

Ovunque si legge che l'apprendistato è “un contratto difficile”, che “c'è troppa burocrazia”, “costa tanto”. Ma è davvero così? E' questa la vera ragione del suo mancato decollo?

I problemi sono reali, ma una originale iniziativa diffusasi in Veneto dimostra che sono superabili, anche a normativa vigente.

In particolare, può essere diverso e più agile l'approccio al temutissimo Piano Formativo Individuale dell'apprendistato professionalizzante, che il Testo Unico ha affidato alla contrattazione collettiva o agli enti bilaterali. In questa direzione, il *team* di ricercatori di ADAPT ha perfezionato nel corso dell'ultimo anno un prototipo di Piano in grado di raccogliere tutte le informazioni utili del datore di lavoro e dell'apprendista per l'organizzazione di un monte ore di formazione totale e proporzionato durante l'intero periodo di apprendistato. Con buona pace della burocrazia.

Promuovere, valorizzare l'apprendistato e perfezionare la tecnica di redazione del Piano Formativo Individuale (PFI) sono stati i tre principi ispiratori alla base del progetto sperimentale promosso da ADAPT (Associazione per gli Studi Comparati sul Diritto del lavoro e delle Relazioni industriali) e dall'Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro della Regione Veneto. Impresa ardua ma che a distanza di un anno ha visto i Consulenti del Lavoro veneti redigere Piani Formativi Individuali per l'apprendistato professionalizzante in completa autonomia e a sostenere (e a credere) nella formazione c.d. formale, svolta direttamente in azienda - luogo formativo per eccellenza - dove l'apprendimento è erogato in un contesto organizzativo e strutturato, in termini di obiettivi, tempi e risorse.

Il *format* è basato su un approccio per competenze dove non sono importanti i corsi/percorsi didattici ma le competenze, ovvero gli esiti dell'apprendimento raggiunti dal giovane durante la propria attività lavorativa, oltre che formativa.



Il PFI...

Valorizza la Persona e le competenze possedute

Le attività svolte sono descritte secondo il linguaggio delle conoscenze e competenze

Non vanno segnati i percorsi o i corsi

| | Formazione professionalizzante e di mestiere | Ore | Di cui nel primo anno | Di cui nel secondo anno | Di cui nel terzo anno |
|-----|--|-----|---|-------------------------|-----------------------|
| A | Conoscere e saper applicare le tecniche relazionali, comunicative ed organizzative | | | | |
| B | Conoscere e saper applicare gli strumenti specifici e tecnici per lo svolgimento del proprio operato | | | | |
| C | Corso base di tecniche relazionali, comunicative ed organizzative | | La suddivisione delle ore viene effettuata sulla base delle potenzialità dell'apprendista e le esigenze dell'azienda | | |
| D | Corso di informatica | | | | |
| E | | | | | |
| TOT | | | | | |

Il modello predisposto dai ricercatori ADAPT prevede, vera novità, il c.d. “cronoprogramma”, annuale, relativo alla registrazione della formazione. In questa sezione del Piano, il Consulente del Lavoro ha la possibilità di esplicitare ciò che l'apprendista ha imparato, mediante quali modalità, quali carenze e aree di miglioramento sono propri del giovane ed utili per programmare l'eventuale formazione dell'anno successivo.

Il progetto è facilmente fruibile mediante una moderna piattaforma *online* che raccoglie più di 200 piani formativi precompilati. Questa ultima è costantemente aggiornata ricca di materiale di approfondimento.

Ai Consulenti del Lavoro è offerta anche la possibilità di usufruire di un **servizio di assistenza personalizzata** operata da un ricercatore ADAPT, un momento prezioso per confrontarsi sulla stesura di specifici Piani formativi, sviluppando così competenze relativamente alle tecniche di redazione.

La collaborazione avviata da ADAPT e ANCL Veneto, dunque, ha permesso di dare avvio ad una vera e propria avventura lavorativa che ha come denominatore comune **la promozione dell'apprendistato, con l'obiettivo di incoraggiare imprese e professionisti del mercato del lavoro a scommettere su questo prezioso strumento di inserimento dei giovani e qualificazione delle aziende, valorizzando anche (e soprattutto) la formazione.**

Considerata la grande attualità del tema relativo ai processi di semplificazione utili per il rilascio dell'apprendistato, **il prototipo di Piano formativo è, dunque, un esempio di completezza da non sottovalutare poiché raccoglie tutte le informazioni** relative alla azienda, all'apprendista, alla formazione di base e trasversale ed a quella professionalizzante. **È un percorso personalizzato, che parte dalle potenzialità dell'apprendista senza ignorare le esigenze della azienda.** **Non da ultimo, è uno strumento che non permette di aggrapparsi alle lacune normative per rimanere immobili, ma dimostra che se si crede davvero nell'apprendistato non è poi così impossibile gestirlo.**

Lidia Petruzzo

ADAPT Research Fellow

@PetruzzoLidia

Antonio Stella

Vice Presidente ANCL u.p. Vicenza