L'esperienza dei corsi d'apprendistato in Friuli Venezia Giulia

GIULIA
BARATTO*

Quasi 6.000 apprendisti in formazione, più di 2.000 corsi erogati per un totale di 567.620 ore di lezione pianificate, contatti con circa 3.000 Aziende presenti su tutto il territorio regionale nell'arco degli ultimi due anni.

Sono queste le cifre che descrivono il lavoro realizzato dall'ATI "Apprendistato.fvg.it" a partire dal 22 gennaio 2001, data ufficiale che segna l'inizio del progetto sull'apprendistato in Friuli Venezia Giulia.

E la prospettiva per l'anno 2003 è di crescere ancora e riuscire a fornire formazione a 4.000 apprendisti.

Riflettendo e tirando le somme dopo due anni di intenso lavoro, si può dire che, – al di là del consenso guadagnato sul campo nel tempo e dei numeri che testimoniano l'entità del lavoro – due sono gli aspetti gratificanti:

- in Friuli Venezia Giulia più del 70% degli apprendisti ha seguito un percorso formativo, mentre la media nazionale si aggira ad oggi attorno al 15-20%;

L'articolo presenta brevemente la strutturazione degli interventi di formazione fuori dall'azienda per gli apprendisti, come si stanno oggi attuando in Friuli Venezia Giulia. Flessibilità e personalizzazione attraverso l'attivazione di moduli formativi brevi, sia di tipo trasversale a tutti i settori sia tecnico professionalizzanti specifici sono le principali caratteristiche dei percorsi, che hanno portato a un buon successo l'esperienza.

* Coordinatrice regionale dei corsi di apprendistato per il comparto lavorazioni meccaniche

- il progetto ideato e adottato è oggetto di trasferimento buone prassi ad altre regioni italiane.

1. UN PO' DI STORIA

Ma che cos'è l'apprendistato? perché si parla di formazione e chi sono gli utenti destinatari dell'intervento formativo, cioè gli apprendisti?

L'etimologia stessa del termine "apprendista" evidenzia l'atto dell'imparare qualcosa trasmesso da qualcun altro, l'approccio e l'esercizio ad un apprendimento.

Si deve tornare al Medio Evo per recuperarne l'origine del significato, quando i ragazzi propriamente "andavano a bottega" per imparare un mestiere, una professione.

Il "maestro" insegnava loro l'"arte" con un affiancamento mirato, finché il giovane non apprendeva i segreti legati al lavoro e diventava, a tutti gli effetti, un lavoratore autonomo.

L'evoluzione del processo, passa poi anche attraverso colui che fu uno dei più grandi educatori della storia: Don Bosco. L'attenzione e la cura che egli dedicava ai giovani si concretizzava, infatti, in azioni pratiche come i tentativi di inserire i "suoi ragazzi di strada" nel mondo del lavoro che offriva la Torino di metà '800.

Don Bosco, col suo sistema educativo che è ancor oggi esemplare nell'approccio didattico e pedagogico con i giovani, è stato un precursore dei contratti d'apprendistato. Infatti sono giunti fino a noi contratti di apprendistato stipulati per iscritto. In uno di essi risulta, oltre alla premura di tutelare il giovane, l'obbligo del datore di lavoro di *"insegnarli l'arte suddetta (falegname), per lo spazio di anni due, ... di dare al medesimo le necessarie istruzioni e le migliori regole onde imparare ad esercitare l'arte suddetta ... di lasciar liberi per intero tutti i giorni festivi dell'anno, onde l'apprendista possa attendere ... alla scuola domenicale"*. All'azienda la formazione tecnica, ma al giovane il diritto della formazione, diremmo oggi, "di base" o trasversale.

La realtà con cui noi oggi ci si deve relazionare è decisamente diversa, cambiata, evoluta.

Oggi l'apprendistato è una particolare tipologia di contratto di lavoro attraverso il quale il giovane neoassunto riceve, da parte del suo datore di lavoro e attraverso specifiche iniziative formative esterne all'azienda, la preparazione necessaria per diventare un lavoratore qualificato.

