

Un anno fa il prof. Pier Antonio Varesi, Presidente dell'Isfol, ha affermato in un'intervista che «se l'apprendistato non decolla non è solo a causa degli ostacoli burocratici: nella cultura del nostro paese c'è ancora la percezione che non spetti al datore di lavoro farsi carico della formazione di un giovane».

La nuova definizione dello strumento contrattuale, contenuta nel Jobs Act, fa propria la necessità di intervenire solo sull'aspetto burocratico amministrativo, senza porre la dovuta attenzione alla formazione, svilendo lo strumento e di fatto confermando la lacuna culturale che come Paese abbiamo nei confronti di questa tipologia contrattuale.

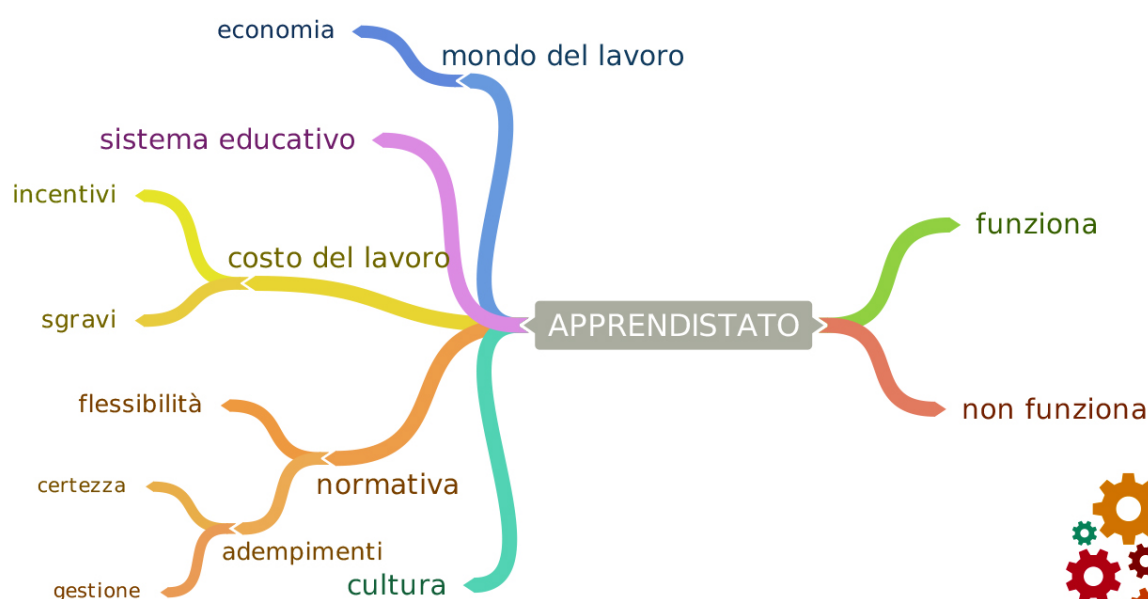
Che mondo affascinante è l'apprendistato! È in grado di evocare contemporaneamente nuove forze e collaudate esperienze, autentici entusiasmi e reiterati pregiudizi, vecchi approcci e nuove tendenze.

Tutto questo e altro ancora. Chi ha avuto il privilegio di partecipare, a partire dal 1997, all'avvio di questo strumento, ha avuto la fortuna di condividere un *tavolo* insieme a datori di lavoro, sindacati, enti di formazione, per provare a definire i primi modelli di formazione esterna, trasversale e professionalizzante, e successivamente ha lavorato *di fino* per riformulare e ridefinire i percorsi formativi nel succedersi delle riforme, ed ha potuto vedere, nel tempo, come questo mondo abbia modificato forme, facce, attori e, in parte, anche atteggiamento.

Ci sono molte aziende, apprendisti, formatori e consulenti entusiasti, convinti dell'effettivo valore dell'apprendistato e ce ne sono altrettanti scontenti, arrabbiati, scontenti. E chi ha lavorato su questo tema non può che essere d'accordo con il *leit motiv* di questi tempi: occorre semplificare l'istituto dell'apprendistato, certo, ma occorre anche capire che cosa si intende per apprendistato.

Che cosa può far funzionare questo contratto?

cosa può far funzionare il contratto di apprendistato?



Il nostro gruppo di lavoro, composto da persone appartenenti a diverse istituzioni e organismi che a vario titolo lavorano nel e con l'apprendistato, ha pensato di venire incontro alle aziende: si è voluto rendere evidente l'impegno sino ora profuso nella formazione delle nuove leve, facilitandone il compito, di concerto con gli attori territoriali.

