

L'esperienza della "nostra via duale" nei Centri di Formazione Professionale CONFAP e FORMA

EUGENIO GOTTI¹

L'anno formativo 2016/2017 ha visto l'attivazione dei primi corsi di IeFP nell'ambito della sperimentazione nazionale del sistema duale.

Il presente contributo illustra i primi risultati dell'esperienza da parte dei Centri di Formazione Professionale aderenti a CONFAP e FORMA, che hanno attivato anche azioni di sistema a livello nazionale a supporto della sperimentazione.

Emerge una forte capacità di apertura da parte dei Centri di Formazione Professionale verso il tessuto imprenditoriale, con una risposta significativamente positiva da parte delle imprese ad intervenire direttamente nella formazione dei giovani.

Le maggiori e prevedibili difficoltà sono dovute in massima parte alla scarsissima conoscenza dello strumento contrattuale dell'apprendistato formativo. Anche in questo caso, i CFP evidenziano la capacità di farsi carico anche degli aspetti giuslavoristici.

I buoni risultati del primo anno di avvio dei percorsi sperimentali, da un lato incoraggiano a proseguire con le attività, dall'altro interrogano i CFP in ordine a come rafforzare il rapporto con il tessuto imprenditoriale, anche in rapporto allo sviluppo delle politiche attive del lavoro

During the training period 2016/2017 the first VET courses as part of the national experimentation of the dual system were activated.

This document presents the first results of the experience made by the vocational training centers members of CONFAP and FORMA, which have also implemented national actions to support experimentation.

It has been detected a good cooperation with the entrepreneurial world, with companies available to intervene in the training process of the young people.

The main difficulties are due to insufficient knowledge of the contractual instrument of apprenticeship training. Even in this case, the vocational training centers have demonstrated their ability to take charge of the legal aspects as well.

The positive results of the first year of dual system experimentation encourage us to continue with the activities and to find a way to strengthen the relationship with the business world.

1. Introduzione

Gli Enti di CONFAP e FORMA hanno raccolto la sfida comune della nascita del sistema duale per la IeFP, attraverso interventi sia attraverso l'attuazione dei percorsi formativi sui territori, sia con una azione di sistema a livello nazionale.

Sono 38 i CFP che stanno collaborando alla riflessione condivisa per giungere a principi, criteri ed una comune cornice di intervento, per quella che si configura come una ulteriore e diversa modalità di realizzare la IeFP. Il sistema duale non va infatti a sostituire i corsi di IeFP, ma rappresenta una ulteriore modalità

¹ Esperto di politiche per l'istruzione, la formazione e il lavoro.

per la loro realizzazione, attraverso un maggior coinvolgimento dell'impresa, che si impegna direttamente nella formazione degli allievi.

Infatti, il sistema duale integra organicamente formazione e lavoro dando agli allievi la possibilità di conseguire il titolo di studio attraverso l'apprendimento sul lavoro, *on the job*. Si tratta di operare nel solco dell'esperienza della IeFP e del modello *VET*, rafforzando la logica del metodo induttivo, della didattica per competenze, del compito di realtà, della dialettica costante tra azione e riflessione sull'azione, tra teoria e prassi.

Con la sperimentazione del sistema duale, viene potenziato il rapporto con le imprese che diventano non più solo luoghi di accoglienza degli allievi per esperienze di tirocinio, ma veri e propri partner per la progettazione e la realizzazione congiunta dei percorsi formativi.

La riflessione a livello nazionale metterà a disposizione dei territori linee guida di intervento, generali e di settore, perché è quanto mai utile mettere a punto una visione comune di intervento, ma anche strumenti operativi, che possano sostenere e facilitare gli interventi dei singoli CFP.

Sono infatti oltre 150 i CFP CONFAP e FORMA coinvolti attivamente nella realizzazione dei primi corsi IeFP della sperimentazione duale nell'anno formativo 2016/2017.

Al termine del primo anno di attuazione dei percorsi formativi del duale la rete CONFAP e FORMA, ha svolto una analisi dell'esperienza e dei risultati ottenuti.

