

A colloquio con Roberto Rinaldi **Responsabile Formazione e Mercato del Lavoro,** **Unione Industriali di Torino**

di Umberto Buratti e Giada Salta

Dottor Rinaldi, sia prima che dopo la riforma contenuta nel Testo Unico, le Parti Sociali piemontesi e la Regione hanno dimostrato di voler scommettere sull'apprendistato. Come spiega una tale decisione?

Con la presa di coscienza del fatto che, da quasi un decennio, e cioè dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 276/2003, l'apprendistato rappresenta l'unica tipologia contrattuale nel nostro panorama normativo espressamente finalizzata alla formazione ed all'occupazione dei giovani. Partendo da tale presupposto, tutte le disposizioni regionali in materia di apprendistato degli ultimi anni hanno cercato di dare effettività all'istituto, nelle tre tipologie previste, e tutte sono state precedute da una fase di confronto, a volte anche serrato, tra la Regione Piemonte e le Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative. L'obiettivo comune era ed è quello di offrire alla nuove leve un'opportunità occupazionale in una prospettiva di crescita professionale e di stabilità lavorativa e di consentire alle imprese di realizzare un vero e proprio investimento in risorse umane, con la possibilità, soprattutto, di qualificare la forza lavoro con una formazione consona agli effettivi fabbisogni di competenze.

Se parliamo di apprendistato professionalizzante, prima della riforma nelle Province di Cuneo e Torino è stato avviato un progetto pilota per lo svolgimento "assistito" all'interno delle imprese della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali, nell'ambito dell'offerta pubblica finanziata. Quali sono le ragioni di questa scelta? Quali, invece, le novità più rilevanti dopo l'entrata in vigore dell'articolo 4 del d. lgs. n. 167/2011?

L'obiettivo della sperimentazione condotta in provincia di Torino e Cuneo, che ha visto il coinvolgimento di oltre 600 aziende e di quasi 900 apprendisti nel biennio 2010/2011, era di valorizzare l'impresa quale contesto formativo anche all'interno dell'offerta formativa pubblica, muovendo dalla premessa che quanto più la formazione si sviluppa in un ambito esterno ed avulso da quello lavorativo, tanto più corre il rischio di ridursi ad un adempimento astratto e formale. Il tratto caratteristico della sperimentazione è rappresentato dalla forte interazione tra le agenzie formative e le imprese coinvolte ed in particolare dallo svolgimento in azienda, con i supporti metodologici/organizzativi forniti dall'agenzia formativa di riferimento e sotto la supervisione complessiva di quest'ultima, della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali dell'apprendista. Sostanzialmente, il ruolo delle agenzie è stato, nei confronti dei tutori aziendali, quello di "insegnare ad insegnare" (per trasferire in modo ottimale le competenze

tecnico-professionali indicate nel Piano formativo individuale) e, nei confronti degli apprendisti, quello di “insegnare ad imparare” (per favorirne una crescita professionale complessiva).

Il modello sperimentato a Torino e Cuneo è stato esteso a tutte le province piemontesi, in via opzionale, nella seconda metà del 2011 e fino al 25 aprile 2012, termine di scadenza del semestre di transizione previsto dal Testo Unico. Relativamente agli apprendisti assunti a decorrere dal 26 aprile 2012, la Regione Piemonte ha dovuto rivedere l'impostazione complessiva della propria offerta formativa, essendo entrato a regime il nuovo assetto di competenze delineato dal Testo Unico, che ha assegnato alle Regioni la disciplina della sola formazione sulle competenze di base e trasversali. Il 27 luglio 2012 la Regione Piemonte e le Parti Sociali piemontesi hanno siglato l'intesa sui tratti distintivi di quella che sarà la disciplina del nuovo apprendistato professionalizzante in Piemonte, non appena tradotta in appositi atti deliberativi. Le novità più significative sono:

