www.fareapprendistato.it, 11 novembre 2014

Apprendistato di alta formazione in somministrazione: una realtà

Intervista a

Vincenzo Mattina, vice-Presidente Quanta

di Marco Menegotto e Umberto Buratti

Tag: *#apprendistato #ricerca #università*

Sono ancora poche le aziende che scommettono sull'alto apprendistato pur essendo desiderose e bisognose di innovare i propri prodotti e i propri processi. Colpa, troppo spesso, di un mondo accademico percepito come lontano, chiuso in se stesso e non come un potenziale partner.
In questo panorama generale, non mancano, però, le eccezioni. Quella promossa dall'agenzia per il lavoro Quanta insieme all'Università di Trieste ne è un esempio. **Si tratta del primo caso dell'utilizzo dello strumento della somministrazione per percorsi di apprendistato di alta formazione finalizzati al conseguimento del titolo di dottore di ricerca.**
La soluzione adottata sembra soddisfare tutti gli attori coinvolti: la giovane apprendista che continua il suo percorso di ricerca in azienda; l'Università che riesce ad aprirsi al mondo dell'impresa e a realizzare un vero *placement*; l'azienda stessa che inserisce nel suo organico competenze e professionalità elevate; l'agenzia per il lavoro che sperimenta andando oltre la *routine*. **Il vice-Presidente di Quanta – dottor Vincenzo Mattina** – racconta in questa intervista i principali aspetti del progetto.

Ci racconta in breve la realtà di Quanta?

Quanta è un'Agenzia per il lavoro che ha scelto di prestare attenzione prioritaria al settore manifatturiero in senso lato, dall'industria meccanica all'abbigliamento, dall'alimentazione, all'impiantistica. In questi comparti, che sono gli assi portanti della nostra economia, **c'è una pesante carenza di competenze, perché la formazione professionale è trascurata e le risorse pubbliche sono nelle mani delle Regioni che le sprecano in mille rivoli burocratici e clientelari.** Nei limiti delle sue possibilità, **Quanta si sforza di assicurare un minimo di qualificazione specialistica ai giovani** che escono dalla scuola dell'obbligo, dagli Istituti tecnici, dalle facoltà scientifiche e che si candidano per la ricerca di un lavoro e sono disponibili a percorsi di esperienze diversificate che, combinate con l'apprendimento, danno corpo alle competenze e, di conseguenza, accrescono l'occupabilità.

Come è nata la soluzione adottata per l'impiego della dott.ssa Ottaviani?

La nostra manager dott.ssa Eléna Capitini era in contatto con la K-Laser di Treviso e sapeva dell'impegno all'evoluzione dei suoi prodotti attraverso collaborazioni con il mondo universitario. L'azienda era già in rapporti con la dott.ssa Ottaviani, una giovane ricercatrice dell'Università di Trieste del Dipartimento di scienze mediche, chirurgiche e della salute e ha favorito l'incontro con noi. È **iniziato un dialogo** con l'azienda, con la stessa Ottaviani e con lo Sportello del lavoro dell'Università per individuare una soluzione che consentisse di proseguire l'attività di ricerca anche dopo la conclusione del dottorato. Ed è nato il progetto dell'apprendistato di alta formazione .

La sua agenzia è impegnata sul campo con 600 giovani assunti con apprendistato professionalizzante. Qual è in generale il suo giudizio su questo contratto? Quali vantaggi dà a una impresa e a un ragazzo che vuole entrare nel mondo del lavoro? Quali svantaggi, invece?

Il Testo unico sull'apprendistato apre uno spazio alle Agenzie per il lavoro nella gestione dei percorsi di apprendistato. Noi abbiamo deciso di cogliere l'opportunità. Com'è noto, il contratto di apprendistato da luogo a vantaggi contributivi e retributivi a favore delle imprese; la loro fruizione, però, implica delle procedure e impone vincoli e controlli. **Noi ci accolliamo tutte le incombenze** prescritte dalla legge **e assicuriamo all'impresa una gestione tranquilla del periodo di apprendistato.** Contemporaneamente, potendo accedere alle risorse del nostro ente bilaterale Formatemp, assicuriamo la disponibilità immediata delle stesse, senza la necessità di dover far ricorso ai Fondi regionali che hanno tempi e modalità di accesso imprevedibili.
Facciamo di più: utilizzando sempre le risorse del Formatemp, forniamo agli allievi da noi selezionati una fase formativa di preparazione al lavoro sulle competenze più richieste e più carenti nel mercato del lavoro. Questa formazione la eroghiamo in spazi separati di aziende con cui abbiamo accordi di *partnership* esclusivi o contratti di rete. **Utilizziamo le loro attrezzature, i materiali d'uso nelle specifiche produzioni e le docenze le affidiamo al loro personale tecnico. Sono corsi teorico/pratici di grande efficacia** che mettono il giovane che poi assumiamo come apprendista in condizione di trarre il massimo profitto dal periodo di apprendistato, favorendone *ab initio* l'integrazione nel processo produttivo.
È evidente che l'impresa che si rivolge a noi sacrifica una parte dei benefit contributivi e retributivi, ma neutralizza i rischi per qualche errore nella gestione del percorso.
Per un giovane il maggior vantaggio è nel fatto che i soggetti che lo seguono nell'esperienza dell'apprendistato sono due: l'impresa che lo utilizza e noi Agenzia per il lavoro. **Alla fine dell'esperienza, è quasi certo che il giovane resti stabilmente nell'azienda in cui si è formato; nell'ipotesi estrema che un qualsiasi accidente impedisse questo esito, il giovane resta con noi a tempo indeterminato e sarà nostro onere collocarlo presso altre aziende che possano aver bisogno delle sue competenze.**

L'esperienza che avete avviato con l'Università di Trieste riguarda l'apprendistato di alta formazione per i dottorandi di ricerca. Si tratta di una scelta molto di nicchia e sperimentale, come si è originata questa collaborazione?