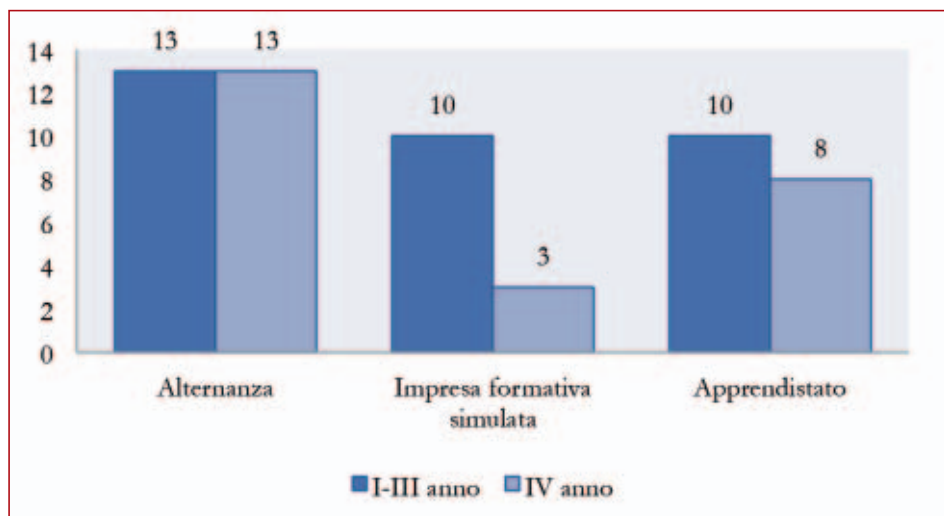
I primissimi risultati di tale indagine² mostrano come la sperimentazione non solo ha positivi riscontri, ma apre una riflessione sui possibili sviluppi dell'intensificazione del rapporto con il sistema delle imprese.

2. Modalità di realizzazione e allievi coinvolti

È innanzitutto da evidenziare le differenti modalità di attuazione delle attività da parte delle Regioni.

² L'indagine è stata condotta nel mese di luglio 2017 con metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), tramite un questionario strutturato con somministrazione online. Rispetto ai CFP contattati (153) il tasso di risposta è stato del 97%.

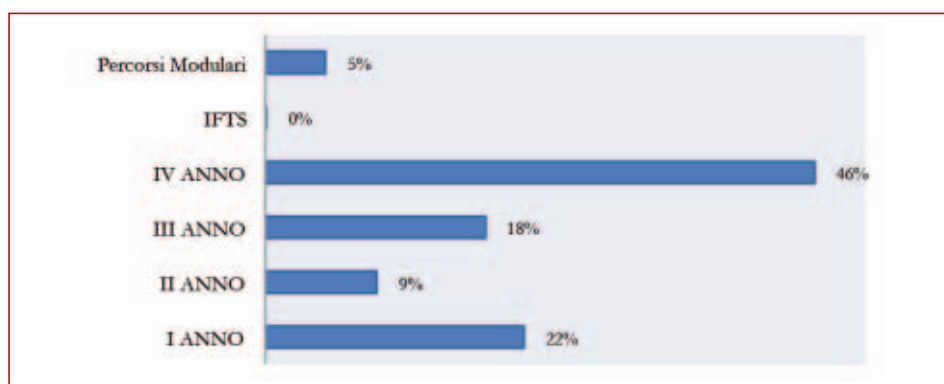
Figura 1 - Modalità di realizzazione previste nelle Regioni



Le tre modalità di realizzazione previste dall'Accordo approvato il 24 settembre 2015 dalla Conferenza Stato-Regioni, ovvero l'alternanza rafforzata, l'impresa formativa simulata e l'apprendistato di I livello, sono distribuite in modo non omogeneo nelle diverse Regioni che hanno preso parte alla sperimentazione. Vi è una prevalenza di Regioni che prevedono l'alternanza e un numero più basso di Regioni che prevedono impresa formativa simulata e apprendistato per triennio e IV anno.

Guardando al numero di allievi suddivisi per annualità, si osserva da subito una netta prevalenza dei IV anni, in particolare in alternanza rafforzata. Ciò evidenzia come la sperimentazione abbia rappresentato anche l'occasione per molte Regioni di estendere la filiera formativa della IeFP al quarto anno. Inoltre, in alcuni casi, la stessa sperimentazione ha consentito di attivare una offerta di formazione erogata dai CFP laddove prima sussisteva solo un'offerta da parte del sistema scolastico.

