

Integrati scuola e lavoro

Apprendisti diplomati in azienda Ecco il segreto della Germania

La produttività su cui la Merkel ha costruito il successo delle imprese tedesche è anche il frutto del sistema di formazione professionale

LIDIA PETRUZZO*

■ ■ ■ Nel decreto legge n. 76/2013, il legislatore ancora una volta prova a mettere l'accento sul contratto di apprendistato definendolo il migliore canale di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Già il Decreto Legislativo n. 167 del 2011 definiva l'apprendistato il canale preferenziale e, successivamente, anche la Legge n. 92 del 2012, lo ha definito come la modalità prevalente per l'occupazione dei giovani italiani. Insomma, quando leggiamo le misure legislative sul lavoro, cambia solo la forma sintattica, ma non la sostanza. Resta il fatto che ancora una volta l'Italia non è stata capace di affrontare la questione dell'apprendistato con quel tocco di originalità e serietà che, invece, risulta sempre più necessario se si vuole perseguire l'obiettivo voluto dal legislatore già con la Legge Biagi. Nel pacchetto lavoro si fa riferimento solo all'apprendistato professionalizzante, l'unica forma contrattuale che sembra funzionare davvero, tralasciando completamente le forme meno in voga: l'apprendistato scolastico per la qualifica e il diploma professionale e quello di alta formazione.

Ciò che si nota, dunque, non sono le annunciate semplificazioni, ma limiti e ripetizioni. Per quanto riguarda il primo aspetto non è chiaro il motivo per cui le misure contemplate nel provvedimento risulterebbero valide solo per quei contratti stipulati fino al 31 dicembre 2015, senza specificare cosa accadrà da tale data in poi. Un altro limite è quello che si evince dall'obbligatorietà del piano formativo individuale solo per la formazione professionalizzante, allontana-



Angela Merkel [Lapresse]

andosi così dal concetto di *lifelong learning* che caratterizza lo sviluppo e il miglioramento delle competenze di una persona in contesti di apprendimento formale, non formale e informale.

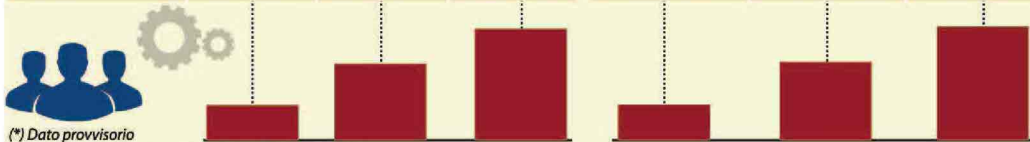
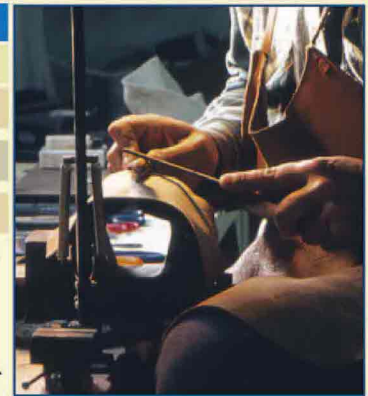
Ancora una volta, il Legislatore italiano vuole rimanere "tradizionale", senza prendere in considerazione la visione europea che fa dell'apprendistato un vero e proprio segmento strategico del sistema educativo che combina all'insegnamento teorico in aula la formazione pratica nelle aziende, secondo il noto sistema duale di formazione tedesco. Questo ultimo, infatti, rappresenta una modalità di formazione il cui obiettivo è quello di fornire una ampia e solida preparazione professionale, l'acquisizione di conoscenze e abilità e lo sviluppo di competenze tecniche necessarie per svolgere una attività