La nuova strutturazione dell'apprendistato ha ufficialmente inizio con la legge 196/1997 (pacchetto Treu), che introduce tra i percorsi formativi anche quello dell'apprendistato, assegnando alla formazione fuori dal luogo di lavoro una importanza rilevante. L'art. 16 di detta legge è così diventato il nuovo punto di riferimento.

Dopo l'approvazione della Legge, ogni Regione si è attivata e organizzata autonomamente per rendere effettivo il diritto dell'apprendista a percorsi formativi fuori dal luogo di lavoro.

Nel 1999 sono stati realizzati i primi corsi sperimentali supportati da studi di settore e da analisi della realtà territoriale per capire con chi ci si sarebbe trovati successivamente a entrare in relazione, a quali esigenze di mercato si doveva prestar attenzione e che tipo di risposta ritornava dal segnale lanciato.

Ciò che è emerso dai dati raccolti è stata una disomogeneità generale tra i ragazzi assunti come apprendisti e una varietà delle mansioni a cui essi vengono chiamati a operare; per questo è risultato necessario predisporre un'offerta formativa eclettica, strutturata in modo molto articolato, differenziabile e versatile.

2. IL PROGETTO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

La Regione Friuli Venezia Giulia, attraverso un bando di gara per l'assegnazione dell'attività fuori dal luogo di lavoro, prevedeva che, a partire dall'esistente elenco di apprendisti attivi in Regione, venisse effettuata una ripartizione dell'utenza in comparti (26), suddivisi a loro volta in aree professionali e profili - tipo (43).

La gara richiedeva la presentazione di un progetto per ciascun comparto con lo sviluppo, all'interno del progetto stesso, di moduli tecnico professionali specifici per ciascuna delle figure - tipo previste dal "repertorio comparti".

Prerequisito e clausola vincolante per la candidatura era la costituzione di un'ATI (Associazione Temporanea d'Impresa) composta da un insieme di soggetti in grado di garantire innanzitutto la formazione su tutto il territorio regionale.

La ATI, in cui svolge un ruolo attivo anche il CFP CNOS-FAP Bearzi di Udine, è nata dall'unione di 23 soggetti: 14 Enti di Formazione e 9 Istituti Scolastici.

Sono stati presentati progetti per 23 dei 26 comparti andati a bando; all'ATI "Apprendistato.fvg.it" ne furono assegnati 11, cioè: agricoltura allevamento vivai; alimentari; arredamento e tappezzeria; impiantistica; lavorazione carni; lavorazione ceramica; lavorazione gomma e plastica; lavorazioni meccaniche; riparazione motori; stampa editoria; grafica; vendita; una parte dell'ufficio tecnico relativa ai disegnatori.

Il CFP CNOS-FAP Bearzi ha assunto il coordinamento regionale di "lavorazioni meccaniche" e di "riparazioni motori". Soprattutto il primo comparto di competenza è uno dei più corposi e articolati, con molti apprendisti provenienti da questo settore che affluiscono ai corsi.

Già da questa breve premessa si intuisce come l'architettura modulare da realizzare doveva essere alquanto complicata ed era altrettanto complessa la gestione del raggruppamento dei soggetti coinvolti nel paterna-riato.

La gestione operativa doveva, infatti, essere impostata in modo tale da poter essere condivisa da tutti gli Enti coinvolti. La struttura organizzativa

prescelta si basa sul ruolo cardine di alcune figure professionali, in particolare del coordinatore e del tutor.

Il progetto organizzativo stabilisce che ad ogni coordinatore regionale siano affidati alcuni comparti. I coordinatori sono affiancati nel loro lavoro da tutor regionali, che li assistono soprattutto nella gestione dei rapporti con le aziende. I tutor pedagogici, invece, si occupano principalmente dei rapporti con gli apprendisti in aula, ma anche di diversi aspetti organizzativi e logistici.