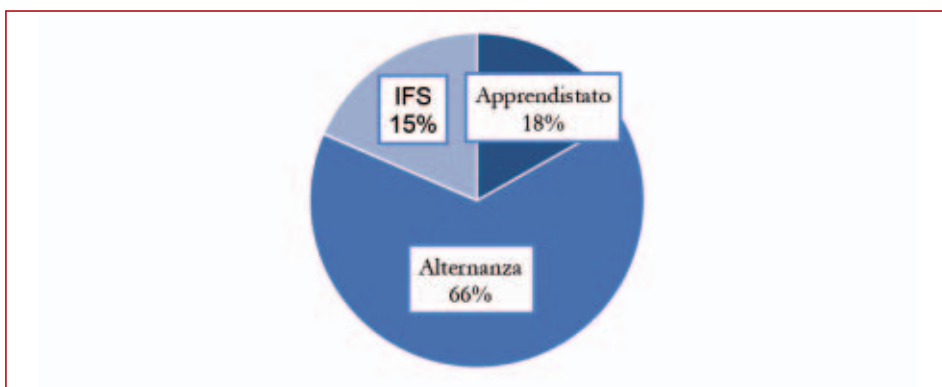
Figura 2 - Numero di allievi coinvolti dai CFP campione per annualità



In termini di percorsi attivati, si riscontra una prevalenza di percorsi per la qualifica di operatore del benessere e operatore della ristorazione nei percorsi triennali, in linea con gli ultimi dati dei monitoraggi sulla IeFP (ISFOL).

Dai dati a disposizione è possibile inoltre fornire una panoramica dei giovani coinvolti anche in termini di modalità formative applicate. Nello specifico emerge che per gli Enti aderenti a FORMA gli apprendisti rappresentano una parte importante del totale, il 18% a fronte del 7% a livello nazionale registrato dal rapporto INAPP³. Già dal primo anno della sperimentazione emerge dunque una elevata incidenza degli apprendisti per gli Enti aderenti a CONFAP e FORMA rispetto agli altri Enti.

Figura 3 – Allievi per modalità di realizzazione dei percorsi



L'impresa formativa simulata, che pesa per il 15% degli allievi è concentrata nel nostro campione nel I anno: tale intervento viene quindi utilizzato in una logica preparatoria, in particolare per i giovani quattordicenni delle prime annualità a cui sono precluse l'alternanza e l'apprendistato.

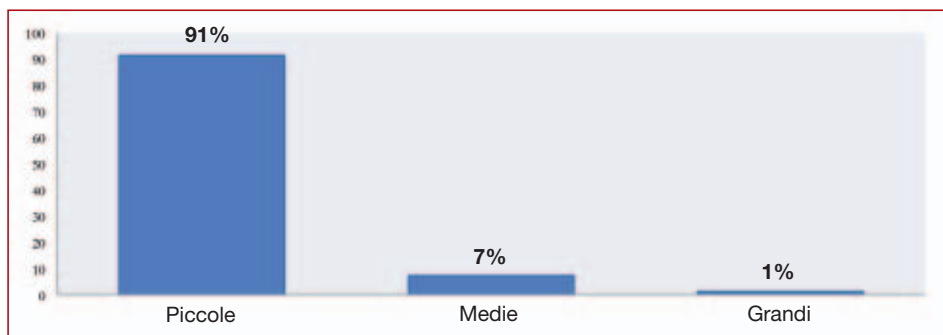
3. Il rapporto con il sistema imprese

Come era prevedibile, la sperimentazione ha orientato i CFP al maggiore rapporto verso l'esterno, nel rapporto con le imprese. Un fenomeno registrato è che i CFP hanno ampliato i contatti con le imprese grazie alla sperimentazione: i nuovi contatti rappresentano circa un terzo (26%) delle imprese contattate.

È da evidenziare il peso delle piccole imprese: si tratta di oltre il 90% del totale delle aziende contattate, seguite da una percentuale residuale di medie (7%) e grandi (1%).

³ INAPP, Sperimentazione del Sistema Duale nella IeFP, luglio 2017.

