

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 23 novembre 2020, n. 43

Chi crede ancora nell'apprendistato di primo livello? Da quanto è emerso dal *webinar* tenutosi il 19 novembre 2020 organizzato da Fondazione Gi Group e Adapt, è possibile anticipare fin da subito la risposta: ci credono tutti. Ma allora perché, a fronte anche di numerose riforme susseguitisi negli anni, è ancora oggi uno strumento scarsamente utilizzato nelle imprese e nelle scuole italiane, sebbene sia indubbio che si tratti di un ottimo rimedio per combattere i numerosi problemi dell'attuale mercato del lavoro? In cosa si è sbagliato in tutti questi anni? Quali possono essere le soluzioni? A tutte queste domande hanno cercato di rispondere gli *stakeholders* dell'apprendistato di primo livello intervenuti - quali rappresentanti dei lavoratori, degli imprenditori, dei giovani e delle loro famiglie, degli istituti scolastici, degli enti territoriali e dei consulenti del lavoro - che, insieme, si sono seduti intorno ad una vera e propria "tavola rotonda virtuale" per discutere sull'argomento e cercare di fornire testimonianze, riflessioni e proposte concrete per rilanciare l'apprendistato in Italia: un istituto pensato ed ideato in favore dei giovani che, ormai da troppo tempo, sembra però avere le ali completamente tarpate.

A tal fine, Adapt e Fondazione Gi Group - entrambi membri della *European Alliance for apprenticeships* - hanno dato vita ad un vero e proprio "manifesto" per l'apprendistato di primo livello, grazie ad una ricerca strutturata in due fasi distinte ma strettamente correlate tra di loro: la prima - condotta da Gi Group - di individuazione delle criticità e degli ostacoli che si pongono dinanzi allo strumento in analisi, dopo aver ascoltato i pareri e le esperienze dei diversi attori che, a vario titolo, sono impegnati nel sistema dell'apprendistato; la seconda fase - grazie ad una costruttiva collaborazione con Adapt - di costruzione di risposte effettive e soluzioni concrete alle problematiche dapprima individuate. Nella ricerca in questione, le risposte alle criticità implicano degli interventi in tre diversi ambiti di operatività: nell'ambito della "conoscenza", in quello della "realizzazione" ed, infine, nell'ambito della "attivazione" dei percorsi di apprendistato. **Antonio Bonardo (Public Affair Senior Director di Gi Group) e Emmanuele Massagli (Presidente di Adapt)** hanno presentato ai partecipanti e al pubblico collegato al *webinar* la

ricerca condotta.

Quanto al tema della “conoscenza”, lo studio ha evidenziato che il principale scoglio su cui si infrange l’apprendistato di primo livello è di carattere prettamente culturale, le cui responsabilità sono da additare tanto al mondo della scuola, da troppi anni ormai ferma su un metodo didattico che poco si apre al vero mondo del lavoro – come ha avuto modo di sottolineare **Gianna Fracassi, vicesegretaria generale della CGIL** – quanto a quello dell’impresa (soprattutto per le PMI), che spesso non possiede l’attitudine all’investimento di medio-lungo periodo: la mancata integrazione tra queste due dimensioni, infatti, fa sì che si creino agli occhi dei giovani e delle loro famiglie – rappresentate all’incontro da **Gigi De Palo, Presidente Nazionale del Forum delle Famiglie**, che evidenzia tale aspetto – i pregiudizi che tutt’oggi impregnano tale strumento contrattuale, ossia l’idea ampiamente diffusa per cui un percorso in apprendistato sia un percorso di basso livello, un modo per i giovani di “accontentarsi” di un mestiere che non può portare a carriere solide e ben retribuite. Il vincolo culturale appena descritto porta inesorabilmente ad una mancanza di orientamento dei giovani verso la scelta del percorso professionale che si vuole intraprendere e, dunque, ad una limitata conoscenza delle effettive potenzialità formative-occupazionali dei percorsi di apprendistato.

