



Remo Tamburlin

FORMARE IN RETE INTERESSA: LE PROPOSTE DI ARAF TICINO



ARAF Ticino è nata il 31 gennaio 2007 dalla cooperazione tra la Federazione ticinese della Società degli impiegati del commercio (SIC Ticino), la Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino (Cc-Ti), l'Associazione delle industrie ticinesi (AITI), e il Cantone per promuovere l'apprendistato attraverso la condivisione del posto di tirocinio fra quelle aziende che non hanno mai formato giovani leve o che hanno smesso di farlo. Concretamente, più aziende si appoggiano a un ente esterno (Istituzione guida) e, a rotazione di almeno un anno, si dividono i doveri, la formazione, le responsabilità e gli oneri finanziari legati a un posto di tirocinio in campo commerciale. Ogni azienda mette quindi a disposizione un tassello di formazione e l'Istituzione guida si preoccupa del suo insieme.

Abbiamo incontrato Remo Tamburlin, uno dei coordinatori del progetto con Tamara Pedrazzoli Bernasconi.

Nel mese di febbraio 2009, ARAF Ticino entra nel suo terzo anno di esistenza, l'ultimo della fase di implementazione del progetto lanciato due anni orsono da SIC Ticino e dalla Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del cantone Ticino, sostenuti da Cantone e Confederazione. È possibile tracciare un bilancio prima della messa in opera definitiva del nuovo progetto di formazione in rete?

“Se per bilancio intendiamo l'insieme degli aspetti quantitativi relativi ai primi due anni di vita di ARAF Ticino, il resoconto intermedio è senz'altro positivo. L'Associazione ha creato 14 nuovi posti di tirocinio nel settore terziario, 5 in più di quanto

previsto nel progetto iniziale. Delle aziende che hanno adottato questa nuova forma organizzativa particolare nell'ambito della formazione professionale di base e che condividono la preparazione in rete dei 14 apprendisti impiegati di commercio, 2 operano nella regione Biasca e Valli, 7 nel Bellinzonese, 1 nel Locarnese, 2 nel Luganese e 2 nel Mendrisiotto. Un risultato sicuramente importante se consideriamo che negli ultimi 5 anni il numero di posti di tirocinio disponibili nel settore commerciale si è assestato attorno alle 300 unità contro le 600 del 1995.

Per un bilancio complessivo, attenderei invece la fine della fase progettuale, anche se stiamo comunque già lavorando, con tutti i nostri partner, sia al confronto degli aspetti qualitativi correlati al nuovo modello formativo, sia all'analisi della situazione congiunturale”.

ARAF Ticino propone un modello formativo alternativo per la formazione duale di base che ben si adatta, lo leggiamo nella documentazione istituzionale dell'Associazione, alla realtà di quelle aziende che non hanno mai formato apprendisti impiegati di commercio, o che hanno smesso di farlo. Può darci qualche informazione supplementare?

“Prendiamo le aziende che non hanno mai formato. Ve ne sono di quelle che avrebbero una gran voglia di formare apprendisti, ma che non sono in grado di farlo, o perché dispongono di poco personale, o perché non dispongono di personale qualificato a farlo, né di conoscenze sufficienti della nuova formazione commerciale di base. Tali elementi possono effettivamente condizionare l'investimento iniziale nella formazione professionale. Il fatto, poi, che debbano assumersi un simile impegno per un periodo di tre anni, fa sì che l'idea di formare un apprendista venga posticipata di anno in anno. Altre aziende invece, essendo fortemente specializzate in alcuni ambiti, sono molto scrupolose nella decisione in quanto sanno di non poter garantire una formazione completa all'apprendista nell'arco dei tre anni.

A queste aziende il modello formativo proposto da ARAF Ticino offre delle possibilità interessanti. Entrando in rete, l'azienda si appoggia a un ente esterno, che l'accompagna nella formazione dell'apprendista, e, a rotazione di almeno un anno, divide con le altre aziende associate i doveri, la formazione e le responsabilità legati a un posto di tirocinio”.

Potrebbe illustrare questi fatti con un esempio?

“Tradotto in altre parole, l'azienda stipulerà un contratto di

formazione della durata di un anno con ARAF Ticino, parteciperà alla stesura del programma di formazione (obiettivi, modalità e tempi), accompagnerà, osserverà e valuterà l'apprendista nel periodo di formazione in seno all'azienda e parteciperà ai costi generati dalla sua assunzione. La responsabilità dell'assunzione e della firma del contratto di tirocinio è delegata ad ARAF Ticino, che è chiamata a concentrarsi sia sulla qualità della formazione, sia sugli aspetti amministrativi correlati. Così facendo, l'azienda ci guadagna, in quanto dedica meno tempo alla gestione dell'apprendista, ritrovandosi più tempo per le attività correnti, e dispone di un apprendista più produttivo poiché selezionato e seguito da professionisti della formazione. L'azienda soddisfatta rinnoverà il contratto di formazione di anno in anno”.

E la rotazione?

“Fra gli incarichi affidati ad ARAF Ticino vi sono quelli inerenti alla promozione e all'offerta di posti di tirocinio di qualità. Generalmente, l'apprendista dovrebbe ricevere una formazione di base comune, che gli permetterà di affrontare con competenza, una volta diplomato, le attività tipiche dell'impiegato di commercio nei diversi settori e/o funzioni dell'economia e dell'amministrazione. Ed è proprio su questi aspetti che puntiamo, anche perché il mondo del lavoro chiede sempre più personale altamente qualificato. La nuova formazione commerciale, spesso considerata troppo impegnativa, non è quindi altro che il frutto della domanda di mercato.