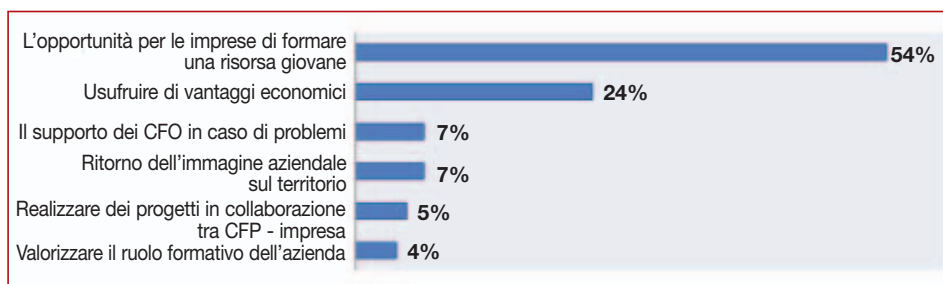
Figura 4 – Imprese contattate per dimensione



Il tasso di risposta positiva da parte delle imprese (attivate su contattate) è il 66%. È un dato che evidenzia una risposta significativamente positiva da parte delle aziende, più alta delle aspettative generali. Sarebbe interessante approfondire le motivazioni di questo successo nel coinvolgere le imprese, se dovuto alla reputazione dei CFP, alla modalità di presentazione della iniziativa, alla qualità intrinseca dell'offerta.

Se analizziamo le motivazioni per cui le imprese aderiscono all'iniziativa, possiamo osservare come emerga chiaramente l'interesse dell'azienda nell'intervenire direttamente nel processo formativo del giovane (Figura 5). Ciò conferma le recenti evidenze dell'esperienza tedesca⁴ le quali evidenziano come lo strumento dell'apprendistato influenzi positivamente i processi e i costi delle fasi di reclutamento. D'altra parte, appare evidente come questa motivazione possa oggi contare su una riduzione significativa del costo azienda – grazie allo scambio retribuzione/formazione introdotto dal D.lgs. 81/2015 – che consente alle aziende di rendere sostenibile l'uso del contratto di apprendistato formativo, nonostante il notevole impegno formativo.

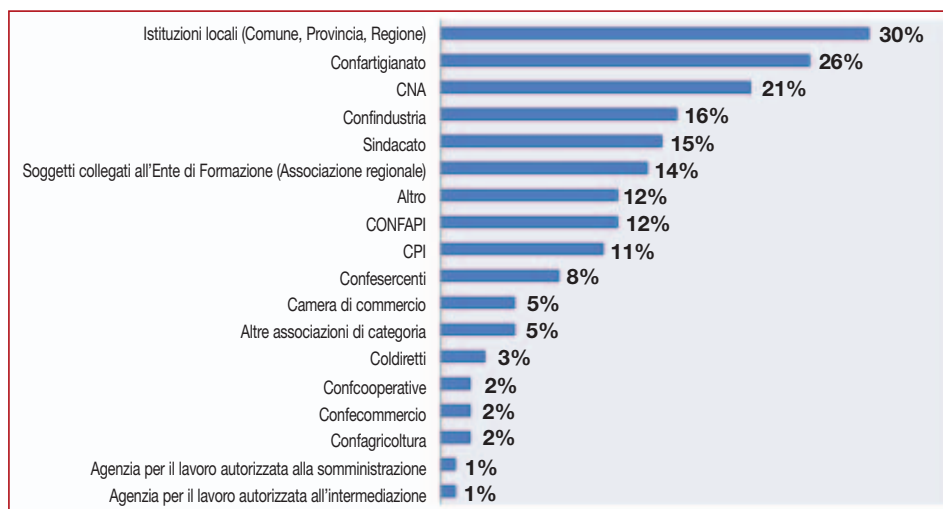
Figura 5 – Perché le imprese si sono attivate



⁴ WENZELMANN F., MUEHLEMANN S., PFEIFER H., The costs of recruiting apprentices: Evidence from German workplace-level data. *German Journal of Human Resource Management*, 31(2), 2017, pp. 108-131.

Dai dati sul rapporto con le imprese, sembra che la sperimentazione abbia incentivato una sorta di “forza centrifuga” dei CFP. È possibile osservare tale spinta anche in relazione alla capacità di fare rete nei territori: sinergie con istituzioni locali, parti sociali, soggetti della rete dei servizi per il lavoro sono state attivate quasi nel 60% dei casi. È inoltre evidente come il rapporto con le associazioni dei datori di lavoro artigiani rispecchi la natura delle aziende coinvolte.

