“Formazione o sfruttamento”? L’insuccesso dell’apprendistato e le sue radici culturali

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 18 novembre 2019, n. 41

Come sappiamo dall’ultimo report INAPP-INPS sull’apprendistato in Italia, **questo istituto e soprattutto le sue due tipologie più “formative” (l’apprendistato di primo e terzo livello) sono ancora scarsamente diffuse**: nel nostro Paese il 96,5% degli apprendisti ha un contratto di apprendistato professionalizzante (finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale), il 3% di apprendistato “scolastico” (finalizzato al conseguimento di un titolo di studio secondario superiore), il 0,5% di alta formazione e ricerca (finalizzato al conseguimento di un titolo di studi terziario, allo svolgimento del praticantato o ad attività di ricerca). Recentemente su questo Bollettino Alessia Battaglia ha indicato quale ragione di tale insuccesso la continua instabilità del quadro normativo. Da qui l’«impossibilità, per le buone prassi in atto, di sedimentarsi e diffondersi, creando così un vero e proprio sistema, sul territorio nazionale, per l’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro». Giusto. D’altra parte, l’ostinata predilezione delle nostre imprese per l’apprendistato professionalizzante – nonostante la maggior convenienza dal punto di vista economico delle altre due tipologie – segnala una mancanza di visione, la tendenza a ripercorre strade già battute e senz’altro meno impegnative dal punto di vista progettuale, se non, addirittura, la deliberata intenzione di sfruttare un istituto che, senza il coinvolgimento di un’istituzione scolastica o formativa, si presta facilmente ad abusi.

Lo dimostra la vicenda di un giovane disegnatore meccanico assunto con contratto di apprendistato professionalizzante da una multinazionale, il cui intento era soltanto quello di pagare il proprio dipendente – ormai già formato – meno di un lavoratore qualificato. «Sfruttamento autorizzato» l’ha definito Concita De Gregorio sul proprio blog. Tutto questo, però, non ha a che fare solo con motivazioni di tipo economico, ma anche e soprattutto con pregiudizi culturali che hanno profonde radici storiche. È la dimostrazione della nostra incapacità di pensare assieme formazione e lavoro, quindi di integrare sistemi formativi e imprese, ancora visti come mondi separati. Tanto che oggi l’apprendistato, cioè lo strumento che più di tutti dovrebbe

favorire questo dialogo, è utilizzato più per abbattere il costo del lavoro che per mettere in campo percorsi di alta formazione, a beneficio di tutti i soggetti coinvolti – giovani, aziende, istituzioni formative.

Eppure, l’apprendistato potrebbe essere «*uno strumento per la costruzione dell’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro, sostenendo al tempo stesso la costruzione di competenze professionali per l’occupabilità dei giovani e la produttività del lavoro*. *Dimensione, questa, particolarmente preziosa nella grande trasformazione in atto nel mondo del lavoro, che richiede nuovi mestieri, nuove professionalità e sempre più abilità digitali che non si imparano sui banchi di scuola*» (G. Bocchieri, U. Buratti, M. Tiraboschi, *Fare Apprendistato in Lombardia. Guida pratica per la stesura dei contratti di apprendistato e la gestione dei relativi piani formativi*, ADAPT University Press, 2017, p.2) Non è, del resto, solo colpa delle aziende, se questa opportunità, propiziata dall’intreccio tra studio e lavoro tipico dell’apprendistato di primo e di terzo livello, non viene colta. I pregiudizi culturali sono infatti diffusi e non si riflettono solo sul modo di lavorare, ma anche sul modo di intendere la formazione e, di conseguenza, sui meccanismi istituzionali che governano il sistema scolastico.

