

# Evoluzioni digitali per il nuovo apprendistato in Piemonte

In Piemonte il Testo Unico sull'apprendistato è diventato, fin da subito, una realtà. La regione ha introdotto velocemente le innovazioni, in aperta rottura con le esperienze realizzate fino a quel momento.

## Le rigidità della precedente gestione

Il modello precedente aveva da tempo evidenziato pesanti problemi in fase di attuazione, come denunciavano gli enti di formazione.

Primo su tutti, il vincolo di organizzare classi disomogenee sia per competenze, che per figure professionali, e che soprattutto non potevano tenere conto della tipologia delle imprese che avrebbero poi ospitato gli apprendisti. Il vincolo era indotto da varie cause, tra cui: le caratteristiche del tessuto industriale fatto prevalentemente di micro e piccole imprese che richiedevano uno o al massimo due giovani; la molteplicità e diversità delle figure professionali coinvolte nei progetti; la precarietà del mercato del lavoro; e non ultimo, il frazionamento dell'offerta formativa.

Gli effetti negativi erano sotto gli occhi di tutti: le imprese scontente nel vedere il proprio apprendista non formato

su competenze specifiche, gli allievi demotivati più o meno per lo stesso motivo, i formatori preoccupati di dover gestire una frustrazione reale e diffusa.

Gli enti di formazione si sono impegnati nello studiare metodologie didattiche alternative e nell'organizzare gruppi più omogenei sulla base di progetti individuali, ma lo sforzo non è stato sufficiente a scardinare le problematiche di un sistema che si è concluso per forza di inerzia e per obbligo legislativo.

Era evidente che un cambio di rotta doveva avvenire solo su proposta istituzionale. Ecco quindi che, dallo scorso anno, la Regione Piemonte ha promosso un nuovo modello sperimentale e innovativo, che non a caso ha avuto anche una lunga gestazione, durata tre anni, e più volte, al vaglio delle parti sociali.

## La nuova sperimentazione

Tre i punti cardine del nuovo modello.

- La formazione di base e trasversale è stata interamente delegata agli enti; quella professionalizzante alle imprese, che la erogano sotto la supervisione e il controllo degli enti.
- Il finanziamento pubblico è stato erogato agli enti che mantengono la responsabilità complessiva sul

**La regione informatizza le procedure e porta l'apprendistato in rete: chiede alle imprese di svolgere le assunzioni on line, e ai tutor aziendali di formarsi tramite elearning.**



processo, dalla progettazione alla certificazione.

- Ogni apprendista è destinatario di un dettagliato Piano Formativo Individuale (PFI), che deve essere erogato in sinergia da ente e impresa.

Vediamo in cosa consiste la nuova sperimentazione.

### Il processo digitale di assunzione in cinque step

Al momento dell'assunzione del giovane apprendista, l'imprenditore (più spesso nella veste del consulente del lavoro dell'azienda) utilizza il Sistema Informativo Regionale del Sistema Piemonte, in uno degli applicativi obbligatori che le permette di interagire con i Centri per l'impiego e con l'ente di formazione (cfr flowchart).

- *Primo step.* Innanzitutto l'impresa è chiamata a compiere da subito una scelta, cioè se intende gestire il contratto in totale autonomia o meno, ed è chiamata ad autovalutarsi. Se l'azienda, si dichiara "totalmente o parzialmente formativa", si impegna a gestire direttamente, e con fondi propri, la formazione dell'apprendista. In alternativa, dichiarandosi "non formativa", l'impresa può inserire il proprio apprendista nei percorsi finanziati dalla Regione.

- Il *secondo step* riguarda l'individuazione, sempre on line, del tutor aziendale. Sappiamo che questa figura è cruciale in quanto collabora con l'ente formativo nel progettare ed erogare il PFI, e nell'attestare e certificare le competenze acquisite dall'apprendista. Per questo motivo, nella sperimentazione piemontese, i

tutor aziendali (molto più frequentemente, i consulenti del lavoro) sono obbligati a seguire un percorso formativo on line, e possono avviare il tutoraggio solo dopo aver ottenuto la certificazione che attesta il superamento della prova di valutazione.