La professione di impiegato di commercio è caratterizzata da una grande varietà di attività. Ognuna di queste prende maggiore o minore importanza a seconda dell'azienda in cui la formazione viene esercitata. Verificate le potenzialità formative delle aziende associate, ARAF Ticino definisce i piani di rotazione degli apprendisti nell'ottica di una formazione completa. Capita quindi che fra le aziende citate, ve ne siano di quelle che potrebbero formare bene un apprendista nei campi delle relazioni con la clientela (accoglienza, contatti interpersonali...), della corrispondenza e della documentazione (invio di comunicazioni, dati e fatture; apertura, controllo e distribuzione della documentazione...), della gestione delle informazioni e dell'utilizzo delle tecnologie della comunicazione, ma non nelle elaborazioni contabili/finanziarie (attività spesso svolte in outsourcing) e nel marketing.

Ecco che la soluzione della formazione in rete diventa particolarmente interessante. Nell'esempio descritto, una prima azienda forma l'apprendista per un periodo di due anni, mentre la seconda completa in modo ottimale la formazione dello stesso tirocinante. Le possibilità di formare in rotazione sono molteplici: un'azienda, per fare un altro esempio, potrebbe decidere di formare unicamente apprendisti del primo anno o del terzo anno. Nella realtà odierna, abbiamo però anche delle aziende che, dopo il primo anno di prova, hanno deciso di formare l'apprendista nel periodo dei tre anni”.

“Formare rende”. Cosa significa questo slogan e su che basi si poggia? Formare significa investire risorse, quale ritorno vi è per l'azienda?

“Abbiamo adottato questo slogan per comunicare con le aziende, dopo aver letto i risultati dello studio pubblicato nel 2007 dal Centro di Ricerca per l'Economia dell'Educazione dell'Università di Berna, e condotto grazie al sostegno finanziario dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia. Lo studio dimostra che il rapporto tra costi e benefici derivati dalla formazione di apprendisti è positivo per

le aziende. Due terzi dei rapporti di formazione in Svizzera si concludono, infatti, con un beneficio, mentre nella restante frazione le spese di formazione sopportate sono quasi sempre coperte dai profitti a breve e medio termine. Quelli a breve termine sono generati evitando le spese di reclutamento e di avviamento al lavoro di nuovi dipendenti, mentre quelli a medio termine provengono dalla formazione orientata sulle specificità dell'azienda. Questa permette di integrare personale specializzato con qualifiche particolari, altrimenti difficilmente reperibili sul mercato a parità di salari. “Rendere” assume dunque valenza economico-aziendale, in quanto l'investimento nella formazione professionale produce sia guadagni contabili, grazie anche all'assunzione di manodopera a costo relativamente basso, sia altri risultati quantificabili per esempio nei contesti del marketing e della comunicazione. L'azienda formatrice beneficia infatti anche dei vantaggi generali di chi assume solitamente apprendisti, quali la buona reputazione dell'azienda, derivante dall'impegno nella formazione di giovani leve”.

Investire nella formazione professionale in tempi di crisi. Cosa ne pensa?

“Anche le aziende ticinesi sono costantemente confrontate con nuove sfide e spesso dimostrano grande capacità di adattamento. Hanno così saputo affrontare positivamente quelle correlate, per esempio, all'impiego sempre maggiore della tecnologia o alla pressione sui costi generata dall'apertura dei mercati e dalla concorrenza internazionale. Forse un po' meno bene quelli concernenti i mutamenti strutturali nel campo della formazione professionale in seguito all'introduzione, nella prima metà del decennio, della nuova formazione commerciale. Ne è la dimostrazione il forte calo di posti di tirocinio disponibili. Le incertezze congiunturali, perché di crisi non me la sento di parlare e non perché non veda quello che succede nel resto del mondo, ma perché non ne ho le competenze, andrebbero, a mio modo di vedere, trattate alla pari delle sfide, ovvero con professionalità e un atteggiamento mentale tipico di chi preferisce al bicchiere mezzo vuoto, quello mezzo pieno. Di positivo c'è comunque che, entrando in rete, l'azienda ridimensionerà i costi dello start up formativo, oltre a quanto già detto in precedenza circa il minor tempo da dedicare alla gestione dell'apprendista e alla disponibilità di apprendisti produttivi in quanto selezionati e seguiti da professionisti della formazione”.

Una riflessione per concludere?

“«Formare rende!» e lo abbiamo considerato dal punto di vista dell'azienda. Allo stesso tempo, però, formare è di grande utilità alla società in generale. La formazione professionale agisce, infatti, anche nell'interesse della collettività, in quanto apre le porte del mercato del lavoro ai giovani e dà un forte contributo sia alla stabilità sociale, sia alla vitalità e alla solidità economica del Paese, creando insieme valore aggiunto per l'economia pubblica e privata. La formazione professionale, insomma, riguarda un po' tutti! Pensando poi ai problemi congiunturali che ci affliggono oggi e che condizioneranno sicuramente il nostro domani, non sarebbe buona cosa aiutare i giovani a prendere in mano il futuro?”

ARAF Ticino

Via Vallone 27, 6500 Bellinzona
araf@sicticino.ch
Tel. +41 91 821 01 01