- ✓ la definizione di durate della formazione di base e trasversale coerenti con il titolo di studio posseduto dall'apprendista: 40 ore in totale per gli apprendisti laureati, 64 per quelli in possesso di una qualifica o di un diploma e 120 per quelli con la sola licenza media. Sono di fatto esonerati dalla formazione di base e trasversale i giovani assunti in apprendistato che frequentino percorsi di Istruzione Tecnica Superiore, nel presupposto che tale formazione viene già svolta nell'ambito di detti percorsi;
- ✓ l'articolazione del percorso di base e trasversale in due moduli obbligatori per tutti gli apprendisti (“*Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro*” e “*Organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione, diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa*”, della durata, rispettivamente, di 16 e 24 ore) e, per i soli apprendisti in possesso di licenza media o di qualifica/diploma, in ulteriori moduli di contenuto coerente con le competenze chiave identificate dalla Raccomandazione del Parlamento Europeo del 18/12/2006;
- ✓ la conferma della possibilità di svolgere all'interno dell'azienda, previa autocertificazione, la formazione di base e trasversale dell'apprendista, in alternativa al ricorso integrale all'offerta formativa pubblica (e quindi senza accesso ai finanziamenti regionali);
- ✓ la possibilità di usufruire di un'apposita procedura informatica per la compilazione del Piano Formativo (in alternativa ai moduli e formulari eventualmente individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento dell'azienda) e di accedere ad un percorso di autoformazione *on line* per tutori aziendali (aspetto questo interessante, in quanto la competenza a disciplinare il ruolo del tutore o referente aziendale è stata attribuita dal Testo Unico alla contrattazione collettiva, ma quasi l'80% dei contratti/accordi emanati dopo l'entrata in vigore di tale provvedimento ha regolamentato questo aspetto in modo del tutto generico);
- ✓ infine, la previsione, nelle more della definizione del Repertorio delle professioni, di una specifica sperimentazione di certificazione regionale delle competenze acquisite in apprendistato.

La Regione Piemonte ha già provveduto a regolamentare l'apprendistato volto all'ottenimento della qualifica e del diploma professionale. Quali sono i punti centrali della disciplina regionale?

L'esperienza della Regione Piemonte sul c.d. apprendistato di 1° livello è recente, essendosi sviluppata solo dopo l'entrata in vigore del Testo Unico. Con una Deliberazione della Giunta Regionale del 27 aprile 2012, in particolare, si sono poste le premesse per l'avvio di una specifica sperimentazione di percorsi di Istruzione e Formazione Professionale nell'ambito del rapporto di

lavoro in apprendistato, con una dotazione finanziaria di 5,5 milioni di euro per il triennio 2012/2014. In tale contesto, sono stati definiti percorsi che prevedono, con una diversificazione dei carichi formativi funzionale alla loro durata (triennale, biennale o annuale) nonché al livello di scolarità ed all'età dell'apprendista:

- ✓ lo svolgimento in azienda della formazione, strutturata e non, finalizzata all'acquisizione delle competenze professionali specifiche;
- ✓ lo svolgimento presso un'agenzia formativa accreditata della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base (linguistiche, informatiche, ecc.) e delle competenze professionali comuni (qualità, ambiente, sicurezza, ecc.).

Un fattore di cui si è tenuto conto, nella fase di confronto fra la Regione Piemonte e le Parti sociali, è rappresentato dall'attrattività che il c.d. apprendistato di 1° livello deve esercitare nei confronti delle imprese, soprattutto in riferimento alla fascia di età dai 18 ai 25 anni. In particolare, con un Accordo del 7 maggio 2012 ("cedevole" rispetto a quanto potrà essere analogamente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale) le Parti sociali piemontesi hanno convenuto di stabilire una rimodulazione del trattamento retributivo dell'apprendista in relazione all'impegno formativo previsto, partendo dal presupposto che, a parità di retribuzione, ma con una forte differenziazione dei carichi formativi, l'apprendistato di 1° livello sarebbe certamente meno competitivo rispetto al professionalizzante. In concreto, fatto 100 il trattamento retributivo che sarebbe teoricamente spettato all'apprendista, sulla base della contrattazione collettiva di riferimento, in caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, è stata prevista una riduzione salariale del 20% per gli apprendisti maggiorenni e del 25% per gli apprendisti minorenni assunti con un contratto di apprendistato di 1° livello. Si tratta, probabilmente, della prima previsione del genere in Italia, che di fatto consente alle imprese di riequilibrare il costo del lavoro degli apprendisti di 1° livello rispetto a quello degli apprendisti assumibili con contratto professionalizzante. A parziale compensazione della riduzione salariale applicata nei confronti degli apprendisti, la Regione Piemonte ha previsto a proprio carico, in caso di frequenza di almeno i 2/3 del monte ore annuo di formazione "strutturata", l'erogazione agli stessi di un'indennità di partecipazione nella misura massima di 1.500 euro annui. Trattandosi di un'iniziativa recente, mancano ancora dati d'esperienza, anche se la Regione prevede di coinvolgere, crisi economica permettendo, circa 800/1.000 apprendisti nell'arco del triennio 2012/2014.

