

## **L'apprendistato: tra contratto di lavoro e *placement***

di Lisa Rustico

L'apprendistato: tra contratto di lavoro e *placement*. Un argomento complesso e forse, a prima vista, incomprensibile. Eppure l'evoluzione del quadro normativo degli ultimi anni, con l'articolazione dell'apprendistato in tre distinte tipologie, si muove proprio in questa direzione, che è poi la direzione su cui si sta muovendo il gruppo di ricerca di Adapt-CSMB. L'idea cioè, niente affatto scontata, che l'apprendistato non sia solo un contratto di lavoro ma anche e soprattutto uno strumento di *placement*. Un canale privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro attraverso una migliore comunicazione e interazione tra sistema educativo di istruzione e formazione e mercato del lavoro. Un'opportunità per le imprese di realizzare il potenziale educativo e formativo del lavoro e di preparare i lavoratori coerentemente con i fabbisogni professionali aziendali e di settore. Una possibilità per istituti professionali, politecnici, ma anche licei e università, di ripensare e rilanciare la qualità dei percorsi educativi e formativi dei giovani dai 15 ai 29 anni. Concepire l'apprendistato come leva di *placement*, in altri termini, significa cogliere una preziosa occasione di avvicinamento, dialogo e integrazione tra scuola, università e impresa che metta al centro la persona.

La necessità di ripensare l'apprendistato come momento educativo e formativo nasce da tre riflessioni. Primo, l'apprendistato oggi in Italia è ancora scarsamente utilizzato e, nella maggior parte dei casi, mal applicato: i dati più recenti del X Rapporto Isfol rivelano che nonostante il raddoppio degli apprendisti in Italia negli ultimi anni (quasi 650 mila nel 2007) solo uno su 5 fa formazione. Un istituto così svuotato della sua peculiarità, che sconfessa la sua natura e nega a giovani, scuole, imprese la promessa di un mutuo vantaggio. La seconda riflessione riguarda la capacità – spesso discutibile – del sistema di istruzione e formazione, generale e professionale, di rispondere ai fabbisogni educativi e formativi dei giovani. Terzo, le proiezioni al 2020 a livello europeo e nazionale non lasciano dubbi: l'Italia dovrà affrontare un grave deficit professionale, che affonda le sue radici nella mancanza di competenze “tecniche”. D'altra parte, le stesse competenze di base risultano spesso scarse: se negli ultimi anni guadagnano qualche posizione i laureati (4,7% nel 2007), la maggior parte di apprendisti resta legata ad un target con, al più, licenza media (54,6%).

L'apprendistato è la leva che risponde a questi squilibri, attraverso la integrazione dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro. Una prospettiva messa fuori gioco dal pregiudizio che da mezzo secolo rifiuta la indissolubilità fra teoria, tecnica e prassi, allontana istruzione e formazione professionale, nega il valore educativo e culturale del lavoro.

Una prospettiva peraltro in linea con le più recenti riflessioni europee che interpretano, riscoprendola, la tradizione dell'apprendistato nel settore artigiano, in cui i giovani apprendevano nel lavoro quotidiano, affiancati dai Maestri della bottega. La concezione della “formazione” come fattore di alimentazione dei processi educativi delle persone (in termini di ore di lezione, programmi, ecc.) lascia spazio alla prospettiva che guarda gli esiti dell'apprendimento, che non sia solo formale, confinato a una aula scolastica o universitaria, ma che si realizzi anche in occasioni non formali e informali.

L'apprendimento formale è quello che si svolge nelle tradizionali sedi di istruzione e formazione e porta al conseguimento di diplomi e qualifiche riconosciute. L'apprendimento non formale si acquisisce in attività programmate (come il lavoro) non esplicitamente deputate all'apprendimento,

né organizzate in termini di obiettivi formativi, ore d'aula, o supporti didattici. L'apprendimento informale risulta dalle attività quotidiane legate al lavoro, la famiglia o il tempo libero; come l'apprendimento non formale, non è strutturato ed è spesso involontario, dal punto di vista di chi apprende. Sembra quindi che i titoli di studio siano solo la punta di un iceberg. È inoltre vero che queste tre tipologie di apprendimento non sono mai distinte o separate da confini, ma ricondotte a unità nel bagaglio di competenze della persona, studente o lavoratore.

L'apprendistato – via per il dialogo e la integrazione tra istruzione, formazione e lavoro – realizza l'indissolubilità tra sapere e saper fare, tra apprendimento formale, non formale e informale, e si offre come lo strumento contrattuale che può veicolare un apprendimento multiforme, di portata culturale, educativa, formativa, professionale.

Una opportunità per i giovani di valorizzare i propri talenti: accompagnati e orientati dalle scuole, dalle imprese ma anche dai soggetti del dialogo sociale, gli apprendisti possono imparare un mestiere, rispondendo peraltro ai fabbisogni del mercato del lavoro, e aggiornare, innalzare le competenze necessarie per svolgerlo. Una leva di *placement*, l'apprendistato, uno strumento per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Una palestra per riconoscere la unità di conoscenza, tecnica e prassi, imparare a metterle al servizio dei processi produttivi, e in essi poter esprimere innovazione e creatività.