- Con il *terzo step*, entra in campo il tutor aziendale che definisce il Piano Formativo Individuale Generale, selezionandolo tra i profili professionali standard riconosciuti dalla Regione Piemonte e comparati con quelli dei CCNNL. L'applicativo è su questo punto molto flessibile e il tutor può comporre un profilo personalizzato, eliminando o aggiungendo competenze agli standard, e anche eventualmente costruendo un profilo ex-novo, che tuttavia dovrà essere gestito dall'azienda con fondi propri, senza usufruire perciò dei finanziamenti provinciale.

- *Quarto step:* siamo alla scelta dell'ente di formazione. In base alle caratteristiche dell'apprendista e del settore di riferimento del PFI, il tutor aziendale ha a disposizione su un elenco di enti di formazione accreditati e candidati, tra i quali scegliere per vicinanza o competenza, la sede ove far svolgere al proprio apprendista il percorso formativo di base. L'ente individuato acquisisce l'iscrizione e compone per ogni apprendista il Piano Formativo Individuale di Dettaglio, che rispetto a quello generale compilato dal tutor aziendale, è progettato per competenze. Il software dedicato alla progettazione si compone di due moduli trasversali (per il primo anno: sicurezza, organizzazione e informatica), per un totale di 48 ore, e di due o tre moduli professionalizzanti definiti e concordati con l'impresa, per le restanti 72 ore.

- Il *quinto step* vede di nuovo protagonista l'impresa, che deve visionare il PFI di dettaglio predisposto

dall'ente ed approvarlo o rifiutarlo (in questo caso si ripete l'iter di definizione e approvazione). Ad approvazione effettuata, il PFI resta in giacenza nel Sistema Informativo fino a quando le diverse provincie non definiscono i termini di presentazione dei progetti. Le provincie valutano i progetti presentati e determinano gli stanziamenti relativi.

### La formazione dell'apprendista

Il percorso formativo di ogni apprendista è di 120 ore e si compone di:

- un modulo sulla sicurezza e sull'organizzazione aziendale (di 24 ore);
- un modulo di informatica che si differenzia nei contenuti a seconda del titolo di studio dell'apprendista (24 ore);
- due tre moduli professionalizzanti specifici individuati estraendo le competenze relative dal profilo professionale scelto dall'impresa nel momento della definizione del PFI generale (di 72 ore).

Le competenze trasversali vengono sviluppate in aula, componendo classi

anche disomogenee per tipologia di impresa, e senza ricadere nei problemi del vecchio modello. Le competenze professionalizzanti vengono sviluppate in azienda, sotto diretta responsabilità del tutor, coadiuvato dal coordinatore formativo.

Il coordinatore formativo è un ruolo di solito ricoperto da un docente esperto, che ha il compito di monitorare l'intervento in impresa, sostenere l'apprendista e il tutor aziendale nel corso del progetto, controllarne l'attuazione negli aspetti formali ed informali, mantenere aggiornato il sistema documentale, composto da una serie (notevole) di strumenti di controllo cartaceo e informatico (come per esempio: Scheda di programmazione e monitoraggio relativa ad un apprendistato su "Cablaggio Impianti Elettrici").

Al termine di ogni modulo, la direttiva regionale prevede che venga rilasciato un attestato con la certificazione delle competenze acquisite. Perché l'intero percorso formativo sia valido e finanziato, l'allievo deve aver frequentato 120 ore di corso. Eventuali assenze devono essere recuperate.

Anche sulle modalità di recupero delle

ore, la Regione Piemonte si è notevolmente digitalizzata, prevedendo anche in questo un sistema informatico ad hoc (vedi box).

### Molte luci e qualche ombra

La sperimentazione sta andando avanti ormai da quasi due anni. Siamo in realtà al secondo tempo di queste nuove procedure dell'apprendistato e possiamo fare già qualche bilancio.

La fase di start-up del 2010, che ha riguardato un numero limitato di enti "volontari" delle Province di Torino e Cuneo, non ha fatto emergere le difficoltà operative riscontrate nell'anno successivo (2011-2012) quando il sistema è stato messo a regime in tutte le provincie. Tuttavia, è stata abbastanza diffusa la percezione che la sperimentazione contenesse diversi aspetti positivi che hanno incoraggiato istituzioni, enti e imprese ad andare avanti in questa direzione.

- La reale personalizzazione dei percorsi formativi. Il complesso ma collaudato sistema di progettazione per competenze della regione Piemonte, gestito attraverso il software "Collegamenti" ha mostrato di essere adatto alla progettazione individualizzata dei PFI.
- La soddisfazione delle imprese nel partecipare alla formazione professionalizzante del lavoratore. Con l'intervento diretto delle imprese nella formazione si sono (più o meno a ragione), chiuse le vecchie polemiche sulla formazione non mirata degli apprendisti.
- La flessibilità degli orari di formazione applicati in azienda. Le rigidità burocratiche nel controllo della formazione presso l'ente, sono in qualche modo affievolite quando applicate alle imprese.
- Il drastico calo dei ritiri degli apprendisti in formazione. La focalizzazione



EnAIP Piemonte CFP di Oleggio.



EnAIP Piemonte CFP di Borgomanero.

del periodo di formazione svolto presso l'ente su temi trasversali ma cogenti, il relativo minore impegno in termini di ore, sostanzialmente la riduzione del periodo scolastico, sono fattori positivi nella lotta alla dispersione, problema fondamentale nell'apprendistato tradizionale

Non mancano le criticità.

- Il protagonismo del consulente del lavoro, affidatario con delega spesso totale delle procedure informatizzate per le relazioni obbligatorie tra azienda e struttura regionale (CPI, enti di formazione, Provincia, Regione), utilizza gli applicativi facendo da filtro tra l'ente e l'azienda. Il risultato

è che nell'80% dei casi il consulente definisce il PFI generale e approva il PFI di dettaglio senza che il tutor aziendale ne sia a conoscenza e possa entrare nel merito.

- La rigidità dei sistemi informativi utilizzati: se da un lato consentono l'estrema frammentazione e personalizzazione dell'offerta, dall'altro costringono a una gestione amministrativa dei percorsi frazionati che risulta complessa e diseconomica.
- La questione della certificazione delle competenze. L'agenzia formativa è garante della formazione in impresa ed è chiamata a certificare le competenze acquisite in azienda dall'apprendista. Va da sé che non tutte le

imprese e soprattutto non tutti gli imprenditori e i tutor aziendali, sono ugualmente competenti, affidabili ed inseriti nel sistema a pieno titolo. Attualmente non ci sono strumenti a disposizione degli enti di formazione che consentano un controllo sicuro del percorso professionalizzante e quindi una certificazione realisticamente coerente

### Prime conclusioni

Il nuovo apprendistato della prima sperimentazione avrà necessariamente vita breve, visti i recenti sviluppi legislativi, ma gli strumenti e i meccanismi che la Regione Piemonte e le Province hanno messo in campo verranno con tutta probabilità riutilizzati nell'applicazione del testo unico e della riforma del mercato del lavoro.

Il Sistema Informativo per la raccolta delle iscrizioni e la gestione dei progetti, la definizione del piano formativo individuale, gli strumenti per il monitoraggio e la certificazione sono elementi che potranno con tutti i crismi rientrare nell'impianto definitivo dell'apprendistato, anche al di là della entità dei finanziamenti pubblici che verranno messi a disposizione del sistema, e dell'inclusione prevedibilmente solo parziale delle attività nei piani di formazione finanziata regionali e provinciali. Enaip Piemonte, fino al 2010 impegnato nell'apprendistato solo attraverso raggruppamenti di agenzie, è entrato nel 2011 in modo autonomo a pieno titolo nella seconda fase della sperimentazione a livello regionale, formando circa 300 apprendisti, in otto su sette province, nel primo sportello di novembre. Il numero di iscrizioni acquisite per il secondo sportello, di giugno 2012, supera già quelle del primo, e consentirà di attivare percorsi per apprendisti in tutte le province della regione. ■

#### Per contatti e approfondimenti:

##### En.A.I.P. Piemonte

[www.enaip.piemonte.it](http://www.enaip.piemonte.it)

- **Adriano Bolamperti**, Responsabile Programmazione e sviluppo  
[adriano.bolamperti@enaip.piemonte.it](mailto:adriano.bolamperti@enaip.piemonte.it)
- **Gabriele Martelengo**, Responsabile Servizi Formativi per le Imprese (compreso Apprendistato), [gabriele.martelengo@enaip.piemonte.it](mailto:gabriele.martelengo@enaip.piemonte.it)