



Ministero dell'Istruzione e del Merito
Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna

STUDI E DOCUMENTI

Dicembre 2023

n.39

Duale in apprendistato: l'esperienza di Fornovo Val di Taro - Langhirano

di

Alessia Gruzza

Dirigente Scolastico I.I.S.S. "Carlo Emilio Gadda" di
Fornovo di Taro (PR)
alessia.gruzza@istruzione.it

Margherita Rabaglia

già Dirigente Scolastico I.I.S.S. "Carlo Emilio Gadda"
di Fornovo di Taro (PR)
margherita.rabaglia@gmail.com

Parole chiave:

Collaborazione scuola e territorio, sistema duale, piano formativo individuale, competenze, cronoprogramma, sicurezza, valutazione, Esame di Stato, occupabilità.

Keywords:

School and community cooperation, dual system, individual training plan, skills, timetable, safety, assessment, State Exam, employability.

I tempi ed i dati dell'esperienza

L'esperienza di apprendistato di I livello nell'Istituto "Carlo Emilio Gadda" inizia nel 2016 ed è tuttora attiva.

La prima sperimentazione di apprendistato è nata dopo un lungo percorso di collaborazione tra la scuola e il suo territorio. La cornice è il territorio pedemontano che si delinea tra le valli del Ceno e del Taro per il plesso di Fornovo di Taro e, per il plesso di Langhirano, nella val Parma, all'interno dell'area di produzione del Prosciutto di Parma e dei vini dei colli.

Proprio la forte connotazione produttiva delle valli del Ceno e del Taro legata alla meccanica e, in particolare, all'*automotive*, ha contribuito all'avvio del percorso. Una sinergia di intenti, in una zona dinamica per il suo tessuto imprenditoriale, in cui *in primis* l'azienda Dallara ha rappresentato e rappresenta un forte collegamento e un forte stimolo anche per la formazione.

Fondamentale è stato il contributo del Comitato Tecnico Scientifico dell'Istituto (C.T.S.), istituito

nel 2011, organo formato dalle componenti scolastiche e da professionalità provenienti dal mondo del lavoro. L'apprendistato è stato visto dalle imprese come momento di condivisione per un'offerta formativa sempre più vicina alle esigenze del mercato del lavoro.

Dall'analisi delle necessità territoriali emerse dal C.T.S. e con la collaborazione iniziale di 8 imprese, l'indirizzo di studio coinvolto è stato ed è quello professionale di manutenzione ed assistenza tecnica.

Le selezioni sono partite a luglio 2016 con 18 apprendisti. I ragazzi sono stati assunti con contratto di apprendistato biennale per il quarto e il quinto anno con la finalità di conseguimento della maturità professionale di manutentore meccanico.

Il numero di apprendisti negli anni scolastici è stato il seguente:

- a.s. 2016/2017: 18 studenti di quarta;
- a.s. 2017/2018: 14 studenti di quinta (che hanno proseguito il percorso avviato) e 7 studenti di quarta;
- a.s. 2018/2019: 7 studenti di quinta (che hanno proseguito il percorso avviato) e 12 studenti di quarta;
- a.s. 2019/2020: 11 studenti di quinta (che hanno proseguito il percorso avviato) e 13 studenti di quarta;
- a.s. 2020/2021: 10 studenti di quinta (che hanno proseguito il percorso avviato) e 13 studenti di quarta;
- a.s. 2021/2022: 9 studenti di quinta (che hanno proseguito il percorso avviato) e 5 studenti di quarta;
- a.s. 2022/2023: 3 studenti di quinta (che hanno proseguito il percorso avviato) e 2 studenti di quarta.

Gli apprendistati, pur ridotti di numero, sono proseguiti nonostante l'emergenza Covid-19 che ha posto forti limitazioni nelle aziende (ad esempio nella condivisione degli spazi, nelle distanze del personale, ecc.). Attualmente i numeri sono destinati ad aumentare a fronte dell'uscita dall'emergenza sanitaria e delle disponibilità ritrovate da parte delle aziende.

Il contesto produttivo di riferimento ed il tipo di partenariato con i soggetti datoriali

L'I.I.S.S. "Carlo Emilio Gadda" è strutturato su due plessi: uno situato a Fornovo di Tarò ed uno a Langhirano.

I due territori hanno caratteristiche diverse: il primo fortemente connotato dal mondo della meccanica, il secondo dalla produzione del prosciutto di Parma e dai vini.