Una opportunità per le imprese per alimentare il proprio *know how* incontrando giovani e giovanissimi ancora inseriti nei processi educativi e formativi tradizionali. L'azienda che assuma un apprendista, in questa nuova ottica, si dota di capitale umano che può migliorare la qualità e la produttività del lavoro e rispondere ai fabbisogni professionali aziendali. Una concreta possibilità offerta dalla riforma dello scorso anno che apre un canale di formazione esclusivamente aziendale, interamente progettata e gestita dall'azienda, nella logica di rendere l'apprendimento effettivo. A tutti i livelli, anche di alta formazione. A questo si aggiungono i vantaggi che la legge riconosce per chi assume un apprendista, riconducibili sostanzialmente ai significativi sgravi contributivi.

Apprendistato come terreno per la integrazione tra istruzione, formazione, lavoro, dunque. Uno strumento, in altre parole, per la verifica e la sperimentazione della idea – contenuta nel Libro Bianco sul futuro del modello sociale del maggio 2009 – che l'apprendimento, oltre ad essere continuo, come abbiamo imparato dai tempi di Lisbona, deve essere effettivo e verificabile nei suoi esiti. Una idea che si declina in tre concetti:

- primo, il valore educativo e formativo del lavoro. Una ricca riflessione sulla base della quale rilanciare l'apprendistato, soprattutto quello che porta al rilascio di un diploma per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Tanto più, considerando il tasso degli abbandoni scolastici in Italia, la vera sfida è incidere sui percorsi educativi prima dei 18 anni;
- secondo, l'impresa come luogo ideale per lo sviluppo delle professionalità. Non parliamo più di impresa con capacità formativa, ma riconosciamo che è nei processi produttivi che si formano le competenze agite, quelle che contano davvero per le professionalità;
- terzo, la necessità di strutturare percorsi di validazione delle competenze acquisite in occasioni di apprendimento non formale e informale, come l'apprendistato. Si tratta di rendere visibili le competenze acquisite, legittimando l'impresa come luogo "legittimato all'apprendimento".

In questa nuova ottica le PMI si rivelano un terreno privilegiato per sperimentare un apprendistato che parli il linguaggio delle competenze, dell'apprendimento, dell'eccellenza, della creatività e della innovazione.

Le competenze sono fondamentali in un mercato del lavoro globale in continuo cambiamento, che si regge su una forza-lavoro sempre più qualificata e costantemente aggiornata. Le *skills* richieste dai mercati europei da qui al 2020, oltre a riflettersi in livelli sempre più alti dei titoli di studio, saranno soprattutto competenze trasversali come adattabilità, responsabilità, comunicazione, autonomia, capacità di risolvere problemi e lavorare in gruppo, ecc. Competenze che non si acquisiscono *solo* in aula o sui libri. Si tratta però di competenze – quelle cosiddette trasversali o *soft* – invisibili, che non stanno sulla carta, sono sfuggenti, difficilmente misurabili e certificabili. Tanto più in una PMI, caratterizzata da processi produttivi informali, spesso destrutturati, gestiti in

rete a livello locale, che impiegano lavoratori occupati in mansioni a cavallo di profili professionali diversi.

Per non tradire, e anzi valorizzare, le tradizionali caratteristiche dei modelli organizzativi che da sempre tengono in piedi l'infrastruttura del sistema produttivo italiano, dal 2008 le PMI hanno la possibilità di promuovere il contratto di apprendistato professionalizzante con una formazione *esclusivamente* aziendale: dagli obiettivi formativi, alla durata, dai contenuti alle modalità in cui svolgere la formazione. Il lavoro nella impresa può rappresentare il contesto ideale per integrare l'istruzione e formazione dei giovani, e per modellare i profili professionali sulla base delle competenze agite, al cuore dei reali processi produttivi. Dunque, la validazione degli esiti dell'apprendimento acquisiti sul lavoro, anche con contratto di apprendistato.

In Italia esiste già lo strumento operativo in grado di rispondere a queste esigenze. Si tratta del libretto formativo, uno strumento che consente di raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento. A differenza di un tradizionale CV, il libretto formativo del cittadino rappresenta una occasione preziosa di riflettere sui percorsi educativi, formativi e professionali della singola persona, offrendo così la possibilità di orientare o ri-orientare tali percorsi.

In questo senso le PMI possono rappresentare il terreno più fertile per sperimentare l'apprendistato non solo come contratto di lavoro, ma anche e soprattutto come veicolo di una moderna e complessa concezione di apprendimento, in grado di rispondere alle necessità dei futuri mercati del lavoro. Non solo, ma le PMI possono anche sperimentare il potenziale intrinseco di orientamento dell'apprendistato. Cioè riconoscere che una esperienza di integrazione tra formazione e lavoro in azienda rappresenta essa stessa una leva di *placement*: non mero incontro tra domanda e offerta di lavoro ma avvicinamento, integrazione e reciproca valorizzazione di profili professionali sempre più individualizzati, disegnati sulla persona.

Il potenziale formativo delle PMI non dovrebbe rappresentare una sorpresa, visto che l'apprendistato nasce proprio nelle botteghe degli artigiani. Tuttavia, oggi gli strumenti normativi permettono di valorizzare questa tradizione mettendo in comunicazione le imprese con scuole e università. Una opportunità anche per rilanciare la figura dell'imprenditore e dei quadri dirigenti come fonte di sostegno e promozione delle competenze, con la consapevolezza che i processi produttivi aziendali si nutrono di apprendimento e lo generano giorno dopo giorno.

**Lisa Rustico**  
Assegnista di ricerca  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia