

Scuola, apprendistato, formazione: la riflessione di Federmeccanica

di Sabrina De Santis

Formare le competenze: il ruolo attivo dell'impresa, questo il tema affrontato durante il convegno organizzato lo scorso 16 novembre da Federmeccanica. L'obiettivo dei lavori è stato quello di dibattere, confrontandosi con esperienze internazionali, sulle modalità e nell'ambito di quali spazi, l'impresa può e deve contribuire al percorso di istruzione e formazione delle persone: quali sono le opportunità offerte dalle norme che regolano la scuola, l'apprendistato, la formazione continua; cosa è possibile mutuare dalle esperienze europee pur rispettando le specificità del nostro Paese. Nel corso della discussione è emerso che nonostante i Paesi europei rappresentati, Finlandia, Francia e Germania, siano da tempo impegnati nel valorizzare l'impresa quale soggetto formatore – il 65% delle imprese metalmeccaniche finlandesi collabora con la scuola; il 74% delle imprese francesi investe in formazione continua; nel sistema duale tedesco, scelto dal 65% dei giovani, l'impresa è a pieno titolo soggetto formatore – persistono problemi legati alla qualità, alla flessibilità, alla ricerca dell'eccellenza.

Questo significa che non esistono ricette magiche, che la strada è lunga e per noi un po' più lunga dal momento che iniziamo con qualche ritardo, e che tendere all'eccellenza comporta un impegno costante. Unanime è stata l'analisi delle sfide che abbiamo davanti: riemergere dalla crisi e competere con Paesi emergenti quali India e Cina il cui potenziale di forza lavoro mette a dura prova tutta l'industria europea. La politica industriale dei Paesi europei deve, perciò, favorire l'investimento nel lungo periodo su eccellenza e innovazione, deve orientare i propri sforzi a far rimanere il cuore dell'impresa, ricerca e sviluppo, in Europa se si vuole conservare il tessuto industriale in Europa.

In questo contesto l'investimento in istruzione e formazione è alla base di una strategia di sopravvivenza industriale.

Federmeccanica ha presentato, in occasione del convegno proposte su ciascuno dei temi affrontati per le quali rinvio all'introduzione del presidente Pier Luigi Ceccardi (in *Boll. speciale Adapt*, 2010, n. 41).

Mi limito a citare brevemente il protocollo firmato con il MIUR per la costituzione dei comitati tecnici scientifici i quali, oltre ad avere le funzioni ad essi attribuite dalla legge di riforma sull'istruzione tecnica e professionale, possono rappresentare anche il luogo nel quale si impostano accordi per l'attivazione dell'apprendistato diritto-dovere. Sappiamo, infatti, che nel caso dell'apprendistato diritto-dovere e dell'alto apprendistato, più che regolamentazioni collettive a livello nazionale, è necessario che maturi, nell'ambito di regolamentazioni regionali, un accordo tra impresa, apprendista ed istituzione formativa abilitata a rilasciare il titolo di studio. Le strutture formative, infatti, partecipano, insieme agli altri soggetti coinvolti, già alla definizione del progetto nel cui ambito verranno attivati i contratti di apprendistato. La partecipazione delle imprese ai Comitati tecnico scientifici, così come alle fondazioni che si stanno realizzando per l'attuazione degli ITS (istituti tecnici superiori) rappresentano un'occasione per l'implementazione delle due tipologie di apprendistato, cosiddette diritto-dovere e alto apprendistato, ampiamente sottoutilizzate.

Sull'apprendistato professionalizzante, invece, il più utilizzato in assoluto, anche se ancora poco nell'industria metalmeccanica rispetto alle potenzialità che offre, è stato sottolineato dagli interventori, il limitatissimo impatto della formazione pubblica sia sotto il profilo quantitativo (numero degli apprendisti coinvolti) che qualitativo (soddisfazione dell'utenza). Si rende, evidentemente, necessario un intervento del legislatore, che, agendo sulla natura pubblicistica di tale tipologia contrattuale:

- definisca un quadro normativo certo, anche rispetto all'attribuzione della responsabilità della formazione;
- valorizzi realmente la formazione aziendale. Non è sufficiente, benché fondamentale, affermare che l'azienda è un soggetto formatore. È necessario, piuttosto, supportare le aziende con strumenti che agevolino l'organizzazione e l'erogazione della formazione, anche attraverso supporti multimediali (es. la piattaforma www.apprendonline.it finanziata dal Ministero del lavoro) e con strumenti che rendano riconoscibile il lavoro svolto con finalità formativa;
- individui una serie di servizi, in capo alle regioni, di assistenza alle imprese nella progettazione, valutazione periodica e certificazione dell'attività formativa e delle competenze su richiesta dell'apprendista.

Dal convegno, infine, sono emersi vari messaggi tutti orientati ad evidenziare elementi chiave come la qualità, la flessibilità, l'eccellenza che devono pervadere il *lifelong learning* a partire dalla scuola primaria; è stato sottolineato che esiste una responsabilità individuale alla formazione ed una responsabilità dell'impresa, oltre ovviamente a quella delle istituzioni ma il concetto chiave perché la scuola, la formazione in apprendistato, la formazione continua tendano all'eccellenza è che queste siano organizzate secondo un processo che fonda le proprie radici nella valutazione dei bisogni e delle competenze iniziali e si chiuda con la certificazione delle competenze in uscita.

Sabrina De Santis
Federmeccanica