Senza tecnici **Un freno** allo sviluppo

Progetto sperimentale

Lecco fa come la Germania con l'alternanza potenziata

Dallo scorso anno , a Lecco è stato avviato il progetto sperimentale "Alternanza potenziata – Apprendistato di primo livello e apprendistato professionalizzante". Il progetto è nato dalla necessità delle imprese di avere a disposizione personale con competenze tecnico professionali coerenti al lavoro. Il modello sono le esperienze di formazione duale realizzate in Germania ed in Alto Adige.

Il percorso ha l'obiettivo di formare la figura dell'operatore meccanico attraverso la modalità dell'alternanza scuola-lavoro, da svolgersi con tirocinio curriculare per la prima parte, con un contratto di apprendistato di primo livello per la seconda parte e un contratto di apprendistato professionalizzante per la terza parte. I partecipanti sono i giovani dell' Aldo Moro di Valmadrera.

L'INTERVISTA MICHELE TIRABOSCHI. Docente di Diritto del lavoro all'università di Modena e Reggio Emilia, è stato allievo di Marco Biagi

«LA FORMAZIONE È UN PERCORSO CHE NON FINISCE MAI»

GIANLUCA MORASSI

Prima della,grande crisi (quindi siamo nei primi anni Duemila) ai cancelli delle fabbriche lecchesi c'erano i cartelli "Cercasi tornitori". Con la caduta del 2008, i cartelli sono scomparsi, il problema è rimasto: disoccupazione schizzata dal 3 al 6,5% ma gli operai specializzati hanno continuato ad essere merce rara. Con la ripresa la carenza di figure tecniche si è acuita. Quindi, è un problema strutturale che non si riesce a risolverlo. Ne abbiamo parlato con Michele Tiraboschi, giuslavorista, già allievo di Marco Biagi ed ora docente di Diritto del lavoro all'università di Modena e Reggio Emilia.

Alla carenza di tecnici ci sono soluzioni nel breve?
La mancanza di lavoratori in determinati settori produttivi è un fenomeno diffuso non solo a livello locale, ma anche regionale e nazionale. In particolare risulta difficile reperire tecnici qualificati. Questa mancanza è dovuta allo scarso numero di diplomati tecnici ma anche all'incompletezza della loro formazione.

Come si può intervenire?
Trovare una soluzione nell'immediato è molto difficile, si può però lavorare per aumentare gli standard formativi degli istituti tecnici e promuovere la presenza sul territorio di percorsi d'apprendimento attrattivi per la loro aderenza al mondo del lavoro, così da recuperare giovani che spesso non completano gli studi o hanno difficoltà a trovare il loro primo impiego. A livello aziendale è possibile affrontare il problema tramite l'attivazione di contratti di apprendistato, che hanno una componente formativa che può – almeno come tentativo – colmare il gap di competenze che le aziende lamentano.

È un problema anche in altri territori? All'estero come sono messi?
È una difficoltà diffusa in tutta Italia. E non solo. Secondo un rapporto Cedefeop dell'anno scorso, quattro datori di lavoro su dieci in Europa hanno difficoltà a trovare lavoratori che soddisfino i requisiti dei profili richiesti.

Giuslavorista, Michele Tiraboschi è stato allievo di Marco Biagi

Le scuole – almeno a Lecco - ci sono e formano tecnici qualificati. Ma non bastano. Come intervenire?
Il problema è che la grande trasformazione che ha interessato – e che interessa oggi – il mondo del lavoro richiede una continua formazione e innovazione. Si ritiene che un giovane che inizia a lavorare in questo periodo cambierà in media 10-12 lavori nella sua vita professionale; invece, lavori oggi diffusi non esisteranno più. Per far fronte a questo cambiamento, cogliendone le opportunità, è necessario investire nella formazione continua dei lavoratori, attraverso la diffusione di competenze innovative.

Come le scuole possono stare al passo della tecnologia?
Una soluzione è intervenire a livello territoriale: le istituzioni formative e scolastiche, insieme a un discreto numero di imprese, possono sfruttare la possibilità offerta da Regione Lombardia di attivare percorsi Ifts (istruzione e formazione tecnica superiore) o dallo Stato con i percorsi Its (istruzione tecnica superiore). Il primo percorso dura un anno, il secondo due, e entrambi hanno lo scopo di avvicinare il mondo della scuola e quello del lavoro. Sono percorsi durante i quali lo studente ottiene le competenze che vengono indicate dalle aziende come prioritarie, e che si concludono nel maggior parte dei casi con l'assunzione. Si aumenta così l'occupabilità degli studenti e le aziende ottengono personale qualificato in base alle loro esigenze. Rimane poi la possibilità già detta della diffusione dei contratti d'apprendistato.