Il "Gadda", costituendo nel 2011 il C.T.S. e con un dialogo quotidiano, ha invitato le imprese ad un concreto protagonismo nella formazione. L'anno dopo,

nel 2012, l'Istituto è stato indicato come Polo Tecnico Professionale per la Meccanica dalla Giunta Regionale dell'Emilia-Romagna. Il Polo Tecnico Professionale è sorto per favorire un'articolata collaborazione tra Istituti Scolastici professionali e tecnici, enti di formazioni e imprese del territorio.

Nel corso degli anni, il Polo ha portato ad un dialogo sempre più fattivo, con le esperienze di tirocinio e di alternanza scuola lavoro, per giungere poi ai Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento e all'apprendistato. Questo dialogo è culminato nella costituzione del LTO "Nuvola di S.M.O.G."

Con la *Legge 107 del 2015* è stato accordato alle istituzioni scolastiche italiane di dotarsi di Laboratori Territoriali per l'Occupabilità (LTO). Nel 2016 il MIUR ha individuato i progetti vincitori sul territorio nazionale per la realizzazione di questi spazi sostenuti da partenariati tra scuole, enti e aziende del territorio.

L'Istituto "Carlo Emilio Gadda" è diventato, così, sede di un LTO, con una rete che coinvolge non solo scuole di ordine e grado diversi ma anche aziende, enti locali, enti pubblici, enti di formazione professionale, associazioni e fondazioni.

Il Laboratorio Territoriale per l'Occupabilità dell'I.I.S.S. "Carlo Emilio Gadda" è stato inaugurato nel 2019 ed è diventato il fulcro di una formazione che unisce scuola ed aziende. Il Laboratorio, strutturato in realtà in vari laboratori d'avanguardia nei settori della meccanica, dell'informatica, dell'elettro-pneumatica, della robotica, della realtà virtuale e della chimica, ha visto, fin da subito, la collaborazione di imprese rilevanti, in un territorio che appartiene alla Motor Valley.

Il LTO è diventato il terreno fertile per la costruzione delle esperienze di apprendistato di I livello in quanto luogo di incontro tra mondo imprenditoriale e formazione. È stato poi creato una *Farm* attorno a questa esperienza: una società consortile senza scopo di lucro, nata dall'evoluzione del Polo Tecnico-Professionale della meccanica di Fornovo di Taro, per rafforzare la collaborazione stabile e strutturata tra scuole, enti di formazione e aziende, con lo scopo di creare un sistema di istruzione e formazione ad alta specializzazione professionale e tecnologica.

La presa in carico e le responsabilità

La definizione degli aspetti contrattuali ed assicurativi viene chiarita nei primi incontri con le aziende che mostrano la disponibilità per lo sviluppo di percorsi di apprendistato. In particolare, il primo passaggio previsto dalla norma è la definizione del protocollo tra datore di lavoro ed istituzione formativa, secondo l'art. 1, comma 2, del Decreto interministeriale 12 ottobre 2015 e nel rispetto delle normative e degli ordinamenti vigenti a livello nazionale e regionale. In proposito, l'Istituto utilizza, ormai da alcuni anni, un "modello" di protocollo che può essere suscettibile di integrazioni e modulazioni in funzione di esigenze specifiche definite da entrambe le parti, volte a migliorare gli interventi pianificati.

Molta attenzione viene posta nella definizione del piano formativo individuale. La sezione dei risultati di apprendimento della formazione interna (in azienda) è suddivisa in Unità di Apprendimento definite dal Consiglio di Classe, con una parte descrittiva, la modalità di erogazione e il numero di ore.

La sezione dei risultati di apprendimento della formazione esterna illustra le competenze da raggiungere a scuola, con le discipline correlate, le abilità e le conoscenze da acquisire, con le modalità di erogazione.

L'azienda deve garantire con la formazione interna la realizzazione del monte-ore formativo e gli obiettivi da raggiungere: serve, quindi, una "presa in carico" dell'apprendista assolutamente effettiva.

Per la sicurezza, l'apprendista viene formato nella parte generale a scuola, per proseguire con una formazione sui rischi specifici in azienda. L'analisi dei rischi viene affrontata dalle varie parti. Il datore di lavoro, il dirigente scolastico, i *tutor* devono tener conto che vi è una maggiore responsabilità nei confronti di lavoratori giovani e professionalmente inesperti.

La massima attenzione dovuta dal datore di lavoro nei confronti degli apprendisti si ricava anche dall'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/2008, dove si dichiara che la valutazione dei rischi deve concernere anche i rischi lavorativi connessi alle differenze di età.

