

*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](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 25 febbraio 2019, n. 8*

**L'affermazione di quello che il Jobs Act ha definito il “sistema duale italiano”,** ossia le tipologie di apprendistato a più alto tasso formativo (primo e terzo livello), **ha riattivato il dibattito sui meriti e i limiti dei sistemi formativi c.d. work based**, nei quali la maggior parte dell'orario ordinamentale è svolto fuori dalle mura scolastica, in assetto lavorativo.

È difficile, quando si affronta questo argomento, che il discorso non viri sulle potenzialità del **sistema tedesco**, l'originale “duale” al quale si è richiamato il Legislatore italiano quando ha riformato i contratti di lavoro nel 2015 (Jobs Act).

Il medesimo tentativo di emulazione si è osservato anche in altri Paesi europei, incoraggiati dalla Unione a contrastare gli alti tassi di disoccupazione giovanile adottando i modelli formativi dell'unico Paese occidentale **che non ha visto decrescere gli occupati under 30 durante il decennio 2008-2018**. Queste riforme sono state aidate dallo stesso Governo tedesco, sempre molto efficiente nel sostenere economicamente e tecnicamente la replicazione delle prassi attive in Germania anche in altri Paesi (è quello che sta accadendo nell'industria manifatturiera a proposito dell'Industry 4.0, anch'esso copyright di Berlino).

**La riforma del 2015 ha segnato certamente un passo avanti nella normazione del nostro apprendistato** e i numeri degli studenti che attivano questo contratto mentre frequentano un corso scolastico o di formazione professionale secondaria superiore (apprendistato di primo livello, anche detto “scolastico”) o durante gli anni universitari (apprendistato di terzo livello, “di alta formazione”) ne sono la prova più evidente: dopo oltre quindici anni di regolazione (il moderno

apprendistato è nato nel 2003 con la legge Biagi), quello che in molti Paesi europei è da tempo il canale di ingresso privilegiato nel mercato del lavoro va affermandosi anche in Italia.

Abbattuto il muro dei pregiudizi politici e degli ostacoli tecnici che hanno sempre depotenziato l'apprendistato (permangono invece i nodi ideologici e culturali), dovrebbe ora aprirsi un confronto sulle caratteristiche dell'apprendistato che vogliamo, sulla conformazione che deve avere la formazione *work-based* in Italia.

Il Legislatore ha scelto di rifarsi, anche terminologicamente, al sistema tedesco. È opportuna questa scelta?

Proprio l'osservazione delle migliori esperienze che sono andate affermandosi in questi anni (Piazza dei Mestieri a Torino, Cometa a Como, Aslam nel Varesotto, IISS Gadda a Fornovo di Taro, IISS Alborghetti a Imola, il dottorato di ADAPT in tutta Italia, la triennale di Scienze dell'Educazione a Bergamo...) suggerisce una risposta almeno dubbiosa, se non negativa. Nella tradizione italiana, infatti, è facilmente individuabile un sistema di apprendistato che non coincide con quello tedesco, ma che nel secolo scorso ha avuto gli stessi, ottimi, risultati.

**La differenza tra la via italica e quella germanica è da ricercarsi nello spessore della dimensione pedagogica: la maggior parte dei programmi di apprendistato tedeschi non si pongono come obiettivo primario l'apprendimento.** I datori di lavoro ricorrono a questo contratto non tanto per sviluppare competenze strategiche (investimento), ma come opportunità a basso costo per le urgenze del presente (necessità di produzione). La deriva economicistica del dispositivo pedagogico dell'apprendistato è la più diffusa stortura del modello "ideale" professato dalle istituzioni europee. Un limite probabilmente noto ai tecnici di Brussels, che non hanno mai nascosto di suggerire questo contratto non tanto per le sue potenzialità formative ed educative, bensì per l'efficienza in termini di politica del lavoro, per la capacità di efficace placement dei giovani non solo alla fine, ma anche durante il periodo di studi.

L'apprendistato italiano, quello che deriva dalla lunga storia delle botteghe medioevali, modernizzatasi negli ultimi due secoli nella forma delle scuole di avviamento professionale di

origine religiosa e, nel dopoguerra, negli istituti industriali che hanno formato la piccola imprenditoria italiana artefice del boom economico, è invece un dispositivo incentrato sulla **educazione integrale della persona**. “Integrale” perché non soltanto teorica e nozionistica (scuola), ma anche pratica e incentrata sulle competenze trasversali e professionali (lavoro). Ora che è caduto il muro della liceizzazione obbligatoria di ogni ordine scolastico proprio grazie alla ventata di novità pedagogica portata dall'apprendistato e, in misura minore, dall'alternanza (da gennaio “PCTO”), sarebbe davvero un errore storico dimenticare la nostra storia per replicare un meccanismo nato in altro contesto, con diverse istituzioni e, soprattutto, scopi non coincidenti.

Non è in dubbio – anche rispetto ai profondi mutamenti determinati dall'impatto del progresso tecnologico sul mercato del lavoro in ordine a competenze richieste, frenetica obsolescenza delle professioni, necessaria trasversalità formativa – il metodo che caratterizza il contratto di apprendistato e, quindi, l'alternanza formativa, la circolarità tra formazione e lavoro. Tuttavia, è necessario che tale metodo sia funzionale a un fine superiore a quello della sola occupazione di breve durata, non abbia paura di puntare alla educazione integrale della persona. D'altra parte, un giovane integralmente formato è certamente anche occupabile in un mercato del lavoro che sempre di più cerca persone “svegli” e non i “110 e lode”.

### **Emmanuele Massagli**

Presidente ADAPT

 @EMassagli

\*pubblicato anche su *ilsussidiario.net*, 20 febbraio 2019