Sono consapevole che **ci stiamo misurando con una sperimentazione** e non mi nascondo le difficoltà. Tutto si basa sulla fiducia tra noi, un'impresa dinamica e innovatrice, un'Università che si pone l'obiettivo di assicurare un futuro ai suoi allievi, una ricercatrice che scommette sulle sue capacità.

Come valuta la volontà dell'Università di aprirsi al mondo del lavoro e cercare partnership vincenti?

Sono a dir poco ammirato dallo sforzo che l'Università di Trieste, attraverso il suo Sportello del lavoro, fa per promuovere i suoi giovani di talento. È un'Università aperta, pronta a sperimentare strade nuove per accompagnare i suoi allievi migliori verso l'inserimento lavorativo. È una rarità, perché sono tanti gli Atenei insensibili a ogni sollecitazione. Caso mai ci dicono di rivolgerci ad AlmaLaurea, ma noi preferiamo il *recruiting* on-line che sappiamo gestire e che ci consente di avere candidature supportate da informazioni ben più sostanziose di quelle contenute nel "burocraticissimo" CV cosiddetto europeo.

La scelta di usare il canale della somministrazione sembra determinata, tra le altre cose, dalla volontà di farsi carico degli oneri burocratici che il contratto di apprendistato di alta formazione porta con sé che mai una azienda di piccole dimensioni si accollerebbe. Dove nascono questi vincoli burocratici? La normativa nazionale, infatti, è molto snella.

Per una piccola azienda che normalmente non ha un ufficio del personale e si affida a consulenti esterni maneggiare una legge e le norme applicative è una difficoltà. Stendere il programma, organizzare il tutoraggio, compilare formulari sono tutte operazioni che comportano come minimo la distrazione di qualche dipendente dal suo ordinario lavoro e nelle piccole aziende non ci sono mai dipendenti di troppo. Se poi l'azienda per finanziare la formazione decidesse di far ricorso ai fondi regionali, di sicuro entrerebbe in una spirale a dir poco disperante.

Il collegamento impresa-accademia è destinato, secondo lei, a rimanere confinato negli spazi angusti di piccole sperimentazioni o ha delle potenzialità maggiori? Le aziende che lei incontra sono interessate a stringere rapporti con le Università oppure no?

Se le Università seguissero l'esempio di quella di Trieste, che si è data un efficiente Sportello del lavoro che non si limita a raccogliere *curricula*, **si potrebbe fare molto.** È chiaro che qui parliamo di ricerca applicata, di uno sforzo di studio finalizzato a un'utilità pratica per l'impresa. **Le imprese sono interessate, ma talvolta hanno difficoltà anche solo a entrare in contatto con il mondo accademico.** Dovrebbero essere ascoltate di più non nei convegni, ma in incontri ristretti per poter esporre le loro esigenze di innovazione e le Università dovrebbero favorire il contatto con ricercatori/ricercatrici per finalizzare i loro studi. So bene che quando parliamo di ricerca ci riferiamo a un mondo complesso e la sua finalizzazione non può essere solo indirizzata alla produzione. Resta il fatto che il segmento destinato a migliorare processi e prodotti o a realizzare nuovi prodotti o loro segmenti, nuovi materiali ecc. è fondamentale. La Germania produce brevetti in continuazione e li industrializza. Da noi si producono pochi brevetti e normalmente rimangono nel cassetto. **L'apprendistato di alta formazione e ricerca potrebbe essere un ottimo strumento per creare e mettere a frutto la collaborazione tra soggetti economici, di studio e giovani talenti.**

Qual è il peso degli incentivi messi a disposizione a livello nazionale per sostenere le assunzioni dei giovani? Sono determinanti nelle scelte di un'azienda oppure no?

Gli incentivi sono sempre utili, ma dovrebbero andare alle imprese e alle Università. Allo stato ci sono per le imprese, ma potrebbero essere anche più generosi. Per le Università mi risulta che ci sia ben poco.

Vista questa prima esperienza in corso d'opera cosa si sente di consigliare alle Università italiane? E alle imprese?

Alle Università mi sento di chiedere maggiore attenzione per le piccole e medie imprese. Almeno alcune centinaia di migliaia di esse in Italia hanno voglia e bisogno d'innovazione, ma troppe volte non sono adeguatamente considerate, perché si vive sempre nel mito della grande impresa. Alle piccole e medie imprese dico che debbono farsi valere in tutte le sedi, soprattutto quelle associative, che dovrebbero essere totalmente ribaltate. Le vorrei incoraggiare a farsi conoscere dai giovani, aprendo le loro porte anche a brevi stage o a missioni di lavoro di 15/30 giorni negli ultimi anni delle scuole superiori. Vorrei incoraggiarle a diventare insistenti con le Università del loro territorio per incontrare i docenti di loro interesse e fare ragionamenti, veri e propri *brainstorming*, sulle possibilità di collaborazione.

Marco Menegotto
ADAPT Junior Fellow

@MarcoMenegotto

Umberto Buratti
ADAPT Research Fellow

@U_Buratti