L'apprendistato in Piemonte: risultati e prospettive

di Pietro Viotti

Premessa

L'apprendistato in Piemonte ha radici profonde, basti ricordare la grande tradizione salesiana di formazione e accompagnamento tutelato dei giovani al lavoro che qui ha avuto origine e da qui ha avuto così ampio sviluppo.

Da qualche decennio, tuttavia, anche in Piemonte, pur a fronte di un positivo *trend* di crescita quantitativa, la funzione sociale, educativa e di transizione al lavoro dei giovani attribuita all'apprendistato, viene messa in discussione: il contratto di apprendistato – nelle diverse tipologie introdotte dalle ultime due riforme Treu e Biagi - non sembra più in grado di soddisfare appieno le esigenze delle imprese e dei giovani; appare appesantito, rallentato da impianti normativi che ne depotenziano l'efficacia di percorso finalizzato alla trasmissione di un sapere che rappresenti al tempo stesso "capitale" e "investimento" per l'impresa e per il giovane. Non a caso lo "slogan" con il quale è stata avviata, a partire dall'approvazione del d.lgs. 276/03 e della l.r. 26/01/2007, n. 2 ("Disciplina degli aspetti formativi del contratto di Apprendistato"), la campagna di riforma e di rilancio si è basata sull'idea di un nuovo apprendistato "*Agile*" commisurato, quindi alle esigenze delle persone e delle imprese.

Dall'esperienza fino ad ora svolta si può affermare che, tanto più l'ambito formativo è stato formalizzato e istituzionalizzato in processi esterni e separati da quelli lavorativi – come se formazione e lavoro fossero processi antagonisti, il primo per la persona, il secondo per l'impresa – tanto più l'aspetto formativo ha subito l'accusa di essere astratto o inutile adempimento formale. Non si tratta di considerazioni nuove, ciò nondimeno, continuano a trovare conferme, seppure con diversa connotazione ed intensità, nei diversi modelli adottati dai sistemi regionali di formazione (pubblica) per l'apprendistato. Nonostante le numerose elaborazioni teoriche e le recenti – forse troppo frequenti e complesse – evoluzioni normative, le criticità rilevate potrebbero non trovare soluzione nel breve periodo in quanto strettamente connesse al tavolo governativo sul processo di trasformazione delle politiche sul mercato del lavoro, nonché dei modelli educativi integrati al mondo del lavoro che potrebbero trovare base di partenza nella recente riforma introdotta dal Testo Unico dell'apprendistato approvato con il D.lgs. n. 167/2011.

La disciplina regionale, nelle diverse articolazioni dell'apprendistato, parte da un modello di *governance* che vede nelle PPSS gli attori principali per l'individuazione delle politiche formative. La regolazione regionale degli aspetti formativi dell'apprendistato discende sempre da apposite intese sottoscritte con le PPSS nelle quali vengono definiti principi generali e indirizzi.

Apprendistato Professionalizzante

Questa fattispecie rappresenta forse la tipologia contrattuale nella quale risulta più complesso definire il ruolo della formazione nell'ottica di effettivo valore aggiunto per l'apprendista e per

1

l'impresa. Al fine di superare le criticità descritte in premessa la nuova impostazione si basa sui principi di seguito indicati:

- 1. una sostanziale rivisitazione dei modelli formativi classici di formazione, esterna all'impresa, spesso decontestualizzata dalla realtà aziendale e con caratteristiche di forte autoreferenzialità;
- 2. l'individuazione, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale, dei riferimenti ai profili professionali e alle relative competenze descritte nei rispettivi CCNL;
- 3. la revisione del concetto di *formazione di base e trasversale*, puntando al superamento della canonica durata di 42 ore mediante la correlazione dell'offerta formativa al livello di scolarizzazione degli apprendisti;
- 4. una qualificazione dell'offerta formativa e dei modelli di erogazione della formazione, caratterizzati da una forte destrutturazione della formazione in aula verso una formazione sul luogo di lavoro;
- 5. una significativa valorizzazione dell'impresa formativa, quale luogo di apprendimento;
- 6. la correlazione dei profili formativi individuati dai CCNL con i profili degli standard regionali.