Figura 6 – Sinergie sul territorio: soggetti coinvolti



Tale relazione è indice di un approccio strutturato. Come rilevato in studi comparativi tra sistemi duali nei Paesi avanzati (Eichhorst, Rodríguez-Planas, Schmidl, & Zimmermann, 2015) il coinvolgimento dei datori di lavoro, e delle loro organizzazioni di rappresentanza, costituisce un elemento cruciale per la crescita di un sistema duale, avendo come principale obiettivo quello di rendere più vicina la formazione ai bisogni del mercato del lavoro.

Ancora nel segno dell’apertura dei CFP verso l’esterno, è da segnalare che le modalità di progettazione prevalenti siano legate a un lavoro congiunto con le aziende e viene evidenziato il confronto e supporto offerto dalle Sedi Regionali/Nazionali.

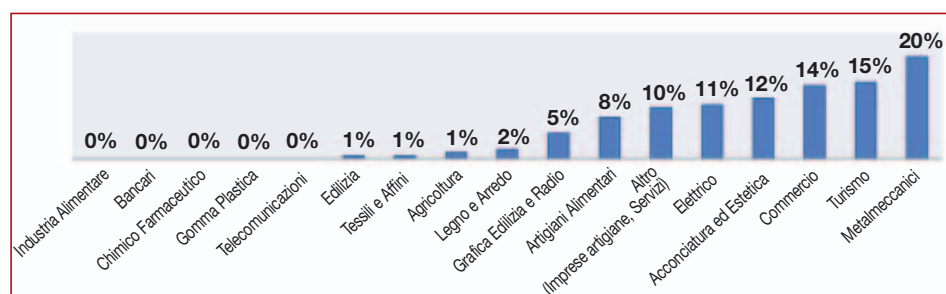
4. Apprendistato di primo livello: criticità e opportunità

Tra le modalità di realizzazione della sperimentazione del sistema duale i percorsi di Apprendistato per la qualifica e il diploma costituiscono in particolare il tema sfidante per l’intero sistema e il principale banco di prova per la

sperimentazione, dal momento che presuppongono un alto livello di ingaggio delle imprese. In questo senso, l'indagine conferma l'avvio, seppur lento, di tale tipologia contrattuale, e allo stesso tempo fa emergere alcuni aspetti di potenzialità per i CFP.

Come già detto in apertura, l'incidenza di apprendisti sul totale degli allievi coinvolti per il nostro campione di CFP è di circa il 18%, a fronte del 7% di tutti gli enti che hanno partecipato alla sperimentazione nazionale. I settori maggiormente rappresentati nei contratti di apprendistato attivati dai CFP di CONFAP e FORMA, sono il metalmeccanico (20%), seguito da turismo (15%) e commercio (14%).

Figura 7 – Settori dei contratti di apprendistato attivati



Interessante notare come le principali criticità segnalate dai rispondenti sono direttamente riferibili alla mancanza di conoscenza dello strumento contrattuale e della normativa di riferimento.

Figura 8 – Contratto di apprendistato: principali criticità riscontrate

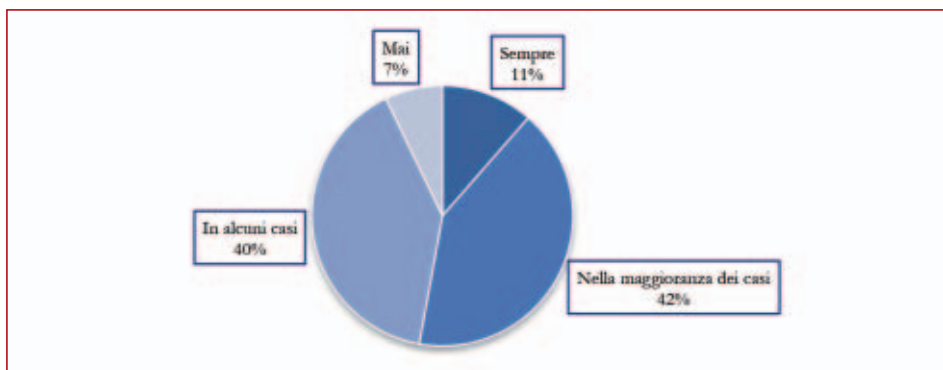


È d'altra parte nota la mancata consuetudine nell'utilizzo di questo tipo di contratto anche da parte di consulenti del lavoro e commercialisti. Ciò rappresenta una difficoltà in particolare nel rapporto con la piccola impresa che tende a delegare molte scelte tipiche della funzione HR a professionisti di loro fiducia, in particolare commercialisti e consulenti del lavoro⁵.