Una soluzione a tali problematiche - secondo il manifesto presentato ai partecipanti al webinar - potrebbe essere quella di identificare un “aggregatore”, ossia un luogo digitale - anche a livello istituzionale - in grado di promuovere la conoscenza dell’apprendistato, dove sia possibile reperire tutte le informazioni utili per creare percorsi formativi e condividere competenze ed esperienze fra i diversi attori. Una proposta, peraltro, che sembra essere già implementata, dal momento che la piattaforma è già esistente ed è rappresentata da [Fareapprendistato.it](https://fareapprendistato.it), all’interno del quale si possono trovare approfondimenti scientifici, normativi e contrattuali, guide pratiche per la costruzione di percorsi formativi ed una *Community*, in via di costruzione, in cui sarà possibile raccontare esperienze e buone pratiche di apprendistato.

Per quanto concerne l’ambito del “realizzare”, cioè della pratica realizzazione dell’apprendistato duale, i punti di criticità si sono riscontrati innanzitutto da un punto di vista organizzativo: in modo particolare, infatti, le imprese avvertono il disagio di dover

affrontare uno sforzo organizzativo e di formazione superiore alle proprie capacità per realizzare nel concreto nuovi percorsi di apprendistato, soprattutto nello sviluppare la figura del *tutor* aziendale, che – come è noto – ha un ruolo determinante nella costruzione delle competenze dell'apprendista e nel suo accompagnamento durante tutto il percorso formativo. Dall'altro lato, si avverte la necessità di individuare all'interno della scuola una figura in grado di interfacciarsi con il mondo produttivo e, dunque, in grado di saper strutturare questa tipologia di percorso. Un'altra grande problematica dell'apprendistato duale, inoltre, è quella relativa sia al recepimento di questo strumento all'interno dei contratti collettivi di categoria – che in alcuni casi non viene addirittura normato, in altri casi, invece, la contrattazione si limita a disciplinare la parte relativa alla retribuzione e all'inquadramento, senza provare a costruire dei profili professionali utili a favorire tale connessione tra scuola e mondo del lavoro – sia nella grande differenziazione e poca unitarietà a livello regionale della normativa sui profili formativi, che crea instabilità e difficoltà nella ricognizione normativa soprattutto per le realtà multilocalizzate. Un appello ad una maggiore attenzione da parte della politica allo strumento è stato lanciato da **Angelo Colombini, Segreteria Confederale CISL**, mentre ad una maggior attenzione alle diverse specificità locali e territoriali si è concentrato l'intervento di **Guido Lazzarelli, Direttore Centrale delle politiche del lavoro di Confcommercio**.

Le proposte messe in campo per superare gli evidenti ostacoli ad una effettiva realizzazione dell'apprendistato duale sono molteplici: un punto fondamentale potrebbe essere quello di organizzare attività formative finanziate dalla Regione nei confronti dei *tutor* formativi ed aziendali. In particolare, si propone che questi ultimi possano essere anche destinatari di sgravi contributivi per le ore di formazione dedicate all'apprendistato. Ma non è tutto: si potrebbe pensare anche di creare dei momenti finalizzati al periodico scambio e confronto tra *tutor*, cosicché possano essere in grado di definire opportuni sistemi di valutazione delle competenze; di istituire una stabile figura di riferimento a scuola con *expertise* in apprendistato di primo livello e di integrazione scuola-lavoro; oltre che ad un grande auspicio per i contratti collettivi in fase di rinegoziazione, cioè quello di poter disciplinare in maniera più esaustiva i temi cruciali dell'apprendistato duale, ossia i temi formativi.