L'applicazione di questi principi ha consentito di generare un'offerta formativa fortemente personalizzata che fonda la qualità del servizio erogato sull'interazione tra impresa e soggetto formativo. La componente professionalizzante del percorso formativo, di norma, si realizza all'interno dell'impresa sia mediante un rafforzamento del ruolo del tutore aziendale sia con una nuova funzione attribuita al tutore dell'agenzia. Questa impostazione consente, da un lato, di contestualizzare la formazione tecnico professionale alle effettive esigenze dell'impresa, dall'altro, grazie alla correlazione dei profili formativi dei CCNL con i profili degli standard regionali, di portare a certificazione le competenze previste nei rispettivi Piani formativi individuali. Il modello si è realizzato parallelamente allo sviluppo di un complesso sistema informativo che ha unificato le procedure lavoristiche (comunicazioni obbligatorie) con le procedure per la formazione (redazione del PFI generale e di dettaglio, scelta della formazione, formazione del tutore aziendale in auto apprendimento, dichiarazione della parziale o totale capacità formativa dell'impresa ecc.)

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

E' in corso il confronto con le PPSS più rappresentative a livello regionale per la definizione della disciplina formativa per questa tipologia contrattuale che, oltre ad offrire un nuovo strumento lavoristico per le imprese piemontesi, si colloca tra le priorità regionali quale leva di contrasto alla disoccupazione giovanile, al fenomeno della dispersione scolastica, e al il recupero di giovani, anche minorenni, a rischio di esclusione sociale.

La concertazione con le Parti Sociali è finalizzata all'avvio di una sperimentazione di percorsi di Istruzione e formazione professionale (IeFP), nell'ambito del rapporto di lavoro in apprendistato, che coniughino le specifiche esigenze delle imprese con il quadro normativo in materia di IeFP recentemente riformato.

Tale sperimentazione, rivolta a soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età, finalizzata anche al reinserimento di giovani fuoriusciti da percorsi di studio secondari o a rischio di dispersione scolastico/formativa, è inoltre, funzionale alla definizione della regolamentazione regionale, che prevede interventi:

- quali-quantitativi (numero di giovani potenzialmente interessati, numero di potenziali assunzioni e loro distribuzione sul territorio regionale, caratteristiche dell'offerta formativa);
- giuslavoristici;
- innovativi, rispetto alle metodologie e agli strumenti didattici;
- > di supporto al successo formativo.

In coerenza con quanto previsto nei percorsi per studenti in età di obbligo di istruzione e di dirittodovere di IFP, l'offerta formativa per questa tipologia di apprendisti è regolata e organizzata in funzione della necessità di assicurare, ai giovani fino a 25 anni, l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico/professionali rispondenti ai livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale, tenuto conto anche delle specifiche esigenze delle imprese. Nell'ambito della sperimentazione, si intende affrontare e superare le criticità rilevate nell'applicazione della previgente normativa, sia per quanto riguarda gli aspetti occupazionali, sia per quanto riguarda gli aspetti formativi, nel rispetto delle necessarie tutele connesse all'inserimento lavorativo dei minori.

A tal fine, sono stati individuati alcuni *obiettivi di base e principi generali* affinché gli aspetti formativi del contratto di apprendistato possano essere considerati fattore di interessi per le imprese e per i giovani:

