

AAA Apprendista Formasi - GIOVANI, FORMAZIONE E IMPRESA

Il modello d'intervento e le proposte
della Fondazione Luigi Clerici

1

APPRENDISTA IN ART 43 = STUDENTE LAVORATORE

Contemporaneamente è

- **LAVORATORE** = dipendente di una azienda
- **STUDENTE** = iscritto a corso di formazione o istruzione per conseguire un Titolo di studio

2

Azienda è co-protagonista della formazione - istruzione ordinamentale.
Ciò significa che l'Apprendista, sia quando si trova in azienda che quando è al CFP, è "dentro un unico percorso di insegnamento/apprendimento".

Sintetizzando:

- 1 allievo
- 2 attori/ambienti di apprendimento(azienda/CFP o scuola)
- 1 titolo di studio da conseguire
- un inserimento lavorativo in atto, da mantenere , consolidare

3

Fatto salvo quanto prevede la legislazione del lavoro e naturalmente quanto previsto nei singoli Contratti, ciò che cambia (ad es. rispetto ad Apprendistato professionalizzante o Apprendistato art 3) è che in App. art 43. "*l'ordinamento dell'istruzione e formazione professionale (regole, obiettivi, contenuti) entra a far parte del Contratto di lavoro, per la parte inerente la formazione*".

Infatti:

- la formazione contrattuale (durata, contenuti) si determina a partire dalla durata e dai contenuti dei corsi ordinamentali;
- i documenti formativi così costruiti sono parte costitutiva del contratto (sono allegati);
- azienda/ tutor aziendale progettano e gestiscono la formazione e la valutazione insieme, d'intesa con il CFP/scuola; il tutor è chiamato a far parte della Commissione d'esame finale; la prova professionale d'esame può essere sostituita dalla dimostrazione da parte dell'allievo di ciò che ha appreso al lavoro.."

4

L'azienda quindi è titolare di un rapporto di lavoro e partner a tutti gli effetti di un progetto scolastico - formativo e di istruzione che in quanto tale mira non solo a

- ➔ formare specifiche competenze di base (Italiano/inglese/ mat ecc.) e tecnico professionali riferite al titolo di studio/professione
- ➔ ma anche alla formazione integrale della persona, quindi alla sua crescita come cittadino (competenze sociali, relazionali, di cittadinanza ecc.)

5

Un'altra considerazione

Apprendista art 43 = LAVORATORE – STUDENTE che **ha scelto** di essere tale (ne ha fatto specifica richiesta o la famiglia ne ha fatto richiesta).

In ciò si differenzia profondamente:

- sia da altre tipologie di apprendisti assunti dalle aziende (provenienza diversa, titoli di studio spesso non corrispondenti al compito professionale, ecc.)
 - sia dagli altri allievi che molte aziende oggi accolgono e che provengono dalla scuola / FP (tirocinanti/stagisti / alternanza scuola lavoro); in questo caso vi è certo coerenza tra contenuti/oggetto del tirocinio e percorso formativo dell'allievo (ma non sempre); ma non vi è all'origine una scelta consapevole, intenzionale perché queste attività sono " obbligatorie" per gli allievi;
- Sono condizioni molto diverse ma *l'invito è di considerare tirocinio/apprendistato come componenti di un percorso –progetto in sequenza che CFP e azienda possono costruire insieme*

6

E' applicabile a diverse "categorie" di giovani (15 – 25) che al momento dell'attivazione del contratto:

- SONO iscritti ad un percorso di qualifica o diploma, all'ultimo anno (III – IV – V anno);
- SONO iscritti ad un percorso di qualifica o diploma, non all'ultimo anno
- NON sono iscritti ad alcun percorso (cosiddetti NEET -e che grazie a questo contratto rientrano in un percorso di qualifica o diploma; *in Italia sono ca.2 milioni: su 10 NEET, 4 hanno la licenza media....*)

Queste diverse condizioni determinano diverse soluzioni e quindi ci dicono immediatamente che il modello organizzativo e formativo non può che essere flessibile, personalizzato.

7

Si fonda su due principi guida e su alcuni criteri rispettosi della normativa

1) Progettazione della formazione condivisa tra FP/azienda, che insieme definiscono:

- *Contenuti e competenze in materia di formazione (cosa si insegna al CFP/cosa in azienda/ cosa in entrambi gli ambienti, partendo naturalmente da ciò che prevede l'ordinamento per la qualifica e il diploma)*
- *La Declinazione pratica operativa delle modalità di monitoraggio e di valutazione degli apprendimenti e dell'esperienza*

2) Responsabilità condivisa anche se distribuita nella gestione della formazione, pur nella distinzione delle competenze tra F. interna (azienda) ed esterna (CFP).

8

Rispetta naturalmente la specifica normativa regionale, che definisce i Servizi che possono essere riconosciuti a beneficio dell'Istituzione formativa e soprattutto

prevede 4 momenti nel corso dell'anno per lo svolgimento degli esami di qualifica e diploma per gli apprendisti in art 43:
giugno – settembre – dicembre – marzo

Queste date condizionano l'organizzazione della formazione (calendario) in considerazione che l'esame deve svolgersi all'interno del periodo contrattuale.

