte della classe imprenditoriale* - interventi capaci di ridurre nelle piccole aziende certi scompensi di apprendistato che le svantaggiano nei confronti delle grandi ditte, come pure miglioramenti anche salariali allo scopo di rimediare a certe circostanze lavorative difficili.

Si auspicano pure - va particolarmente sottolineato - proposte correttive provenienti da decisioni più maturate, espresse da istituzioni scolastiche, di servizio psico-pedagogico, da organizzazioni di genitori, di datori di lavoro, da sindacati, ecc.: proposte capaci cioè di coinvolgere dinamicamente tutte le parti chiamate in causa nella formazione professionale.⁴⁾

Ezio Galli

Note

¹⁾ Questa particolare inclinazione risale all'inizio degli anni Ottanta: sono di quel periodo l'interpellanza dell'on. Alma Bacciarini al CF, alcuni studi cantonali maggiormente impegnati nel chiarire il fenomeno e l'indagine del Servizio della ricerca sociologica del Cantone di Ginevra, condotto nell'ambito del Programma EVA (Jacques Amos).

²⁾ Deviante in relazione alle «norme» stabilite dalla Legge federale per la formazione professionale: durata prescritta dai regolamenti, in una particolare professione, con lo stesso datore di lavoro.

³⁾ Uno scioglimento può essere particolarmente alienante quando è seguito dall'abbandono di ogni formazione qualificata. Può però anche risolversi in un recupero del giovane, quando questi stipula un nuovo contratto con lo stesso datore di lavoro e/o nella stessa professione oppure - è il caso più frequente - cambiandoli.

⁴⁾ Il rapporto integrale della ricerca può essere chiesto alla Sezione per la formazione professionale, via al Fiume 7, 6962 Viganella (telefono 091 52 57 53) oppure all'Ufficio Studi e Ricerche del DPE, Stabile Torretta, 6501 Bellinzona (telefono 092 24 34 91).