



I Piani Formativi per l'apprendistato: l'esperienza di ADAPT-ANCL Veneto

di Emmanuele Massagli, Lidia Petruzzo, Antonio Stella

Semplificare, valorizzare e diffondere. Questi i tre principi ispiratori alla base del progetto sperimentale promosso da ADAPT e dall'Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro della Regione Veneto. Dall'incontro tra queste due realtà è nato una vera e propria avventura lavorativa che sta coinvolgendo un gruppo eterogeneo di ricercatori ADAPT (filosofi, formatori, sociologi, economisti e giuristi) e gli esperti consulenti del lavoro vicentini con l'obiettivo di perfezionare la tecnica di redazione del Piano Formativo Individuale (PFI), ingrediente caratterizzante ed essenziale del contratto di apprendistato.

Il progetto è promosso e diffuso attraverso una moderna piattaforma *online*, continuamente aggiornata, sulla quale è messo a disposizione dei consulenti del lavoro un imponente numero di piani precompilati e sviluppati nei diversi settori produttivi (per esempio, metalmeccanica, commercio, turismo), oltre a un prototipo di piano formativo liberamente utilizzabile e a un servizio di assistenza personalizzata operato da un ricercatore ADAPT. Il momento dell'assistenza, in particolar modo, è prezioso per il consulente per confrontarsi sulla stesura di specifici PFI, acquisendo così competenze relativamente alle tecniche di redazione.

L'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.lgs n. 167 del 2011 (Testo Unico dell'Apprendistato) ha previsto che il piano formativo venga redatto per iscritto e definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e non più contestualmente alla firma, come dettato dal precedente D. lgs. n. 276 del 2003. Il Testo unico ha affidato alla contrattazione collettiva o agli enti bilaterali il compito di mettere a disposizione moduli o formulari utili alla sua definizione.

In questa direzione, il *team* dei ricercatori di ADAPT e dell'ANCL Veneto ha previsto un prototipo di PFI 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. Tale *format* è basato su un approccio per competenze dove assumono importanza gli esiti dell'apprendimento e non le discipline o i corsi di formazione. L'obiettivo esplicito è quello di valorizzare le competenze che un giovane apprendista deve essere in grado di sviluppare e migliorare durante il suo periodo di lavoro e formazione. Nella stesura del piano, dunque, è necessario individuare il legame tra l'apprendista e l'organizzazione aziendale per poter effettivamente personalizzare percorsi formativi, valorizzare il sapere già posseduto e instaurare una relazione di scambio con l'impresa.

Il D.lgs. 167 del 2011, inoltre, attribuendo all'impresa il compito di impartire la formazione professionalizzante, ha determinato un rilevante ricorso a più innovative modalità di formazione per gli apprendisti, definendo (finalmente) l'impresa come luogo formativo per eccellenza. Le modalità maggiormente adottate per insegnare all'apprendista un mestiere sono il tradizionale affiancamento, ma anche la formazione *on the job* e l'*e-Learning*. Va quindi a contrarsi la formazione frontale in aula, utilizzata prevalentemente nell'ambito della formazione di base e trasversale, affidata alle Regioni.

Le nuove metodologie di formazione - peraltro indicate nel dettaglio da tutti gli accordi contrattuali sottoscritti in materia dopo l'entrata in vigore del nuovo Testo Unico sull'apprendistato - hanno generato da subito accese discussioni su quali fossero le tecniche da seguire per poter rendicontare il percorso formativo espletato dall'apprendista. Si tratta, infatti, di rispondere all'esigenza di tracciare la reale acquisizione delle conoscenze e competenze utili per migliorare il proprio bagaglio professionale. Appare evidente come sistemi di rilevazione puntuale della formazione tramite schede dove trovano spazio elementi quali la data, l'argomento, la conoscenza/competenza approfondita, l'ora di inizio e di fine dell'attività formativa, la firma apprendista, la firma del *tutor* etc. siano funzionali a momenti di formazione d'aula, ma assumano una pesantezza gestionale non sostenibile nell'ambito di altre modalità formative impostate su ripetuti, ma brevi, momenti di formazione inseriti nel normale ciclo lavorativo.

Nell'ottica di semplificare i processi di rilevazione della formazione con il dichiarato intento di contenere l'impatto burocratico, si ritiene che a livello operativo l'annotazione della effettiva acquisizione della formazione debba essere diversificata in base alle diverse modalità previste in sede di redazione dei singoli Piani Formativi Individuali.

Se da un lato la formazione inserita nei singoli piani può trovare un puntuale riscontro secondo gli usuali sistemi di rilevazione analitica, per modalità quali la formazione in affiancamento, *on the job* e similari, dall'altro, si ritiene funzionale una gestione del monitoraggio relativo all'andamento del percorso formativo impostata mediante la programmazione di incontri periodici durante il periodo di apprendistato. Attraverso momenti di confronto con la presenza del *tutor* e dell'apprendista si crea l'occasione giusta, anch'essa formativa, per una valutazione oggettiva delle competenze sviluppate e delle conoscenze acquisite relativamente ai contenuti del piano formativo. A tal proposito, dunque, il prototipo di piano formativo riporta un c.d. "cronoprogramma", annuale, relativo alla rendicontazione formativa impostata in base alle condizioni sopra espresse. In questa sezione del PFI si ha la possibilità di esplicitare ciò che l'apprendista ha imparato, mediante quali modalità, quali carenze e punti di forza sono propri del giovane e utili per programmare l'eventuale formazione dell'anno successivo. Il disallineamento delle ore di formazione programmate e quelle effettivamente svolte può essere giustificato attraverso una relazione di sintesi sottoscritta dai soggetti presenti.

In conclusione, considerata la grande attualità del tema relativo ai processi di semplificazione utili per il rilancio dell'apprendistato, il prototipo di piano formativo è, a nostro avviso, un esempio di completezza da non sottovalutare poiché raccoglie tutte le informazioni relative all'azienda, all'apprendista, alla formazione professionalizzante. È basato sulle competenze (poiché si compila segnalando gli esiti degli apprendimenti) e, soprattutto, è un percorso personalizzato, che parte dalle potenzialità dell'apprendista senza ignorare le esigenze dell'impresa.

Emmanuele Massagli
Presidente ADAPT

Lidia Petruzzo
Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Antonio Stella
Vice Presidente Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, U.P. Vicenza