Per fare questo si è provato ad accorpate tutti gli adempimenti dovuti da un'azienda per

assumere un apprendista ai sensi dell'art. 4 del 167/2011, aggregandoli in un unico documento che contiene fac simili, in grado di sostenere gran parte delle aziende (soprattutto le piccole, piccolissime o di medie dimensioni) nello sviluppo, ad esempio, di un piano formativo che consenta di usare il contratto di apprendistato come uno strumento per far effettivamente apprendere un lavoro ai giovani e, nel contempo, aiutare l'azienda a crescere. ***Il progetto Apprendistato? Si può fare! si propone dunque di favorire il superamento del vissuto di eccessiva complicazione e burocratizzazione legata alla gestione del contratto di apprendistato.***

L'analisi del contesto del mondo del lavoro nazionale e territoriale ha portato ad individuare degli obiettivi specifici che sono stati posti alla base dell'attività del progetto:

- **semplificare** i documenti, creando dei dispositivi unitari che possano sviluppare delle buone prassi;
- **coinvolgere** gli attori e le risorse che possono sostenere e migliorare una corretta gestione dei contratti di apprendistato;
- **documentare** il processo di apprendistato e controllare gli adempimenti;
- creare standard e strumenti per "togliere tempo" alla gestione burocratica e favorire l'**investimento** nella formazione dell'apprendista e nello sviluppo di competenze.

Per **questo abbiamo messo a disposizione gratuitamente il "Kit Apprendistato"** per ora solo per l'art.4 , ma è nostra intenzione implementare anche le versioni per l'apprendistato in art. 3 e 5.

Il Kit è composto da una Guida, i file di supporto sui CCNL di riferimento, i Siti internet collegati, le FAQ; sono inoltre previsti dei momenti di informazione/formazione per il loro utilizzo.

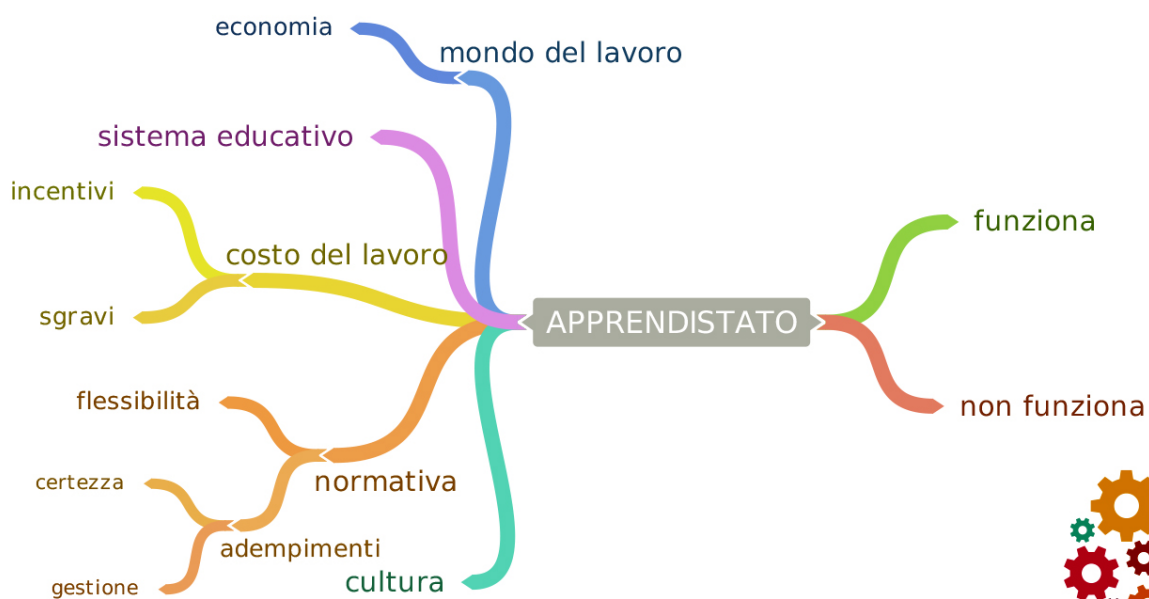
È evidente che questo approccio contiene in sé un impegno, un patto tra tutti coloro che lo sostengono: quello di non ritenere, nei fatti più che nei proclami, che la «... la formazione in sé sia

un onere: un impiccio pratico che frena le imprese dall'utilizzo di uno strumento contrattuale pure fortemente incentivato» (vedi M. Tiraboschi, *Direzione giusta. Contenuti, tempi e metodo sbagliati. Prime note sulla riforma dell'apprendistato*)

Recenti e numerosi scambi con il confinante Canton Ticino ci hanno inoltre permesso ulteriormente di vedere che è possibile lavorare con l'apprendistato in modo serio, proficuo e altamente qualificante, con piena soddisfazione da parte di tutti gli attori coinvolti.

Il nostro gruppo (Provincia di Varese, Direzione Territoriale del Lavoro di Varese, Ordine dei Consulenti del Lavoro), **nonostante le problematiche novità legislative, prosegue il suo lavoro, nella convinzione, più volte confermata in questi giorni da autorevoli commentatori, che la formazione professionalizzante vada erogata**, e le aziende, ancora una volta, non possono essere lasciate sole.

cosa può far funzionare il contratto di apprendistato?



Andrea Lazzaroni

Esperto di apprendistato

Provincia di Varese - Settore formazione professionale e istruzione

Cristina Zambon

Ufficio Apprendistato

Provincia di Varese – Settore formazione professionale e istruzione

Scarica il pdf 