



In questo numero, con il *Caleidoscopio* raccontiamo le esperienze della rete ENAIP sulla filiera dell'apprendistato, anche alla luce delle evoluzioni in corso della normativa nelle diverse regioni.

In apertura, l'esperienza di **EnAIP Friuli Venezia Giulia** il cui modello, consolidatosi negli anni, ha permesso di acquisire un bagaglio rilevante di riflessioni metodologiche, e gestionali a rafforzamento della proposta formativa e dell'organizzazione nel suo complesso.

Le parole chiave del modello rimangono: progettazione concertata e per competenze, forte contestualizzazione, sistema delle classi aperte. Non solo la presenza di un tessuto produttivo che nonostante la crisi riesce ancora a essere competitivo, ma anche la sensibilità dimostrata nel tempo dall'Amministrazione regionale sull'apprendistato hanno contribuito in modo determinante al mantenimento della filiera sul territorio.

Spostandoci sull'altro versante alpino, raccontiamo come sta cambiando volto l'apprendistato in Piemonte, dove anche qui, l'economia e il mercato del lavoro locale dimostrano

una certa tenuta. Nel corso dell'ultimo biennio, **EnAIP Piemonte** ha dato voce alle direttive poste dalla regione che ha voluto informatizzare l'intero processo di filiera, dall'assunzione dell'apprendista alla chiusura del contratto, passando per la formazione dei tutor. Tra le attività messe in campo, ricostruiamo anche una sperimentazione per il recupero, in modalità elearning, delle ore di formazione trasversale da parte dei giovani apprendisti.

In Lombardia, rimane forte la convinzione, da parte dell'amministrazione regionale, di rafforzare il ruolo formativo delle imprese.

Non a caso il contributo della **Fondazione EnAIP Lombardia** riguarda la partecipazione al catalogo dei servizi integrati di consulenza alle aziende sulla formazione tecnico-professionale, finanziato dalla provincia di Varese. Il modello lombardo propone, anche per l'apprendistato, lo strumento della dote con il quale aziende e apprendisti possono accedere ai servizi formativi erogati dagli enti accreditati e fruibili in relazione alla tipologia contrattuale di assunzione e per i quali la provincia assicura la copertura totale.

Nelle regioni si avviano le sperimentazioni sul nuovo apprendistato, e si consolidano le pratiche che hanno dimostrato, nel tempo, la loro efficacia. All'ordine del giorno, c'è soprattutto la volontà di costruire le progettazioni in modo concertato e rafforzare il ruolo formativo delle imprese.



A cura di:
Irene Bertucci
 Responsabile Funzione ricerca e sviluppo ENAIP

Tra le regioni del centro, riportiamo l'esperienza nel **Lazio**, di **ENAIP Impresa Sociale** che ha avviato da quest'anno importanti interlocuzioni con l'amministrazione regionale per migliorare la formazione obbligatoria degli apprendisti sul segmento professionalizzante.

Infine, due segnalazioni. La prima riguarda le evoluzioni in corso in **Liguria**, dove l'amministrazione regionale ha avviato due sperimentazioni, una sull'apprendistato professionalizzante e l'altra per l'acquisizione del diploma e per i percorsi di alta formazione, attraverso mirati protocolli d'intesa con le parti sociali.

Anche per le aziende liguri è arrivata la sollecitazione istituzionale ad attrezzarsi per diventare luoghi formativi idonei a sviluppare, negli apprendisti, le abilità tecnico-professionali necessarie al mestiere. Su questa scia, si pone la campagna di sensibilizzazione portata avanti da **Aesseffe Liguria** con i rappresentanti delle aziende (generalmente consulenti del lavoro e commercialisti, nel caso delle piccole e medie imprese) proprio per fornire orientamenti e indirizzi sul "nuovo" apprendistato e sulla componente formativa obbligatoria ad esso collegato.

La seconda riguarda le esperienze di EnAIP a **Pesaro e Urbino**, dove si è giunti ad un modello di progettazione concertata tra la provincia, gli enti gestori e le associazioni di categoria che sta producendo i primi interessanti frutti.

In conclusione, vale la pena ricordare che l'apprendistato è per definizione uno speciale rapporto di lavoro, un contratto a causa mista, in virtù del quale l'imprenditore ha l'obbligo di far acquisire all'apprendista, assunto alle sue dipendenze, quelle competenze tecnico-professionali necessarie a diventare un lavoratore qualificato.

Quindi, la formazione che si fa in apprendistato non può che valorizzare il ruolo formativo dell'impresa, come dimostra la stessa distribuzione del monte ore tra l'apprendimento svolto sul luogo di lavoro e fuori di esso.

In Italia, infatti, il tempo dedicato alla formazione "non-formale", cioè a quella che si realizza in azienda è di gran lunga maggiore (1.400 ore) rispetto al tempo stabilito per la formazione "formale" (120 ore annue), cioè quella che si realizza all'interno delle strutture formative dedicate, scuole

ed enti di formazione professionale. Il presupposto pedagogico, quindi, è che si impari soprattutto facendo. Ma se questo è un assunto ormai ampiamente condiviso, è altrettanto essenziale – come scrive Gilberto Collinassi dal suo osservatorio in Friuli Venezia Giulia – che coloro che si occupano di formare gli apprendisti sul luogo di lavoro, possano disporre di una prassi riflessiva che consolidi il sistema dei saperi acquisiti lavorando, cioè di un modello che in qualche modo formalizzi il risultato dell'apprendimento che avviene nel corso dell'esperienza lavorativa.

Questo non tanto per attribuire un ruolo alla formazione non formale, quanto per recuperare, rinforzare e valorizzare lo stesso ruolo formativo dell'impresa, che altrimenti – in assenza di procedure formali e condivise di valutazione e di certificazione delle competenze apprese sul luogo di lavoro – rischierebbe di restare relegato al campo dei presupposti non verificati, dei luoghi comuni, delle dichiarazioni d'intenti.

È quindi fondamentale che gli sforzi istituzionali, metodologici e gestionali riportino al centro del dibattito questa questione così delicata e strategica. ■