Infine, l'ultimo ambito individuato dalla ricerca in analisi è quello relativo all'attivazione dei percorsi di apprendistato, non come espressione tautologica di "realizzazione", bensì sotto un profilo di comune attività tra gli attori dell'apprendistato di primo livello verso un'unica direzione, il "fare sistema" che deve rappresentare un pre-requisito per la nascita di relazioni e progettualità condivise per il rilancio dell'apprendistato duale in Italia. Per arrivare a questo

risultato, i ricercatori hanno studiato e presentato altre proposte allettanti, tra cui sicuramente spicca quella di istituire delle figure di “*Champion dell’apprendistato*”, cioè accompagnatori, facilitatori e progettisti dell’apprendistato scolastico a livello territoriale, finanziati dalle Regioni, che favoriscano il *matching* tra scuole e aziende. Ma anche un potenziamento del ruolo dei Consulenti del Lavoro, come ricordato dal **Presidente di ANCL Dario Montanaro**, e delle istituzioni pubbliche, rappresentate nel webinar da **Alessandra Nardini, Presidente Commissione Istruzione della Conferenza Stato-Regioni**.

Tra i vari interventi dei tanti partecipanti all’incontro, Alfonso Balsamo di Confindustria - stilando un elenco di quelle che sono le volontà del mondo imprenditoriale per un effettivo sviluppo dell’apprendistato - ha voluto sottolineare l’importanza anzitutto dell’abbattimento dei vincoli culturali sopra descritti, che può avvenire soltanto attraverso la creazione di progetti condivisi in grado di creare un dialogo tra istituzioni scolastiche e imprese: «abbiamo creato un progetto con circa 200 scuole di tutta Italia, dal nome “con la scuola”, il cui obiettivo è fare orientamento ai docenti e creare un’interlocuzione direttamente con gli imprenditori. Ne sono nate decine di percorsi di apprendistato. Questo è un modo per “fare sistema”». Buone pratiche condivise anche da **Confartigianato**, rappresentata da **Silvia Ciuffini**, responsabile del mercato del lavoro e formazione professionale.

Un altro intervento di grande impatto è stato quello di **Franco Bercella, imprenditore e titolare della Bercella S.r.l.** che ormai da dieci anni accoglie con convinzione nella propria azienda apprendisti di primo livello: «l’apprendistato è lo strumento ideale per l’economia italiana, perché dà modo alle imprese di essere partecipi alla formazione dei ragazzi che entreranno nelle nostre aziende. Non possiamo solo lamentarci delle cose che non funzionano, dobbiamo fare qualcosa. Il “manifesto” presentato quest’oggi è il punto di partenza, abbiamo tutti gli ingredienti su cui focalizzarci, non resta che coordinarci tutti insieme. Non possiamo mollare questa opportunità in un momento così difficile: il Covid ci ha fermato, ma un’azienda virtuosa in questo momento pensa a seminare, per poi raccogliere i frutti in futuro, quando le cose andranno meglio». Un’attenzione maggiore nei confronti del futuro dei giovani come leva per il sistema Paese è stata auspicata anche da **Ivana Veronese, Segretaria Confederale UIL**.

E quale strumento migliore dell’apprendistato per poter seminare opportunità da

cogliere in futuro? Il *webinar* tenutosi lo scorso giovedì può realmente essere il punto di partenza per il rilancio dell'apprendistato di primo livello, visto che ha già rappresentato un primo effettivo risultato del "fare sistema" di cui si ha bisogno. L'obiettivo - si auspica grazie anche all'uso dei fondi del tanto acclamato *Next Generation Eu*, assolutamente in grado di finanziare lo sviluppo di tali percorsi formativi - sarà quello di formare quanti più ragazzi possibili come Thomas Cotti, un apprendista che ha voluto condividere la propria positiva esperienza in un [video pubblicato sul canale YouTube di Gi Group](#), per poter finalmente vedere negli occhi dei giovani la stessa gioia per la scoperta della propria "vocazione".

Giuseppe Montemarano

Laureato in Consulenza del Lavoro e Relazioni Industriali

Università degli Studi di Foggia

 [@montemarano_g](#)