- > maggiore interazione tra impresa e istituzione formativa;
- valorizzazione dell'impresa quale soggetto formativo;
- > qualificazione e caratterizzazione del sistema dell'offerta formativa;
- > valorizzazione del ruolo delle Parti sociali, anche mediante l'intervento degli organismi bilaterali;
- ➤ garantire all'apprendista il diritto ad una adeguata preparazione per l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze previste per la qualifica e per il diploma professionale, connotando l'apprendistato ex art. 3 del D.Lgs. 14/09/2011, n. 167 come canale equivalente ai percorsi per il conseguimento della qualifica o del diploma di IeFP;
- ➤ prevedere modelli didattico-organizzativi che favoriscano l'integrazione dell'esperienza sul lavoro con l'attività di formazione a carico dell'agenzia formativa, finalizzati all'acquisizione di conoscenze/competenze non facilmente reperibili solo in abito lavorativo:
- ➤ valorizzare, riconoscere e certificare gli apprendimenti non formali derivanti dall'esperienza di lavoro in contesti produttivi allo scopo organizzati;
- prevedere percorsi formativi personalizzati, correlando quanto previsto dagli standard formativi e professionali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi formativi, con il percorso di sviluppo personale e professionale descritto nel Piano formativo individuale dell'apprendista;
- > prevedere azioni di sostegno al successo formativo degli apprendisti, al fine di favorirne la permanenza all'interno del percorso nelle fasi di alternanza lavoro-formazione.

I percorsi formativi in apprendistato per la **qualifica professionale** potrebbero articolarsi nelle seguenti tipologie:

- 1. *percorsi triennali:* rivolti a giovani in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado, che non hanno frequentato istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e che sono privi di esperienza lavorativa. *Assenza di crediti in ingresso*.
- 2. *percorsi biennali:* rivolti a giovani in possesso della licenza di scuola secondaria di primo grado, che hanno frequentato almeno un anno istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e/o con esperienza lavorativa. *Presenza di crediti in ingresso*.
- 3. *percorsi annuali:* rivolti a giovani in possesso della licenza di scuola secondaria di primo grado, che hanno frequentato almeno due anni istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e/o con esperienza lavorativa. *Presenza di crediti in ingresso*.

Il percorso formativo in apprendistato per il **diploma professionale** è da intendersi come il proseguimento al IV anno dei percorsi triennali di qualifica. Detto percorso, di durata annuale, è rivolto a giovani in possesso di una qualifica professionale, coerente con la figura di tecnico, conseguita sia nel sistema dell'IeFP sia presso Istituti Professionali di Stato.

Un fattore, determinante per il successo della sperimentazione, di cui tener conto, è rappresentato dall'attrattività che questa tipologia contrattuale deve esercitare verso le imprese. Appare quindi opportuno intervenire affinché i singoli contratti nazionali di riferimento, o norme nazionali o regionali eventualmente cedevoli rispetto alla contrattazione collettiva nazionale intervengano, con misure e modalità di rimodulazione del trattamento retributivo in relazione all'impegno formativo previsto. Va da sè che, a parità di retribuzione, la scelta di assumere con contratto di apprendistato

professionalizzante o di mestiere verrebbe privilegiata, facendo venir meno gli effetti occupazionali e le finalità di recupero di scolarizzazione di giovani privi di titoli di studio.

Alto Apprendistato

Come emerge dai dati della sperimentazione realizzata in Piemonte (descritta più avanti), i diversi soggetti coinvolti – in primis imprese, università e apprendisti – hanno espresso una valutazione complessivamente positiva sullo strumento e sul modello organizzativo e gestionale testato, attribuendo un valore primario al processo di interazione sviluppato tra essi, che si è rilevato funzionale alla crescita del sapere di ognuno. Si è infatti determinata una modalità di trasferimento delle conoscenze che non è riducibile alla mera riproduzione dei distinti "saperi" ma alla crescita degli stessi attraverso un processo di reciproca trasformazione.

Alla luce delle esperienze sviluppate, si può affermare, in via generale, che proprio in questo processo di "peer education" si possa collocare ed abbia possibilità di successo l'azione pubblica a sostegno dell'inserimento di apprendisti, quali elementi di concreto sviluppo dell'interazione tra imprese e istituzioni formative. In assenza di una preesistente disponibilità ed interesse a cooperare per lo sviluppo comune, altri ordini di motivazioni non sarebbero sufficienti a determinare la diffusione di tale istituto contrattuale presso le imprese, anche se economicamente vantaggioso (per gli sgravi contributivi, etc) e a spingere istituzioni universitarie e giovani ad "alto potenziale" a "sottomettere" i propri studi e progetti di ricerca alle esigenze produttive, se non per mera e contingente speculazione.