A Lecco le imprese parlano spesso del modello scolastico tedesco che ha un forte interscambio con il lavoro. E' lì che bisogna guardare?
Il modello duale tedesco è stato scelto dall'Unione europea come esempio di buona pratica educativa: in Germania, durante gli anni della crisi, la disoccupazione giovanile non è drasticamente aumentata come negli altri paesi europei. Il sistema duale, cioè percorsi scolastici con al loro interno esperienze in luoghi di lavoro, è stato additato come il responsabile di questo primato. Spesso gli studenti tedeschi svolgono il loro percorso duale con contratti di apprendistato, veri e propri contratti di lavoro a scopo formativo.

Cosa è stato fatto in Italia?
La legge cosi detta "Buona scuola" ha introdotto l'obbligo dell'alternanza scuola – lavoro per tutti gli istituti secondari superiori, mentre il Jobs act ha tentato (almeno sulla carta) di diffondere i contratti di apprendistato, che sono un ottimo strumento di placement. Al di là dei limiti del sistema duale tedesco, quello italiano presenta, ad oggi, notevoli difficoltà: in primis, l'obbligo repentino dell'alternanza ha colto impreparate molte realtà scolastiche, che hanno avuto difficoltà a trovare aziende in grado di ospitare gli studenti. Ma il problema vero è che oggi è ancora vivo il pregiudizio che vede come mondi separati e incapaci di comunicare tra loro la scuola e il lavoro. Le scuole guardano spesso con diffidenza le aziende, le quali vedono nei ragazzi da accogliere in alternanza un problema in più da gestire. L'esito è che spesso si assiste a casi d'alternanza dove, a rimetterci, sono gli studenti.

Ci sono margini di intervento?
Si può migliore: l'apprendimento duale, se ben strutturato e finalizzato a una formazione integrale, che coniughi cioè conoscenze teoriche e pratica, permette allo studente di orientarsi con maggior facilità nel mondo del lavoro, di approfondire ciò che studia mettendosi alla prova, di ricevere stimoli per approfondire sia il suo percorso di studi, sia professionale.

Un tempo nelle aziende, i più anziani insegnavano ai giovani. Ci sono modelli contrattuali che possono aiutare la staffetta generazionale?
É l'apprendistato. Esso prevede che il giovane apprendista sia affiancata da un tutor aziendale e, oltre alle ore di lavoro, segua un percorso formativo, con momenti di formazione sia interni che esterni all'azienda. Rimaneggiato più volte negli ultimi dieci anni, l'ultima versione del contratto di apprendistato che ci consegna il Jobs Act risulta carente sul lato formativo, diventando più un contratto di primo impiego. Ciò nonostante, soprattutto nella sua versione di primo livello, risulta la migliore formula contrattuale per coniugare esperienza lavorativa e apprendimento dei giovani. Il contratto d'apprendistato di primo livello permette a studenti dai 15 anni di ottenere la qualifica o il diploma tecnico / professionale, lavorando intanto in un'azienda: ciò permette ai giovani di mettere subito "le mani in pasta", evitando che abbandonino gli studi e accrescendo la loro formazione, e alle aziende di avere giovani che, essendo stati "accompagnati" durante gli studi dall'esperienza lavorativa, sono più pronti e competenti dei loro coetanei per entrare nel mondo del lavoro.

In Italia è ancora poco considerato il valore dell'occupabilità dei giovani e dei lavoratori in genere. Ci sono altri strumenti o strutture formative che possono servire?
Bisognerebbe prima di tutto capire di che "occupabilità" stiamo parlando. Se l'obiettivo che le politiche per l'occupazione vogliono raggiungere è l'ottenimento per i giovani di un impiego nel più breve tempo possibile, il rischio che si genera è avere problemi sul medio – lungo periodo. Oggi, il lavoro cambia e si evolve velocemente: se formassimo gli studenti dandogli solo competenze e capacità per rispondere alle richieste del presente, il rischio è che nascano problemi nel futuro. Lavoratori con basse competenze, che sono la maggior parte in Italia, anche se non hanno problemi a trovare un primo impiego, rischiano di perderlo sul medio – lungo periodo, superati e scavalcati dall'innovazione tecnologica. Oggi è importante pensare la formazione come un percorso che dura tutta la vita, sia durante il periodo scolastico che in ambito lavorativo, al fine di una crescita continua e di un aggiornamento costante.
L'occupabilità si genera con uno sguardo a quest'orizzonte, un orizzonte in mutamento e dove, per aiutare veramente giovani e lavoratori, ciò che si può fare è prima di tutto investire sui territori, come luoghi in cui creare e diffondere reti tra scuole, aziende, enti locali, rappresentanze, università, investendo in percorsi continui di crescita e formazione, anche grazie a strumenti contrattuali incentivanti come l'apprendistato. Ci sono esempi in Italia di queste buone pratiche: facendo rete gli attori locali promuovono lo sviluppo del territorio.

«Il modello tedesco è stato scelto dall'Ue come buona pratica educativa»

«Spesso le scuole guardano con diffidenza alle aziende»