Il “tesoro” dell’apprendistato

Mi piacerebbe fare un sondaggio per chiedervi ma voi quale pensate possa essere il “tesoro” il valore aggiunto che c’è nell’apprendistato?

O per essere più diretti. Voi perché prendereste una persona nella vostra azienda con un contratto di apprendistato?

Rispondo io per primo, da direttore non tanto di una società di formazione ma piuttosto da direttore di un’impresa che ha 150 dipendenti in 10 sedi in Italia.

Per il vantaggio fiscale e contributivo

Non mi vergogno a dirlo perché in un Paese come il nostro dove il costo del lavoro è talmente sproporzionato a causa di tasse, contributi e oneri vari, **l’idea di assumere un lavoratore è veramente una sfida**.

Però mi permetto di dire che questo è anche il punto debole del ragionamento e in particolare credo che questa impostazione impedisca di cogliere il vero “tesoro” che c’è in gioco.

Insomma mi piacerebbe riuscire a convincervi che l’investimento in formazione che farete sul vostro apprendista vale almeno quanto (ma ovviamente è molto di più) del valore economico che risparmiate in contributi.

Incomincio con la considerazione più semplice. La persona giusta per le nostre aziende difficilmente esiste in natura, certamente una persona può avere potenzialità, competenze, capacità. Ma già è difficile riconoscerle a priori ma soprattutto non sappiamo come queste si renderanno disponibili nella realtà specifica della nostra azienda, con i colleghi, con il

processo produttivo specifico, con la cultura aziendale della nostra singola realtà. Qual è il costo che ci è capitato di dover sostenere perché abbiamo inserito la persona “sbagliata” nella nostra azienda?

L’apprendistato ci permette di poter “costruire” la persona giusta per la nostra azienda. Supportarla nella crescita, affiancarla e inserirla.

Quindi per riassumere con uno slogan: “l’apprendistato per trovare le persone giuste per le nostre aziende”.

Seconda considerazione. Ifoa in 40 anni di attività ha formato qualche migliaio di diplomati e laureati che hanno acquisito specializzazioni e competenze su tematiche legate ad esempio all’internazionalizzazione oppure all’informatica. Io credo che inserire queste persone nelle aziende sia stato il vero motore del cambiamento di queste aziende. Molto di più di tanti contributi a fondo perduto per consulenze o partecipazione a fiere. E l’apprendistato può essere questo. La realizzazione di un’ipotesi di crescita o innovazione dell’azienda inserendo giovani che possono acquisire e diffondere conoscenza, competenza e perché no entusiasmo. E tutto ciò in diretto contatto con la realtà aziendale stessa e non con una logica di sapere nozionistico e accademico che viene prima imparato nelle aule e poi applicato. Qui invece è un dialogo continuo fra la realtà concreta del lavoro e a formazione appresa.

Altro slogan dunque “l’apprendistato per innovare e cambiare le nostre aziende”

Terzo elemento. Ma voi veramente pensate che esista un’età dello studio (diciamo fino ai 20 anni o più a seconda dei percorsi) e un’età del lavoro nettamente separata? Eppure questa logica è quella che ha infarcito sia la cultura della nostra scuola (generando quei mostri di percorsi scolastici e universitari scollegati dalla realtà produttiva che ancora vediamo) ma dall’altra ha generato una cultura delle nostre aziende per cui il tempo per l’apprendimento o per la formazione è un tempo sottratto a ciò che realmente conta. Tanto è vero che le nostre aziende sono fra quelle che investono meno in formazione del resto dei paesi industrializzati. Eppure esistono moltissimi studi che riconoscono il rapporto virtuoso che esiste fra investimenti in capitale umano e benefici economici e sociali che tali investimenti generano

nelle persone (ad esempio maggiori guadagni o soddisfazione),

nelle imprese (produttività, rendimento, innovazione)

e persino nella società (welfare, crescita economica, minore criminalità, salute).

Per cui l’apprendistato può essere lo strumento per far diventare le nostre imprese un po’ più capaci di apprendimento e i nostri giovani più capaci di lavoro.

L’ultimo slogan è dunque “l’apprendistato per cambiare la cultura delle nostre aziende”

Non so se vi ho convinto che il vero valore dell’apprendistato sta nella formazione, però per correttezza ci tengo a dirvi quali sono gli oneri che l’apprendistato così come ve l’ho descritto, comporta.

Sicuramente penserete alla burocrazia. No quella no. Non perché non ci sia (siamo sempre in Italia) ma perché quella ve la risolviamo noi oppure gli amici qui di Gi Group. Cioè un operatore serio non dovrebbe far pesare su di voi quest’aspetto.

Il vero problema è che per fare questo apprendistato dovete essere disponibili ad un lavoro e ad un investimento.

Innanzitutto chiarirvi su che cosa volete veramente dalla persona che intendete assumere, verso cosa deve condurre la formazione che gli farete, quali sono i passi, le competenze le *soft skills* che dovrà acquisire. Che cosa dovrà essere capace di fare e magari di cambiare nella vostra azienda. E tutto questo come in qualsiasi percorso di apprendimento dovrà passare attraverso momenti di verifica, ripetizione di passaggi che non sono stati acquisiti per arrivare infine a poter dire in maniera oggettiva che effettivamente si è percorso il camino che si voleva fare.

Ecco tutto questo non è facile e credo che per le aziende che intendono realizzarlo richieda un supporto ed un aiuto. Questo è quello che soprattutto proviamo a fare noi personalizzando l’attività formativa per ogni azienda e per ogni apprendista. Un lavoro faticoso ma bellissimo.

Quindi lasciate perdere chi vi dice che la formazione dei vostri apprendisti è firmare dei registri o compilare delle modulistiche standard uguali per tutte le aziende.

Lo dico perché il rischio è quello di perdere il “tesoro” dell’apprendistato.

Umberto Lonardoni

Direttore generale Ifoa

* Intervento al workshop sull’apprendistato tenutosi lo scorso 25 novembre presso la fiera Milano in occasione del Matching 2013.

Scarica il pdf