La Governance

La Regione Piemonte ha dato avvio alla sperimentazione di contratti e di percorsi formativi "in Alto apprendistato", dando attuazione a quanto recepito dalla legge regionale e con l'obiettivo di coinvolgere l'intero sistema universitario e delle imprese per sperimentare nuovi modelli formativi a sostegno dell'innalzamento del livello di istruzione e dell'orientamento dell'alta formazione alle esigenze delle imprese.

Al fine di impostare un modello sperimentale compatibile con le esigenze e i vincoli dei soggetti coinvolti, si è proceduto ad analizzare i modelli di formazione adottati dalle Università ed è stato attuato un approfondito confronto con le associazioni dei datori di lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori per definire i fabbisogni e le aspettative delle imprese.

Il governo della sperimentazione è stato realizzato in un'ottica partecipativa, attraverso:

- ▶ la sottoscrizione di più protocolli di intesa tra le Parti Sociali, le Università e la Regione che hanno definito:
 - gli indirizzi generali relativi agli aspetti contrattuali;
 - gli indirizzi formativi per l'acquisizione dei crediti formativi universitari attraverso la formazione in azienda;
 - le funzioni del tutore accademico;
 - il modello di Piano Formativo Individuale;
- ➤ la redazione di un **regolamento tra le Parti Sociali** che ha stabilito:
 - la durata del contratto:
 - l'età degli apprendisti;
 - l'inquadramento e la retribuzione;
- ➤ l'istituzione di una Cabina di regia regionale con funzioni di monitoraggio sulla sperimentazione.

Alcuni dati

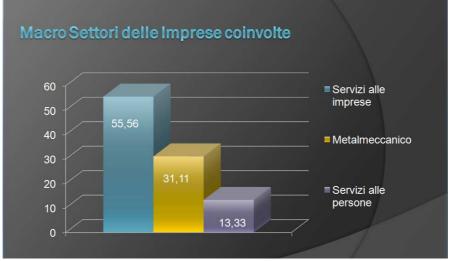
Le imprese che hanno aderito alla sperimentazione sono per lo più di grandi e medie dimensioni (il 71 % del campione ha più di 50 dipendenti), come illustrato nel grafico seguente:

Dimensioni delle imprese coinvolte nella sperimentazione



Considerando il settore di appartenenza, più della metà del campione (56%) è costituito da imprese del terziario (due terzi di queste lavorano nel settore ICT, mentre un terzo opera nell'ambito dei servizi amministrativi e finanziari), mentre oltre un terzo del campione (31%) è costituito da imprese che lavorano nel settore metalmeccanico, prevalentemente nell'ambito dell'*automotive* e dei trasporti in genere. La restante parte delle imprese (13%) offre servizi alle persone: si tratta per la maggior parte dei casi di imprese del settore socio sanitario (case di cura e di riposo).

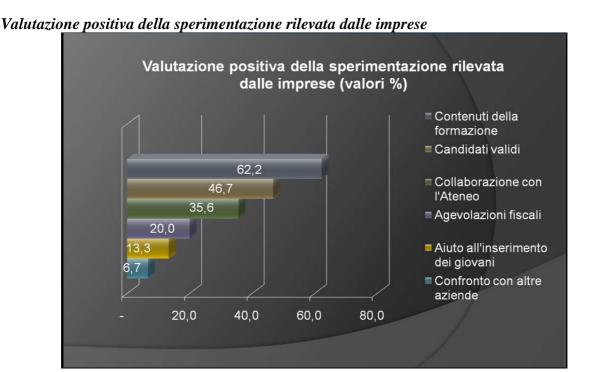




I primi dati rilevati in relazione alle attività già concluse riferite ai Master universitari di primo e secondo livello evidenziano una percentuale media di acquisizione del titolo di studio pari al 94,59 % e una percentuale di trasformazione del contratto di apprendistato del 100%. Questi elementi danno immediata evidenza dell'efficienza e dell'efficacia con cui è stata condotta la sperimentazione dai soggetti coinvolti documentate da:

- eccellenti risultati di apprendimento conseguiti dai partecipanti;
- turn-over dei partecipanti pressoché assente;
- alta stabilizzazione occupazionale.

