



*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni
industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica
dei talenti** scrivi a: selezione@adapt.it*

Dobbiamo dare ai giovani la possibilità di pensare con le mani perché «i lavori basati su ruoli predefiniti come il giudice, l'avvocato o l'autista in un paio di decenni non esisteranno più». Con queste parole Bill Drayton, che dopo essere stato consulente per la McKinsey e per il governo degli Stati Uniti ha fondato la piattaforma di innovazione sociale Ashoka diventando «uno degli imprenditori più illuminati dell'ultimo millennio», qualche giorno fa sulle colonne del New York Times (cfr. David Brooks, *Everyone a Changemaker*, New York Times 8 febbraio 2018) ha spiegato perché è arrivato il momento di mettere in soffitta i vecchi occhiali attraverso i quali abbiamo fino ad oggi cercato di leggere le trasformazioni atto. La prima cosa da fare «per cambiare paradigma», secondo Drayton, è quella di «riformare il sistema formativo» rafforzando quei percorsi che, come l'alternanza scuola lavoro, sono «capaci di trasformare il modo tradizionale di fare scuola» integrando in compiti di realtà sapere e fare.

Si inserisce in questo scenario l'Accordo Interconfederale regionale «sulla promozione dell'alternanza scuola lavoro nelle imprese artigiane e nelle pmi del Veneto» dello scorso 23 gennaio. Un'intesa che, ponendosi in linea di continuità con quella sull'apprendistato duale del primo settembre 2016, segna un nuovo protagonismo delle parti sociali regionali su temi, che seppure diversi da quelli che tradizionalmente hanno impegnato la contrattazione regionale, vengono riconosciuti come «strategici per favorire le politiche di innovazione territoriale, l'aumento della produttività e della competitività del sistema produttivo veneto» nel contesto della nuova geografia del lavoro.



L'obiettivo dell'Accordo è quello di facilitare la realizzazione di percorsi di alternanza scuola lavoro nelle piccole imprese venete attraverso azioni concrete, progettate a partire dai loro fabbisogni. L'Accordo si rivolge a oltre quarantamila piccole imprese venete che, stando a quanto emerso dai primi dati a disposizione, sarebbero quelle con maggiori «difficoltà applicative». Gli esiti del monitoraggio sull'alternanza scuola lavoro in Veneto, avviato in seguito alla sottoscrizione del [Protocollo d'Intesa regionale del 1 giugno 2016](#), hanno evidenziato, infatti, l'opportunità soprattutto per le piccole imprese di: a) promuovere la formazione e l'informazione in materia di alternanza presso le scuole, i giovani e imprese; b) favorire le attività di co-progettazione ed il dialogo tra scuola e impresa; c) rafforzare il ruolo del tutor aziendale; d) irrobustire le tutele in materia di salute e sicurezza per i giovani in alternanza. Proprio su questi quattro pilastri è costruito l'intero Accordo (art. 1) che individua per ognuno di questi le azioni e, attraverso la bilateralità, gli strumenti per sostenerle (artt. 2-5).

Il primo pilastro è quello della promozione dell'alternanza scuola lavoro.

L'esperienza condotta sul campo in un anno di sperimentazione ha evidenziato che la scarsa conoscenza delle opportunità (e delle responsabilità) connesse all'attivazione di percorsi di alternanza scuola lavoro da parte delle imprese per un verso, e, il pregiudizio culturale con cui ancora troppo spesso famiglie e scuole guardano al mondo delle piccole imprese per l'altro, sono stati tra gli elementi che maggiormente hanno impedito la diffusione capillare di questi percorsi, soprattutto in alcuni territori del Veneto. Con l'obiettivo di superare queste criticità, l'Accordo all'articolo 2 prevede la «definizione di strumenti multimediali basati su una rinnovata rappresentazione culturale del lavoro artigiano» destinati a imprese, scuole, giovani e famiglie. La realizzazione e l'individuazione degli strumenti maggiormente adeguati allo scopo è affidata ad «un gruppo di esperti nominati dalle parti sociali». Accanto a ciò lo stesso articolo prevede anche la possibilità a livello territoriale di «costruire tavoli di confronto tra le parti» e di «organizzare incontri con le imprese per rafforzare l'adesione a



percorsi di alternanza scuola lavoro, coinvolgendo gli uffici scolastici e le camere di commercio».

Il secondo pilastro è quello della co-progettazione. La fase di sperimentazione ha anche fatto emergere la necessità di facilitare le interazioni tra sistema formativo e piccole imprese e l'opportunità di mettere a disposizione di queste ultime strumenti adeguati per consentire loro di partecipare attivamente all'organizzazione e alla co-progettazione di questi percorsi al fine di garantirne la buona riuscita. A tal fine l'articolo 4 dell'Accordo introduce la possibilità per le imprese di avvalersi di servizi di accompagnamento all'alternanza. Come è noto per l'avvio di un percorso di alternanza l'impresa deve coordinarsi con la scuola per la definizione di una convenzione e di un progetto formativo, ma ancor prima, l'impresa che intende ospitare un giovane in alternanza deve verificare di essere in possesso di tutti i requisiti richiesti ed assicurarsi che l'esperienza possa costituire un'opportunità per tutti i soggetti coinvolti. Solo coordinando queste attività ed indirizzandole verso lo scopo per il quale sono state previste è possibile percepirne l'importanza. Altrimenti è inevitabile che queste possano essere lette come meri adempimenti e non come strumenti volti a garantire una buona alternanza.