Negli anni si sono consolidati i rapporti tra scuola e i responsabili delle risorse umane, sempre più interattivi e costruttivi. Dal loro punto di vista, la richiesta di un percorso di apprendistato di I livello si inserisce, spesso, in piani di sviluppo industriale o di crescita di personale giovane in vista di future sostituzioni di personale prossimo alla pensione.

Fondamentale è una formazione *ad hoc* del *tutor* aziendale, anche nella logica della valutazione.

La gestione degli strumenti giuridici, normativi e amministrativi

L'apprendistato di I livello rappresenta uno strumento per formare gli studenti, nella logica del contrasto alla disoccupazione, facilitando l'integrazione tra scuola e lavoro. Un sistema duale che permette sia il raggiungimento del titolo di studio che l'acquisizione di un'esperienza professionale concreta. I limiti contrattuali dell'apprendistato sono definiti dalla normativa lavoristica, dalla normativa nazionale in materia di apprendistato, dalla normativa regionale in materia di apprendistato, dalla normativa nazionale in materia di istruzione e dalla normativa regionale in materia di istruzione e formazione professionale scolastica e formativa.

Una precisazione: qualora il CCNL specifico non regoli l'apprendistato di I livello, si applicano gli accordi interconfederali e, per quanto non indicato da tali accordi, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

La costruzione del contratto di apprendistato di I livello, nell'esperienza reale e concreta, ha messo in luce questioni giuridiche e pratiche la cui gestione da parte dei soggetti coinvolti ha evidenziato la necessità di numerosi approfondimenti. Per questo l'Istituto, nei primi anni, si è confrontato con esperti esterni per gli aspetti normativi.

Le prime criticità emerse da parte dei referenti aziendali erano legate ad elementi contrattualistici e di inquadramento dell'apprendista. Criticità che mettevano in luce anche i diversi linguaggi del "mondo scolastico" e del "mondo aziendale".

Alcuni dei temi affrontati in modo ricorrente (e che emergono anche quando vi sono percorsi con nuove aziende) sono la durata del rapporto di lavoro, l'orario settimanale, la formazione nel percorso, ecc.

La gestione documentale viene realizzata attraverso un gestionale collegato al registro elettronico.

Lo sviluppo della formazione interna ed esterna deve consentire all'apprendista di giungere agli obiettivi di apprendimento definiti nel proprio percorso di istruzione. Maggiore è la condivisione dei vari soggetti nella definizione del PFI (dal Consiglio di Classe ai referenti aziendali), maggiore è il controllo del raggiungimento degli obiettivi.

La sezione del PFI inerente ai risultati di apprendimento della formazione interna (quella in azienda) è stata suddivisa in termini di annualità e strutturata in 4 campi/colonne: l'unità di apprendimento, la sua descrizione, la modalità di erogazione e le ore di formazione.

La sezione dei risultati di apprendimento della formazione esterna (a scuola) è stata ripartita in 6 campi/colonne: le competenze da raggiungere, le discipline coinvolte, le conoscenze, le abilità, le modalità di erogazione e le ore.

Il cronoprogramma viene definito puntualmente con il referente aziendale, in un assiduo percorso di confronto tra *tutor*.

L'Istituto, dopo un primo anno di confronto con realtà esterne ed esperti, ha definito e formato figure esperte al proprio interno per la gestione documentale e per gli aspetti normativi ed amministrativi.

La gestione operativa della formazione esterna e interna

Ricordiamo in premessa e nuovamente che per "formazione interna" s'intende quella svolta all'interno dell'azienda, mentre per "formazione esterna" s'intende quella svolta all'interno dell'Istituto scolastico.

Nel protocollo scuola-azienda in utilizzo presso l'I.I.S.S. "Carlo Emilio Gadda", i dettagli sulla formazione interna-esterna sono rinviati al Piano Formativo Individuale. Nel protocollo sono indicati la data dell'entrata in vigore dello stesso e la durata.

Il calendario delle attività viene costruito con scrupolosità e rappresenta un'occasione di dialogo e confronto fra le aziende e la scuola. Fin dal 2016 proprio sulla definizione del calendario sono confluite le proposte sia del Collegio docenti sia delle imprese.

Da subito, il confronto è stato su due modelli formativi: a blocchi ("*block teaching*") o diffuso.