Conseguenza, e ulteriore conferma del successo ottenuto, è la richiesta delle imprese di ripetere la sperimentazione, pur a fronte della grave crisi economica ed occupazionale che ha colpito la nostra regione.



La programmazione per il periodo 2011-2014, è impostata in continuità con l'impianto metodologico e gestionale testato nella precedente sperimentazione. Le intese con le parti sociali hanno esteso le azioni di Alto apprendistato oltreché ai Master universitari anche alle Lauree triennali e magistrali e ai Dottorati di ricerca. Ad oggi, le tre tipologie di titoli universitari sono operative su tutto il territorio regionale.

Finora, la sperimentazione ha coinvolto complessivamente 406 apprendisti assunti in 192 imprese. Le attività sono distribuite su 33 Master di primo e secondo livello, un percorso di Laurea e 6 Dottorati di ricerca.

Gli elementi caratterizzanti della sperimentazione, in parte già richiamati, hanno consentito di testare con successo nuovi modelli organizzativi e formativi volti a:

- ✓ evitare la rigida antitesi tra percorsi formali di studio e lavoro e nello stesso tempo, favorire il superamento della visione sequenziale: "prima studi e poi lavori";
- ✓ promuovere la sinergia di diversi contesti di apprendimento (università, esperienza di lavoro, formazione aziendale) secondo una logica "circolare" di reale formazione continua;
- ✓ sostenere l'innovazione delle imprese e uno sbocco di lavoro qualificato per gli apprendisti che conseguono il titolo.

La funzione rivestita dall'Assessorato alla Formazione Professionale e Lavoro della Regione Piemonte è stato quello di operare sussidiariamente per la promozione ed il sostegno di nuove modalità di relazione tra imprese e atenei del territorio, fondamentali per favorire l'occupazione di giovani in posizioni qualificate.

Si è trattato, però, di un test dedicato a percorsi con vincoli "ordinamentali" che hanno consentito una forte curvabilità applicativa, permettendo un'efficace destrutturazione e una marcata personalizzazione formativa.

Maggiori difficoltà si registrano, invece, rispetto ad altre tipologie di percorso sottoposte a vincoli ordinamentali più stringenti, quali il diploma di scuola media superiore, la cui realizzazione, prevista dalla legislazione vigente, appare di estrema importanza anche come leva di contrasto alla piaga della dispersione scolastica.

Su questo versante, la Regione Piemonte ritiene che debbano essere individuate modalità nuove di accompagnamento delle imprese, riconosciuto il valore formativo del lavoro mediante una revisione delle modalità di progettazione e organizzazione della formazione e delle modalità di valutazione dell'apprendimento.

Si ritiene infine che, così come rilevato da altre esperienze europee, l'istituto dell'apprendistato possa rappresentare un canale formativo che corre in parallelo ai percorsi dell'istruzione e della formazione professionale, tale da consentire la progettazione di percorsi definiti per filiera professionale, finalizzati al conseguimento, in condizione lavorativa, di titoli a partire dalla qualifica professionale e diploma professionale, al diploma di tecnico superiore, oppure il diploma d'istruzione e i successivi titoli universitari.

Le risorse finanziarie necessarie a sostenere tali processi dovranno essere adeguate alla complessità della posta in gioco non solo a sostegno dei processi formativi ma anche per azioni di sistema, volte alla promozione della funzione sociale, culturale ed economica dell'apprendistato ed al sostegno della progettazione di nuovi modelli d'intervento.

In tal senso la Regione Piemonte intende rafforzare la funzione regolatrice e sussidiaria svolta in questi anni a sostegno di processi che vedono sempre più come protagoniste le imprese e le istituzioni formative e che devono diventare occasione, sempre più diffusa, di reale formazione e occupazione qualificata per i giovani.

Pietro Viotti
Funzionario del Settore Istruzione,
Formazione Professionale e Lavoro della Regione Piemonte