⁵ VITE E., *Piccole imprese, relazioni industriali e territori*. In V. Fortunato, *Imprese, sviluppo, territori. Luoghi e percorsi imprenditoriali in Calabria*. Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino Editore, 2017.

D'altra parte, i CFP dimostrano una tendenza a risolvere le criticità in modo proattivo e nel caso specifico, si evidenzia come essi si siano fatti carico in larga parte delle questioni giuslavoristiche, di norma di competenza delle imprese.

Figura 9 – Frequenza con cui il CFP si è fatto carico di tematiche giuslavoristiche



Seppur con diversi gradi di intensità, la quasi totalità del CFP, già nel primo anno della sperimentazione, si è fatto carico di fare da interfaccia per questioni giuslavoristiche afferenti la gestione del rapporto di lavoro.

È evidente che se la natura dell'ostacolo è di tipo conoscitivo/informativo, superabile attraverso una più diffusa e approfondita conoscenza dello strumento contrattuale dell'apprendistato. Tuttavia, si dimostra come il CFP si sappia dotare delle competenze necessarie ad affrontare le problematiche che incontra ed a rapportarsi con le imprese offrendo loro anche il supporto necessario per gli aspetti di gestione, anche amministrativa.

5. La voce degli operatori: i livelli di soddisfazione

I giudizi generali sulla sperimentazione e i livelli di soddisfazione registrati da parte dei diversi soggetti e attori coinvolti, restituisce un quadro più che positivo.

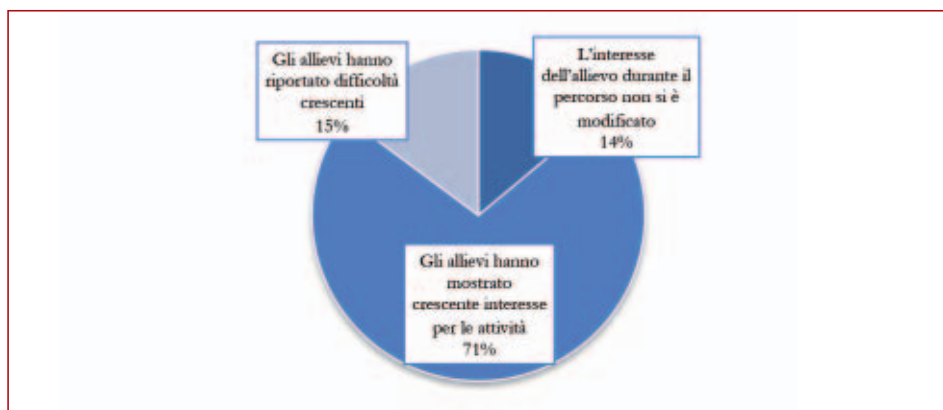
Da una parte infatti le criticità sono legate alla gestione burocratica, sia in riferimento alla linea 1 della sperimentazione, sia in riferimento alle modalità operative legate alla programmazione regionale della linea 2. Si tratta infatti, secondo i CFP, di snellire la documentazione da produrre (50%), unita alla maggiore flessibilità richiesta nella gestione dei calendari, mentre il rapporto con allievi e famiglie e le modalità di realizzazione sono considerati positivi.

Di particolare interesse sono le risposte relative al giudizio complessivo dato

alla sperimentazione. In questo caso la quasi totalità degli operatori (98%) vede nella sperimentazione una duplice opportunità: di crescita per gli allievi coinvolti e di sviluppo per i propri CFP.

Il buon livello di successo dell'esperienza dei CFP FORMA nel primo anno della sperimentazione è legato, soprattutto, alle reazioni degli allievi: per il 71% degli operatori, gli allievi hanno mostrato interesse crescente per le attività, mentre all'opposto, un 15% ha trovato difficoltà maggiori nella gestione della sperimentazione.