9

Sia però chiaro da subito che il percorso dell'intesa Fondazione/ azienda è:

- 1) accordo preliminare tra le parti;
- 2) condivisione modalità di erogazione e organizzazione della formazione;
- 3) definizione specifica del percorso formativo e ipotesi calendarizzazione;
- 4) preparazione di tutti i documenti e di tutta la strumentazione tecnica cogente da utilizzare a cura della Fondazione.

10

I CRITERI GUIDA – 1

UNA FORMAZIONE ESTERNA SIGNIFICATIVA NELLA SUA DURATA

A) per contratto di durata (mesi) pari alla durata anno formativo (9 mesi), previsto quindi per un allievo già inserito in un corso di formazione:

- formazione esterna (al cfp) = 50 % del monte ore complessivo (990 ore);
- formazione interna (azienda) = 50% del monte ore complessivo (990ore)

11

I CRITERI GUIDA - 2

UNA FORMAZIONE ESTERNA SIGNIFICATIVA NELLA SUA DURATA

B) se contratto di durata (in mesi) inferiore a durata anno formativo/scolastico (ma durata minima 6 mesi);

ad esempio per un allievo assunto dopo che ha frequentato una parte dell'anno formativo: il monte ore delle ore di formazione contrattuali si riduce perché si riconosce la formazione fatta come credito/sconto del monte ore ordinamentale.

- ES.durata corso ordinamentale: 990 ore
 - Ore di formazione frequentate prima dell'assunzione: 300
 - Ore di formazione contrattuale da fare: 690
- Rapporto tra ore di Formazione interna ed esterna da definire tra le parti (ma con un monte ore di Formazione esterna comunque adeguato alla preparazione necessaria per acquisire titolo/ esame)*

12

REALIZZAZIONE/DISTRIBUZIONE DELLA ATTIVITA' IN AZIENDA E AL CFP/SCUOLA CON CADENZA SETTIMANALE

(alternarsi nella settimana, di giorni di presenza al CFP/scuola e giorni in azienda)

Questo modello favorisce:

- *la continuità del rapporto tra azienda e CFP*
- *il mantenimento dell'identità doppia di studente e di lavoratore*
- *l'apprendimento.*

Deroghe a questa impostazione sono possibili, in ragione di specifiche esigenze aziendali – settoriali.

13

STRUMENTI CONDIVISI TRA AZIENDA E FP PER IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI

- *PFI*
- *Registro per la formazione interna*
- *Schede per la Valutazione degli apprendimenti*
- *Dossier DLgs81/15 per la Valutazione finale delle competenze acquisite*

ORGANIZZAZIONE E ATTIVAZIONE, SU RICHIESTA DELL'AZIENDA, DEL PERCORSO DI FORMAZIONE PER TUTOR APPRENDISTATO IN ART 43.

14

Per giovani NON iscritti ad alcun percorso (cosiddetti NEET) e che rientrano in formazione “grazie” all’Apprendistato art 43:

Costruzione personalizzata del percorso formativi in funzione della durata del contratto ,dell’eventuale riconoscimento di crediti formativi pregressi, del momento nell’anno in cui si attiva il contratto (possibilità o meno di inserimento del giovane nei corsi già avviati) delle date previste per l’esame di qualifica e diploma.

15

CONTINUITA’ TRA LE ESPERIENZE DI ALTERNANZA (TIROCINIO/STAGE) E L’ APPRENDISTATO ART 43.

Oggi Azienda e Scuola/FP hanno a disposizione diverse opportunità per realizzare una stretta ed efficace collaborazione (percorsi di alternanza scuola lavoro, tirocini curriculari, impresa simulata, apprendistato art 43)

Questo consente di attivare percorsi di collaborazione capaci di tenere insieme, di legare queste diverse opportunità, per far divenire il rapporto più continuo e strutturato oltre che per assicurare buone prassi ed esperienze di successo per l’inserimento lavorativo di singoli e gruppi di studenti.

Una collaborazione certamente da privilegiare è quella in cui CFP e una stessa azienda sono partner sia per la realizzazione di una esperienza di tirocinio che per progetti di apprendistato.

Si crea così un rapporto di continuità che si dimostra fruttuoso ed utile per tutti: scuola/fp, allievo, azienda.

16

Vediamo un possibile iter per una reciprocamente utile e vantaggiosa collaborazione tra azienda e FP:

azienda intende collaborare con chi forma allievi di un determinato settore professionale:

A) attiva un partenariato con FP per la realizzazione di tirocini curricolari” ad esempio per allievi di II annualità): a responsabilità interamante della formazione professionale

A 1) Oppure attiva subito un accordo per la realizzazione dell’Apprendistato in art 43;

In alternativa:

B) al termine dell’esperienza di tirocinio, prosegue rinnovando il tirocinio oppure trasforma il rapporto con l’allievo o con altri allievi in contratto di apprendistato in art. 43.

17

I vantaggi per l’azienda sono scontati, di immediata intuizione:

- contribuisce alla sua formazione;
- ha modo di conoscere bene l’allievo e valutarlo;
- grazie alla relazione stabilita con il CFP ha modo di “scegliere/selezionare” allievi di interesse per un inserimento lavorativo;
- trova nel percorso di collaborazione con il CFP un interlocutore istituzionale che fornisce aiuto concreto per gli aspetti di progettazione, organizzazione, gestione delle esperienze .

18