Il primo modello prevede una suddivisione dell'anno in settimane omogenee (ovvero interamente dedicate alla formazione interna oppure esterna), il secondo un'alternanza all'interno della stessa settimana tra formazione a scuola e presenza in azienda. L'I.I.S.S. "Carlo Emilio Gadda" ha scelto il "*block teaching*" che permette una gestione molto fluida degli apprendisti tra scuola ed impresa. I blocchi sono, di norma, di 4 o 5 settimane.

Ancorché il "tempo scuola" risulti separato dal "tempo azienda", creando, sulla carta, una divisione formativa, la forza della collaborazione decennale con le imprese porta alla realizzazione di una formazione coesa e realmente congiunta.

L'articolazione della formazione interna-esterna, prevista dal D.I. del 12 ottobre 2015 e, a livello regionale, dettagliata dalla Delibera di GR n. 963 del 21 giugno 2016, prevedendo una durata annua di 1.056 ore, di cui il 65% a scuola, per il IV e il V anno, e il 35% in azienda (686 ore + 370 ore). A queste si aggiungono 700 ore di lavoro. Dal 2016 ad oggi tutte le imprese che hanno collaborato nella definizione con l'Istituto "Carlo Emilio Gadda" hanno scelto l'adozione di contratti di apprendistato a tempo pieno.

Livelli di apprendimento, responsabilità, competenze trasversali in esito

L'idea diffusa è che le imprese rappresentino un luogo di crescita per lo sviluppo delle competenze. Un concetto che nasce dalla formazione secolare nelle botteghe artigiane, dove i ragazzi acquisivano saperi ed imparavano un mestiere. L'apprendimento nelle aziende si limita, però, alle conoscenze tecniche? Per quanto emerso al "Gadda", no. Le esperienze nelle imprese, infatti, hanno portato competenze su vari livelli: nelle attività di gruppo, nello sviluppo di una maggiore autonomia, nella partecipazione ai processi decisionali e in un maggiore grado di responsabilità.

L'analisi dei risultati dell'esperienza di apprendistato passa sia da un piano quantitativo che da uno qualitativo, rilevato da un confronto con i docenti e con gli stessi studenti.

Nei primi anni dell'esperienza del "Gadda" la preoccupazione dei docenti era come formare adeguatamente gli alunni per l'Esame di Stato. Una sorta di "ansia" formativa che è andata scemando con gli anni e con gli esiti degli apprendisti. Il valore della formazione aziendale è stato sempre di più riconosciuto all'interno dell'Istituto, con un dialogo scuola-azienda sempre più costruttivo. Un percorso di conoscenza reciproca, in quanto molte delle perplessità dei docenti di materia di

indirizzo sono dovute alla volontà di costruire un sapere coordinato ed uniforme che implica l'analisi dettagliata delle attività realizzate in azienda.

Tema delicato e complesso è la valutazione degli apprendimenti relativi alla formazione interna. La scheda utilizzata è strutturata in 4 campi/colonne: "abilità verificate", "competenze", "livello" raggiunto, "descrizione". Una valutazione corretta implica non solo un'adeguata formazione in merito del *tutor* scolastico, ma anche del *tutor* aziendale, che rientra, sempre al "Gadda", nella concreta alleanza scuola-lavoro. Proprio da questa alleanza devono emergere la validazione e la certificazione delle competenze, previste dal D.Lgs. n. 13/2013.

L'apprendistato proposto negli anni al "Gadda" ha riguardato alunni con pregresse valutazioni medie scolastiche assai eterogenee e, anche a prescindere dai risultati scolastici, l'esperienza ha portato in tutti i casi maggiore motivazione e soprattutto consapevolezza. Consapevolezza di come funziona il mondo del lavoro, del lavoro di squadra, dell'importanza dei propri risultati.

Gli esiti all'I.I.S.S. "Carlo Emilio Gadda" sono considerati nettamente positivi e la valutazione finale media all'Esame di Stato degli apprendisti appare di alcuni punti superiore alla media degli altri alunni.

Risultati a distanza

I risultati degli studenti in apprendistato sono stati estremamente positivi fin dalla prima esperienza nel 2016/2017 con 18 studenti ammessi all'anno successivo, con voti in media (o addirittura superiori) a quelli dei compagni non apprendisti. Quattro alunni su diciotto si sono dimessi per non svolgere anche il V anno in apprendistato. Tutti e 14 gli studenti hanno conseguito con successo il Diploma di maturità.

