

# Come poter migliorare l'utilizzo dell'apprendistato

di Carlo Messina

## Perché l'apprendistato è un'opportunità

Il contratto di apprendistato è una grande opportunità per il mercato del lavoro: esso permette al lavoratore di avere un'occasione di impiego in cui acquisire esperienze e, nello stesso tempo, nuove competenze da poter utilizzare con altre organizzazioni qualora il contratto non dovesse trasformarsi in un'assunzione a tempo indeterminato. All'azienda dà l'opportunità di usufruire di uno strumento flessibile di inserimento di personale, di abbattere dei costi del lavoro di avere una persona che alla fine del periodo contrattuale abbia acquisito competenze coerenti e aggiornate, prontamente utilizzabili nel contesto organizzativo.

L'obbligatorietà della formazione formale erogata da parte di un ente di formazione accreditato evita l'aggiramento della legge con l'utilizzo improprio di formazione *on the job*. Allo stesso tempo una struttura di formazione con le carte in regola e l'esperienza acquisita in diverse imprese e settori industriali garantisce una visione più ampia dei percorsi di apprendimento e tende ad equilibrare l'eccesso di internalizzazione del sapere tipico di molte imprese, che rischiano di fossilizzarsi sui propri modelli e sulla propria cultura. L'utilizzo di istituzioni accreditate dà garanzie sul coinvolgimento di strutture certificate e con una reale presenza sul territorio.

## Criticità riscontrate nell'utilizzo del contratto di apprendistato

L'apprendistato ancora oggi non ha avuto l'utilizzo che merita a causa di alcune criticità.

La prima è legata alla mancanza di un'efficace comunicazione sulle caratteristiche del contratto. In molti casi sui siti istituzionali è complicatissimo, se non impossibile, acquisire informazioni sul tema e quando si riesce a parlare con gli operatori si ottengono risposte verbali sulle procedure da utilizzare, senza poter ottenere risposte scritte.

In molte aziende il contratto di apprendistato non è utilizzato perché non lo si conosce appieno e, a volte, spaventa proprio il tema formazione. Grandi imprese (pubbliche e private) non sanno della possibilità di accentrare la formazione e razionalizzare tutta l'attività. Spesso si pensa che sia un contratto per operai e diplomati e non per laureati limitando così l'utilizzo e, forse, la possibilità di impiego di neolaureati.

Due operatori "centrali" che possono avere un'importante funzione di informazione sulle potenzialità di utilizzo del contratto di apprendistato sono il sindacato e gli enti di formazione. Il sindacato dovrebbe essere il primo promotore del contratto, potrebbe facilitare il suo utilizzo e contribuire alla definizione di un mix equilibrato ed efficace tra formazione aziendale e formale. Gli enti di formazione abilitati dovrebbero essere misurati anche sulla reale capacità di diffusione di informazione sul tema (uno strumento potrebbe essere il reale utilizzo della formazione formale presso le proprie strutture).

Altro punto di miglioramento è la necessità di introdurre dei meccanismi di governo centrale che possano garantire la necessaria omogeneità nelle regole. Per quanto possa esserci una declinazione regionale della legge è di fondamentale importanza prevedere modelli standard di qualità della formazione, di certificazione delle competenze, di validazione dei progetti formativi per agevolare

le imprese, le agenzie formative e gli stessi apprendisti nella mobilità territoriale. Creare un sistema univoco di certificazione delle competenze e di controllo della qualità della formazione potrebbe permettere la creazione di un database centrale con cui mappare le professionalità dei lavoratori. Questo sistema faciliterebbe l'incrocio domanda/offerta senza rischiare che certificazioni provenienti da alcune Regioni siano considerate di livello inferiore rispetto alle altre e quindi non qualificano realmente il lavoratore. Allo stesso tempo la centralizzazione potrebbe evitare la realizzazione di processi di validazione eccessivamente burocratici che spaventano le aziende sul possibile utilizzo del contratto.