L'apprendistato cosiddetto di "terzo livello" ha una tradizione lunga e consolidata in Piemonte. In che modo le aziende guardano al mondo dell'Università e della ricerca? Quali vantaggi porterà l'apprendistato di alta formazione?

In Piemonte, il c.d. alto apprendistato è stato oggetto di sperimentazione già a partire dal 2005, con una prima iniziativa che ha visto il coinvolgimento in 16 Master universitari di I e II livello, ed in un corso di laurea specialistica, di circa 200 apprendisti. Il successo conseguito ha fatto sì che l'alto apprendistato fosse inserito tra gli Assi di intervento del "Piano straordinario per l'occupazione" attivato nel 2010 dalla Regione Piemonte, con una dotazione finanziaria di 9 milioni di euro. Una serie di conseguenti atti deliberativi regionali, succedutisi prima e dopo l'entrata in vigore del Testo Unico – e sempre preceduti da apposite intese tra la Regione Piemonte, le Parti sociali e gli Atenei interessati (Università di Torino, Politecnico di Torino, Università del Piemonte Orientale e Università degli Studi di Scienze gastronomiche) – ha posto le premesse per una seconda sperimentazione concernente, oltre ai Master Universitari di I e II livello, anche il conseguimento in apprendistato del titolo di Dottore di ricerca e di Lauree triennali o magistrali. L'obiettivo di questa

ulteriore iniziativa è triplice: promuovere la sinergia tra i diversi contesti di apprendimento (formazione accademica, formazione aziendale ed esperienza di lavoro), sostenere l'innovazione nelle imprese e favorire uno sbocco di lavoro qualificato per i giovani orientati a completare o integrare il percorso di studi universitario. Sono stati quindi previsti percorsi caratterizzati da una sostanziale "curvatura" dei tradizionali modelli formativi accademici verso gli specifici fabbisogni di competenze delle imprese interessate nonché da una forte interazione, sia in fase di progettazione che in corso d'opera, fra atenei ed aziende. Nel biennio 2010/2011 sono stati realizzati 17 Master di I e II livello, con l'assunzione in apprendistato di 236 giovani laureati da parte di 106 aziende. Inoltre, nell'ambito di una programmazione riferita al triennio 2011/2013, sono stati ad oggi avviati 10 percorsi di Dottorato di ricerca applicata. In entrambi i casi si è registrato un massiccio coinvolgimento di aziende del sistema associativo di Confindustria. I primi dati d'esperienza evidenziano una percentuale media di successo formativo pari al 95% (era già stata tale nella sperimentazione 2005) ed una percentuale di stabilizzazione occupazionale del 100%. Questi riscontri hanno indotto la Regione Piemonte a riprogrammare il filone Master per il triennio 2012/2014 ed a promuovere, a partire dal nuovo anno accademico, anche percorsi in Alto apprendistato finalizzati al conseguimento di Lauree triennali e magistrali. Ad oggi, quindi, le tre tipologie di titoli universitari sono operative su tutto il territorio regionale, mentre è in fase di valutazione l'eventualità di estendere l'esperienza dell'Alto apprendistato anche ai percorsi biennali di Istruzione Tecnica Superiore.