Il percorso di apprendistato per alcuni ragazzi è diventato occasione di stimolo per proseguire gli studi. In particolare, tre alunni nell'anno scolastico 2018/2019 si sono iscritti al Corso di Laurea in Ingegneria. Scelta, quella dell'iscrizione universitaria, condivisa negli anni successivi da altri studenti apprendisti.

Particolare importante: le aziende hanno risposto all'intenzione degli apprendisti di proseguire gli studi all'università, sostenendoli nella scelta e organizzando le attività formative anche in funzione degli interessi maturati in ambito formativo.

Da precisare che, secondo i dati 2022 di Eduscopio (Fondazione Agnelli), l'indice di occupazione (rappresenta la percentuale di occupati ovvero coloro che hanno lavorato almeno 6 mesi entro i primi due anni dal conseguimento del Diploma) relativo all'indirizzo professionale di manutenzione ed assistenza tecnica dell'Istituto "Gadda" è dell'80,51%, il più alto della provincia. Questo indica quanto il territorio richieda professionalità nei settori meccanici e tecnici e quanto le esperienze di apprendistato di I livello e il laboratorio territoriale di occupabilità abbiano portato un bagaglio di competenze ben accolte dalle aziende.

Alla conclusione del periodo di apprendistato i contraenti (apprendista ed azienda) possono recedere con il solo preavviso; in caso contrario, il rapporto lavorativo diventa ordinario e subordinato a tempo indeterminato. Questo facilita l'inserimento lavorativo dei giovani.

Al netto dei risultati numerici positivi relativi all'impatto sulla probabilità occupazionale degli apprendisti, il percorso di apprendistato nel medio periodo appare un sistema vincente, sia per l'azienda, che si trova giovani formati per le proprie esigenze, sia per l'Istituto scolastico, che raccoglie competenze dal mondo del lavoro. I progetti delineati all'Istituto "Gadda" hanno fatto risonanza con il territorio, portando agli alunni argomenti non trattati tradizionalmente nelle aule.

Prospettive di sviluppo possibili sulla base dell'esperienza realizzata

In un mercato del lavoro complesso, le aziende ricercano sempre di più personale con caratteristiche pienamente corrispondenti alle proprie esigenze. L'apprendistato di I livello risponde a questa esigenza, inserendo alunni del IV anno nel mondo del lavoro, in un peculiare percorso di formazione.

Per analizzare le prospettive di sviluppo possibili occorre analizzarne punti di forza e di debolezza.

Un elenco sintetico e non esaustivo dei punti di forza può comprendere:

- lo sviluppo di una formazione congiunta scuola-azienda;
- il trasferimento di *know-how* continuo e attualizzato dal mondo del lavoro alla scuola;
- una formazione professionale al passo con i tempi degli studenti;
- lo sviluppo superiore alla media di *soft skill* negli apprendisti;
- lo sviluppo di una rete territoriale fatta di aziende, associazioni, ecc. e scuola;
- l'aumento della probabilità occupazionale degli apprendisti e, parallelamente, per quanto osservato nell'esperienza dell'Istituto "Gadda", anche dei non apprendisti, grazie allo sviluppo di progetti scuola-azienda che riguardano tutti gli alunni.

I punti di debolezza emersi sono:

- le perplessità di alcuni docenti rispetto ad una formazione completa che possa raggiungere gli obiettivi previsti. Perplessità che, all'aumentare dei casi e al maturare dell'esperienza, stanno diminuendo;
- le analoghe (rispetto a quelle dei docenti) perplessità delle famiglie;
- lo scetticismo nell'affrontare il percorso di apprendistato degli studenti che vogliono intraprendere un percorso universitario. In questo senso i risultati a distanza sono di conforto rispetto a questa scelta;

- l'organizzazione della formazione esterna e interna richiede competenza, in primis, da parte dei docenti. Il turn-over di docenti non di ruolo rende più complessa la realizzazione degli apprendistati;
- la necessità di una formazione ampia per la certificazione delle competenze;
- ancora oggi molte aziende non conoscono realmente e approfonditamente il percorso di apprendistato di I livello.

Le prospettive future devono comprendere un'alleanza sempre più forte scuola-azienda sulla formazione dei *tutor*, nello sviluppo di un istituto che, proprio per le esperienze che pone in campo (progetti, apprendistato, laboratorio territoriale per l'occupabilità) diventa sempre più attrattivo non solo per gli studenti ma anche per i docenti.

L'apprendistato deve essere sempre più compreso dal territorio, nel suo significato e nelle sue potenzialità, come opportunità per i ragazzi e per le aziende, in uno scambio proficuo per entrambi.