Un tema molto delicato è quello relativo al catalogo formativo. È uno strumento che rischia di irrigidire i processi piuttosto che facilitarli. Esistono cataloghi bloccati da anni che non permettono ad altri operatori del mercato di entrarvi e tale blocco non consente un aggiornamento dei contenuti di formazione. I costi riconosciuti per questo tipo di formazione sono così bassi che l'ente, per far partire un corso, deve raggiungere un numero minimo di partecipanti tanto che molto spesso le aule vengono soppresse per mancanza di allievi. Ci si convince, sbagliando, che la semplice pubblicazione sul web dei corsi assicuri l'interesse di imprese e dipendenti nell'isciversi ad un corso.

Il catalogo formativo non può essere uno strumento rigido, ma necessita di un adeguamento semestrale sulle figure professionali e sui contenuti di interesse del mercato. La responsabilità di tale adeguamento dovrebbe fare capo alle Regioni con la consulenza di un tavolo tecnico composto da Province, sindacati e agenzie per il lavoro (operatori di mercato "costretti" a conoscere le reali esigenze del mercato in termini di competenze professionali). Una modalità molto concreta di adeguamento potrebbe essere che qualora un ente accreditato proponga un piano di formazione formale con un 50% di copertura dei posti in aula debba entrare di diritto nel catalogo formativo e accedere ai fondi. Questo permetterebbe alle aziende di scegliere gli enti migliori e alle Regioni di capire la qualità degli operatori.

Nel caso in cui l'azienda non voglia usufruire dei finanziamenti pubblici, ma pagare la formazione obbligatoria appoggiandosi ad un ente accreditato di propria fiducia, ma non presente nel catalogo formativo regionale, deve esserci la certezza che quella formazione sia ritenuta valida, contrariamente a quanto avviene oggi, dove una verifica regionale potrebbe contestare la regolarità della formazione erogata. Questo garantirebbe lo sviluppo delle attività formative al di là dei finanziamenti pubblici e introdurrebbe anche il fattore meritocratico a favore di chi opera con qualità. Allo stesso modo se un'azienda dovesse scegliere un operatore accreditato in una Regione diversa da quella in cui vuole far partire il contratto, si deve dare la possibilità all'ente di operare e svincolarlo dalla territorialità dell'accREDITAMENTO. Questo diventerebbe un modo efficace per far circolare sul territorio *best practice*.

L'elemento meritocratico è di fondamentale importanza. Potrebbe configurarsi con i seguenti elementi:

- il *Curriculum* dell'ente in cui si dimostri quanta attività sia stata svolta, sia finanziata che privata;
- quante volte si sia stati inseriti nel catalogo per la proposizione di nuove attività con almeno il 50% di copertura in fase di presentazione e con che percentuale di realizzazione delle attività;
- quante volte si sia stati utilizzati in Regioni diverse da quelle in cui si è accreditati.

Queste informazioni potrebbero servire a creare delle corsie preferenziali in termini di accesso ai finanziamenti pubblici con un limite di affidamento.

L'introduzione di questi accorgimenti comporterebbe la rottura di prassi non molto trasparenti presenti sul mercato in cui talvolta la formazione non ha obiettivi di miglioramento delle capacità delle persone o di ricadute lavorative. Invece il contesto economico e sociale italiano richiede un vero e proprio "colpo di frusta" su questi temi, perché dalla formazione possono nascere una cultura e dei modelli innovativi con cui l'economia potrà ricominciare a crescere.

## **Ampliamento dell'apprendistato**

Riuscire ad introdurre queste innovazioni nel contratto di apprendistato potrebbe comportare la possibilità di ampliarne l'utilizzo verso altre fasce deboli del contesto lavorativo. L'utilizzo del contratto, con le stesse caratteristiche e con una durata che potrebbe variare da un minimo di un anno ad un massimo di tre anni, per gli over 50 potrebbe essere uno strumento di incentivazione al loro reimpiego. Allo stesso tempo permetterebbe di riqualificare queste persone in funzione delle competenze realmente richieste dal mercato e non disperderebbe tutta l'esperienza acquisita in tanti anni di lavoro.

*Carlo Messina*  
Inforgroup