Il terzo pilastro è quello del rafforzamento del ruolo del tutor aziendale. Le esperienze avviate hanno dimostrato che spesso il ruolo del tutor aziendale nei percorsi di alternanza non è pienamente compreso con esiti negativi sulla formatività dell'esperienza del giovane in impresa. A questo soggetto spetta infatti il compito di dare concretezza al valore dell'impresa come luogo educativo e formativo, affiancando costantemente il giovane e garantendo la supervisione continuativa di tutte le attività previste nel progetto formativo. Per coprire adeguatamente questo ruolo, il tutor aziendale deve essere perciò in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il progetto formativo dei giovani che seguono. Con questo intento, l'articolo 3 prevede un sostegno economico in favore delle imprese che intendano aderire a percorsi di formazione rivolti ai propri tutor aziendali e un ulteriore incentivo



economico qualora successivamente alla frequenza di tali percorsi vengano attivate effettivamente esperienze di alternanza scuola lavoro.

Il quarto pilastro è quello dell'irrobustimento delle tutele in materia di salute e sicurezza. Sviluppare una cultura della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro adeguata ad una buona riuscita dei percorsi di alternanza anche nelle piccole e nelle micro imprese costituisce una delle principali sfide che l'Accordo si propone di traguardare. Molte sono le difficoltà interpretative in un quadro normativo frammentario su cui intervengono competenze afferenti a ministeri diversi che tra loro spesso si intrecciano determinando un orizzonte incerto e all'interno del quale è difficile stabilire con precisione la ripartizione delle responsabilità tra scuola e impresa. L'Accordo all'articolo 5 si propone di supportare le imprese nell'attivazione di tutte le tutele necessarie per garantire da una parte la massima sicurezza dei giovani in alternanza e dall'altra le imprese rispetto ad azioni di responsabilità e con questo obiettivo prevede la «predisposizione di linee guida per l'inserimento in azienda di studenti coinvolti in percorsi di alternanza» e l'attivazione di una prestazione, cofinanziata da EBAV e dal Comitato Paritetico per la sicurezza COBIS, destinata alle imprese per «l'aggiornamento del DVR»; la «verifica della compatibilità della presenza di giovani studenti con l'attività lavorativa svolta» e «l'eventuale aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione da adottare».

L'Accordo si conclude con le disposizioni dedicate alla «comunicazione» (art. 6), che, impegnano le parti alla massima diffusione all'intesa, e, con quelle dedicate al «monitoraggio» (art. 7), che, prevedono che le parti nel mese di settembre 2018, alla luce dei risultati raggiunti, effettuino una prima valutazione dell'Accordo, intervenendo se del caso sui contenuti e sulle prestazioni da questo previste.

La bilateralità artigiana veneta riveste un ruolo fondamentale anche all'interno di questo Accordo, che, mettendo a disposizione del rafforzamento



dell'alternanza scuola lavoro, risorse raccolte dalle imprese e dai lavoratori, allarga così il suo raggio d'azione dal welfare collettivo alle transizioni occupazionali dei giovani. Non si tratta certo di una rivoluzione copernicana ma soltanto di un piccolo contributo di «contesto» alla costruzione di un futuro di crescita e di sviluppo basato sull'investimento nelle competenze di chi lo abiterà negli anni a venire. Se c'è una lezione che dovremmo imparare dalla comparazione del nostro sistema con gli altri sistemi europei è quella per cui, se da una parte l'emulazione cieca di un istituto astratta dal contesto in cui è nato non porta molto lontano, dall'altra ci sono alcuni indici che, se letti insieme, possono spiegare la competitività di un paese: tra questi spiccano l'elevata qualità di un sistema di istruzione e formazione professionale e la presenza di un sistema di relazioni industriali forte e cooperativo (cfr. M. Tiraboschi, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, in CSDLE Massimo D'Antona n. 9172012). Come a dire insomma che senza «contesto» anche i migliori strumenti non possono che essere destinati a fallire.

Ferruccio Righetto

Responsabile area relazioni sindacali e mercato del lavoro
Confartigianato Imprese Veneto

Giulia Rosolen

Funzionario area relazioni sindacali e mercato del lavoro
Confartigianato Imprese Veneto

 [@GiuliaRosolen](#)

Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. **Storie di azione e contrattazione collettiva - L'integrativo Marzotto tra produttività, partecipazione e corporate social responsibility** Lorenzo Carpinelli...



2. **Contrattazione collettiva e produttività del lavoro: una lettura in chiave di sostenibilità**
Paolo Tomassetti...
3. **La contrattazione collettiva in un mondo che cambia: dati e tendenze dal rapporto OCSE Employment Outlook 2017** Ilaria Armaroli, Costanza Maria Forli...
4. **Rinnovo del CCRL per i dipendenti delle imprese alimentari artigiane e non della Regione Veneto** Giovanni Pigliararmi...
5. **Legare i premi alla professionalità: il caso NTV** Davide Mosca...
6. **Contenuti e tendenze della contrattazione aziendale. Anticipazione del III Rapporto ADAPT** Davide Mosca, Paolo Tomassetti...