lavorativa qualificata. L'apprendistato tedesco si distingue da quello italiano perché riesce a gestire la domanda dei posti di lavoro ed è capace di integrare (non alternare!) il mondo scolastico con quello lavorativo. In questa direzione, nella logica formativa del sistema duale tedesco, si notano le caratteristiche di una politica attiva per il lavoro: l'apprendistato tedesco è focalizzato sia sulla formazione in azienda, che ha l'obiettivo di trasferire all'apprendista quelle competenze necessarie per l'acquisizione di una qualifica professionale riconosciuta e valida a livello nazionale, sia sulla formazione in aula che, invece, ha una funzione di supporto e integrazione teorica alla formazione aziendale, rendendo il percorso altamente professionale e unitario. Inoltre, nel sistema tedesco risulta quasi ovvio e scontato il ruolo delle parti sociali. La contrattazione collettiva, sia in Germania sia in Italia, ha un ruolo per il compenso come apprendista, per la durata del contratto e per i termini formativi. In Germania, però, c'è un fondamentale ed usuale dialogo tra il ministero dell'Economia, i ministeri Regionali dell'Istruzione e le parti sociali. Triangolazione che nel nostro Paese sembra avvenire tra sordi. Gli attori tedeschi dell'apprendistato, oltre a definire i profili professionali e le relative competenze sia per la parte teorica sia pratica del sistema duale, sono in grado di confrontarsi per determinare i fabbisogni professionali e formativi futuri. Così l'apprendistato è davvero l'unico canale privilegiato per inserire i giovani nel mercato del lavoro. Un modello al quale guardare per semplificazioni a costo zero, ma efficaci.

*Adapt research fellow

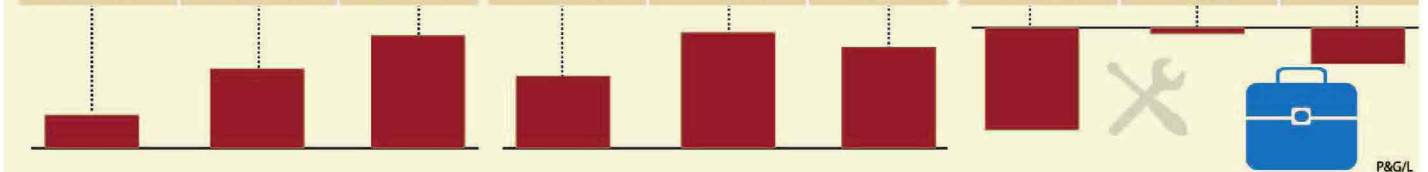
APPRENDISTI AVVIATI AL LAVORO

Classe di età	VALORI ASSOLUTI 2009			VALORI ASSOLUTI 2010		
	Artigiano	Altro tipo	Totale	Artigiano	Altro tipo	Totale
Fino a 24 anni	73.829	139.575	213.404	74.260	138.580	212.840
Oltre 24 anni	15.297	54.382	69.679	16.174	60.062	76.236
Totale	89.126	193.957	283.083	90.434	198.642	289.076



(*) Dato provvisorio
Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

VALORI ASSOLUTI 2011*			VARIAZ. % SU ANNO PRECED. 2010			VARIAZ. % SU ANNO PRECED. 2011*		
Artigiano	Altro tipo	Totale	Artigiano	Altro tipo	Totale	Artigiano	Altro tipo	Totale
66.558	135.097	201.655	0,6%	-0,7%	-0,3%	-10,4%	-2,5%	-5,3%
16.217	62.510	78.727	5,7%	10,4%	9,4%	0,3%	4,1%	3,3%
82.775	197.607	280.382	1,5%	2,4%	2,1%	-8,5%	-0,5%	-3,0%



P&G/L

Speciale Giovani
Stipendio più alto in Europa. Tempo biennale. In più, il decreto Letta. Non più 18 mesi di apprendistato.

Apprendisti diplomati in azienda. Ecco il segreto della Germania
La produttività in Italia è inferiore del 20% rispetto a quella tedesca. Il perché? Il punto del sistema di formazione professionale.

In Francia i neassurati da formare costano il 75% in meno

«Agenzie private e centri pubblici possono lavorare assieme»
Una proposta di legge presentata dal governo per favorire la collaborazione tra enti pubblici e privati nel settore della formazione professionale.

Il possibile
Un'idea che potrebbe cambiare il modo di formare i giovani in Italia.