A livello centrale, come supporto di tutta la struttura, sono presenti poi un coordinatore generale, una segreteria tecnica ed un'amministrazione, che sincronizzano l'operato dei coordinatori di comparto e garantiscono un approccio omogeneo a livello regionale.

Anche la gestione del software di rete, usato per la gestione operativa quotidiana, è centralizzata.

I coordinatori di comparto mantengono rapporti diretti con le imprese, con i tutor pedagogici, con i vari Centri in cui si erogano le attività formative e con i formatori impiegati in aula. Gestiscono in prima battuta gli incontri con gli apprendisti e le aziende presso cui lavorano; organizzano tutti gli aspetti legati al regolare svolgimento delle attività formative pianificate nell'arco dell'anno su tutto il territorio regionale.

A ciascun tutor pedagogico viene attribuito un numero fisso annuo di apprendisti da seguire. Tale incarico risulta pertanto legato alle persone e non ai corsi cui esse sono iscritte, perché i tutor sono allocati nelle varie sedi in cui si svolgono concretamente i corsi.

Oltre a gestire questo aspetto didattico e burocratico, i tutor tengono le relazioni con le aziende.

Sono, infatti, chiamati a operare in prima linea su questo fronte, perché il quadro motivazionale degli utenti, in genere critico, richiede che gli enti formativi presentino idee innovative, supportando il tutto con una tutorship molto attenta e condivisa con l'apprendista e l'azienda, che renda evidente l'utilità degli obiettivi formativi.

Per questo motivo nel nuovo anno i gestori del progetto si sono dati come obiettivo prioritario quello di migliorare e facilitare sempre di più il rapporto, quantitativo e qualitativo, tra le aziende e gli enti di formazione.

È compito del tutor pedagogico, fin dal primo momento in cui si trova con gli apprendisti in formazione, stabilire in base alla normativa vigente la durata annuale del corso per ognuno di loro.

Indicativamente, salvo intese diverse stabilite nei CCNL, ogni apprendista ha un obbligo formativo quantificabile su 120 ore annue di formazione esterna all'azienda per tutta la durata del contratto.

Stabilita la lunghezza effettiva del percorso da predisporre, il tutor concorda, via telefono o tramite visita in azienda, quali saranno le "unità formative" (UF) alle quali l'apprendista parteciperà durante la sua formazione.

Questo avviene durante la prima parte del percorso formativo, denominato "modulo trasversale", caratterizzato da UF uguali per tutti gli apprendisti, come da indicazioni ministeriali.

La contrattazione avviene in prima battuta con l'apprendista e successivamente con il tutor aziendale, che detiene comunque l'ultima parola a riguardo.

L'offerta formativa si caratterizza per l'adattabilità e la flessibilità del percorso, che persegue l'obiettivo di rendere gli interventi di agevole fruizione e di efficace contenuto.

A causa della complessità, dei molteplici obiettivi da tenere in considerazione e da raggiungere e della varietà di utenti coinvolti, è stata data ai progetti formativi una comune struttura modulare. Essa si applica a tutti i comparti e si rivela particolarmente adatta alla soluzione degli aspetti critici, derivanti, in particolare, dalla necessità di adattare e personalizzare il più possibile ogni percorso formativo.

Per ottenere grande flessibilità nella composizione dei percorsi formativi da erogare a gruppi di persone poco omogenei è stata realizzata una forte standardizzazione attraverso:

- la suddivisione di tutti i contenuti da sviluppare in UF di durata breve (massimo 4 giornate non consecutive) ed autonome;
- la progettazione di moduli da sviluppare con una lezione a settimana della durata di 8 ore;
- la possibilità per gli apprendisti e i tutor aziendali, in base alle specifiche esigenze, di scegliere, previa contrattazione col tutor pedagogico, un percorso personalizzato combinando nel modo più soddisfacente le UF presenti nel catalogo;
- la predisposizione di percorsi consigliati, che rappresentano la combinazione ottimale di UF per una data tipologia di apprendisti.