Si pensi, ad esempio, a come vengono determinati in Italia i titoli di studio. Né lo Stato né le Regioni considerano seriamente le **qualificazioni professionali riconosciute sul mercato del lavoro quando definiscono i percorsi di Istruzione o di Istruzione e formazione professionale**; tanto è vero che non coinvolgono, se non episodicamente, le parti sociali **nei processi decisionali per l’individuazione degli obiettivi di apprendimento correlati ai rispettivi titoli di studio**.

In altre parole, la programmazione dei percorsi formativi non procede dalla considerazione delle competenze ritenute socialmente più importanti, ma risponde a criteri fissati dallo Stato e, in particolare, dal Ministero della Pubblica Istruzione dell’Università e della Ricerca, tenendo conto della gerarchia dei saperi dettata dalle varie scienze. In questa prospettiva, l’esperienza concreta di chi lavora sul campo pare tutto sommato secondaria in ordine alla individuazione di ciò che sarebbe opportuno insegnare ai giovani. Inutile allora tentare di collegare ex post i titoli di studio alle qualificazioni professionali (vedi Atlante del Lavoro pubblicato, dopo una lunga preparazione, dall’Inapp). Il rischio è che tale

connessione, non corrispondendo di fatto ad un reale coordinamento fra mondo del lavoro e mondo della scuola, si traduca in un’operazione nominalistica. Ebbene, tale situazione spiega perché in Italia ancora oggi molti datori di lavoro non siano interessati ad utilizzare l’apprendistato di primo o di terzo livello, cioè a formare i propri futuri collaboratori in sinergia con le scuole e le università, le quali – salvo rare e lodevoli eccezioni – mirano a profili culturali apparentemente scollegati dai profili professionali ricercati sul mercato del lavoro. Di converso, spiega anche perché gli insegnanti percepiscano come una “perdita di tempo” mandare i propri studenti a formarsi in azienda, dove si imparano cose che ai loro occhi non hanno nulla a che fare con i programmi scolastici.

Che la realtà potrebbe essere diversa lo testimonia l’esempio dei Paesi germanofoni, dove le parti sociali attraverso un complesso sistema di *governance* sono coinvolte nella gestione a livello locale della formazione professionale e nella definizione a livello federale dei profili professionali e culturali attesi al termine dei percorsi di apprendistato. In questi Paesi le imprese credono nell’apprendistato duale, perché il valore delle qualifiche che i giovani ottengono al termine dei percorsi sono garanzia di competenza e sono riconosciute (anche se non formalmente) sul mercato. Come si diceva sopra, questa differenza ha **radici culturali ben precise**. Secondo una tesi ripresa, tra gli altri, dallo storico del sistema duale tedesco W.D. Greinert, l’idea che le parti sociali debbano essere coinvolte nella gestione della formazione professionale sarebbe il frutto della riscoperta di una visione corporativa di società avvenuta nei paesi di lingua tedesca alla fine dell’Ottocento. La *Stimmung* tardo-romantica dell’epoca fece del concetto di professionalità (*Beruflichkeit*) il principio cardine del sistema formativo. Non a caso**,** nei Paesi germanofoni si considera “formato” l’uomo competente nel proprio mestiere, dunque colui che ha completato con successo un apprendistato professionale il cui valore è riconosciuto socialmente.

Invece, l’idea che debba essere lo Stato con il suo apparato burocratico a gestire la formazione, deriverebbe dalla convinzione illuministica – tipicamente francese e poi passata anche in Italia – **secondo cui la società deve sottostare ai principi razionali dettati dalle scienze, della cui applicazione lo Stato si fa garante**. In questa prospettiva “formato” sarebbe colui che sa spaziare con consapevolezza epistemologica nelle varie discipline dell’enciclopedia; tipicamente l’uomo colto, che ha acquisito il suo sapere tramite uno studio teorico (W.D. Greinert, *European vocational training system. The theoretical context of historical development* in Cedefop, *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in*

a comparative perspective, 2002).

Paolo Bertuletti

Assegnista di ricerca

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

@PaoloBertuletti

Matteo Colombo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@colombo_mat