Figura 10 – Gli allievi in relazione alla sperimentazione



Tali giudizi sono da completare con il dato sui livelli di soddisfazione registrati: su una scala da uno a quattro i rispondenti hanno posizionato le loro risposte, in media, sopra il tre (Tabella 1) per ogni soggetto coinvolto: imprese, allievi, famiglie e operatori del Centro di Formazione Professionale.

Inoltre, la deviazione standard (Tabella 1) ci restituisce la misura del grado di uniformità delle risposte. In generale, la misura è bassa, tra 0,4 e 0,5 circa, questo denota una distanza minima dalla media, che è dunque realistica. Un elemento d'interesse è che la misura di scostamento dalla media è leggermente più alta nel caso della soddisfazione degli allievi: questo conferma, in un panorama molto positivo, la presenza di alcuni elementi di difficoltà per gli allievi.

Tabella 1 – Media Livelli di soddisfazione (scala da 1 a 4)

	Media	Deviazione std.
Imprese (per il lavoro svolto)	3,13	0,39055
Allievi (per il percorso formativo congiunto)	3,19	0,51986
Famiglie (per il percorso formativo congiunto)	3,14	0,42047
Operatori del centro (per il lavoro svolto)	3,15	0,42832

6. Conclusioni: quale evoluzione?

L'esperienza del primo anno dei percorsi della sperimentazione, nonostante i timori iniziali e le difficoltà incontrate, ha registrato un non scontato positivo riscontro da parte degli operatori dei CFP, così come delle imprese, degli allievi e delle loro famiglie.

Le difficoltà del primo anno, legate soprattutto alla scarsa conoscenza dello strumento contrattuale, rafforzano il giudizio sulla opportunità di proseguire lungo il sentiero tracciato dalla sperimentazione stabilizzandola, in modo da garantire la continuità dell'intervento e il suo progressivo rafforzamento.

Auspiciando che ciò avverrà dal prossimo anno, è opportuno riflettere su alcune linee di sviluppo.

Per quanto riguarda l'azione istituzionale di Ministero e Regioni, andrebbe opportunamente valorizzato il carattere nazionale dell'iniziativa, con una maggior convergenza di modelli di intervento, ma anche di scelte di gestione operativa, anche per ridurre le disfunzioni e gli inutili aggravii burocratici.

Sarebbe inoltre auspicabile un intervento capillare ed organico da parte delle associazioni di categoria e dei sistemi camerali, per fornire alle imprese massima conoscenza e supporto per le questioni di natura giuslavoristica e amministrativa, sia direttamente, sia indirettamente (ad esempio: quanti software di gestione paghe si sono adeguati per la gestione del contratto di apprendistato di primo livello?). L'obiettivo comune deve essere rafforzare la diffusione del contratto di apprendistato formativo e contrastare il pregiudizio che vuole si tratti di un contratto difficile da gestire.

Infine, il lavoro congiunto di CONFAP e FORMA è un evidente valore innanzitutto per i CFP stessi, grazie alla possibilità di condividere e costruire insieme una comune visione e strumenti operativi. Inoltre, il lavoro rappresenta un valore anche per le istituzioni centrali e regionali per una duplice ragione: da un

lato sono gli enti di formazione a realizzare le policy nazionali e regionali e dall'altro perché è nei CFP che spesso si raggiunge una capacità di visione concreta dell'evoluzione dei sistemi, dei bisogni degli allievi e delle imprese. In tal senso è emblematico come l'esperienza del sistema duale, nel suo essere al crocevia tra i percorsi IeFP e le politiche del lavoro, abbia rafforzato la capacità dei CFP di aprirsi alle politiche del lavoro ed al rapporto tra servizi di inserimento lavorativo e formazione.

Ciò apre una riflessione che è organizzativa, ma che più radicalmente riguarda anche l'identità dei CFP, in considerazione del suo crescente ruolo di snodo tra allievi ed imprese, tra formazione e lavoro. In tal senso l'esperienza della sperimentazione duale pone nuove ed ulteriori sfide in relazione alla transizione tra scuola e lavoro (Garanzia Giovani), alle risposte da dare ai lavoratori in cerca di occupazione (Politiche attive nazionali e regionali), all'impatto sul lavoro della quarta rivoluzione industriale (Formazione per tutto l'arco della vita).

In tal senso, il CFP sempre più può considerarsi non solo luogo di formazione dei giovani, ma partner strategico delle imprese per la cura e lo sviluppo del capitale umano.