Oltre alla breve durata, va evidenziata, quale caratteristica peculiare e fondamentale, la differenziazione tra UF trasversali a tutti i comparti e UF di tipo tecnico professionale specifiche per ogni comparto.

I moduli a carattere trasversale hanno come oggetto l'apprendista, l'azienda in cui lavora, la sua capacità di rapporto con i colleghi, la normativa che regola il particolare tipo di contratto di lavoro e quella riguardante la sicurezza e la salute del lavoratore, l'informatica di base.

Ciascun apprendista seguirà un percorso formativo personalizzato, dato dalla combinazione del modulo trasversale, comune a tutti, con le UF tecnico professionali scelte.

Alle aziende viene comunicato il calendario relativo alle varie edizioni delle unità formative. Qualora esse non dovessero soddisfare gli utenti o fossero presenti edizioni in numero superiore al necessario, l'apprendista e l'impresa possono selezionare le UF che maggiormente rispecchiano le loro esigenze (produttive, di orario, ...).

In questo modo si risolvono le criticità derivanti dai carichi di lavoro nell'impresa, che possono causare per l'apprendista la "perdita" di lezioni nell'ambito del percorso: infatti, quando risulterà impossibile all'apprendista usufruire di una data UF, egli può richiedere al tutor di "rientrare" alla prima riedizione che verrà attivata della stessa UF, recuperando le lezioni perdute.

Non si deve dimenticare che l'apprendista riceve nell'impresa la parte maggiore della formazione tecnico professionale. È preferibile perciò, nel momento in cui si inizia un percorso formativo teorico a supporto di quanto appreso in azienda, dare continuità alla sua presenza nel luogo di lavoro, evitando assenze ingiustificate. L'intervento extra-aziendale, infatti, mira in linea di principio ad integrare e "sistematizzare" le competenze che la persona acquisisce mentre opera nel luogo di lavoro. Per questo motivo e per valorizzare l'esperienza acquisita in azienda, le azioni formative presso i CFP sono pianificate in modo da distanziarle di una settimana l'una dall'altra.

Ciò permette all'apprendista di sperimentare con un'analisi soggettiva *on the job* quanto appreso in formazione e all'azienda di organizzare i propri cicli produttivi in funzione della presenza dell'apprendista, poiché questi frequenta le lezioni in una giornata di lavoro predeterminata.

Per quanto riguarda gli aspetti formali, la presenza ad ogni giornata di lezione è rilevata tramite un foglio vidimato; esso viene firmato da tutti i partecipanti alla lezione e l'insieme delle firme apposte sui vari fogli presenza costituisce il registro personale dell'apprendista.

Alla fine di ogni annualità viene inviato all'azienda un attestato di frequenza, che certifica nel dettaglio la partecipazione dell'apprendista alle attività formative. Tale documento è utile all'impresa nel caso di ispezioni riguardanti gli obblighi di legge sulla formazione extra aziendale e all'apprendista per il riconoscimento dei crediti formativi.

Concludendo il nostro viaggio nel mondo dell'apprendistato in Friuli Venezia Giulia, si può affermare che la Legge 196/97 (Pacchetto Treu) ne ha provocato un vero rinnovamento.

Quando nel mese di gennaio del 2001 sono iniziate le attività di formazione esterne all'azienda per gli apprendisti, la situazione era a dir poco disarmonica.

È stato una "gavetta" difficile per diversi fattori: la novità del progetto proposto, la disinformazione totale di parte di coloro che venivano coinvolti e, soprattutto, la diffidenza da superare con pazienza e con un lavoro coordinato e gestito seriamente.

Ad oggi si può sostenere con orgoglio di aver ottenuto molto in questo settore, partendo da una *tabula rasa*. Rimane la consapevolezza che la strada da percorrere è ancora lunga.

Armati di umiltà e perseveranza è possibile raggiungere ulteriori importanti traguardi, per fornire ai giovani apprendisti un servizio che li renda preparati a vivere con maggior competenza nel modo del lavoro e soddisfatti dell'esperienza formativa frequentata.