

Da Magdeburgo a Bergamo: il filo rosso dell'apprendistato in Europa

di Maria Fusco e Cristina Galbiati

Il 15 e il 16 ottobre 2010 presso l'Università di Bergamo ha avuto luogo un importante incontro tra la Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e Mercato del lavoro e l'Institute for Vocational Education and Training (IBBP), Università Otto-von-Guericke di Magdeburgo (Germania).

L'appuntamento accademico si è svolto con l'ambizioso obiettivo di dare inizio ad uno stretto rapporto di collaborazione scientifica tra la Scuola e l'Istituto universitario tedesco. Grazie all'accordo di cooperazione esistente fra le parti si è espressa la volontà di realizzare al meglio quella rete proficua di scambi volta a sperimentare, incrementare e promuovere non solo progetti di ricerca comuni in materia di istruzione e formazione professionale, economia del lavoro, sviluppo delle risorse umane e diritto del mercato del lavoro, ma anche l'internazionalizzazione delle due strutture attraverso lo scambio, fra Italia e Germania, dei rispettivi studenti.

La due giorni di studio e dibattito si è aperta con la presentazione delle scuole e dei rispettivi programmi di ricerca per poi proseguire con un *workshop* sull'apprendistato in chiave comparata che ha permesso ai presenti di avere una visione d'insieme sul diverso utilizzo e la diversa diffusione che questo strumento, "cancello" di ingresso per il mercato del lavoro, ha in Germania, Austria e Italia.

È stato con il saluto del professor Bertagna, coordinatore della Scuola di Dottorato, che si è introdotto il tema dell'apprendistato e del suo valore in Italia grazie ad un *excursus* storico con cui ha spiegato le ragioni della diffusione dell'apprendistato nel nostro Paese.

La valorizzazione a livello internazionale dell'apprendistato, inteso sia come leva di *placement* sia come strumento per attuare l'alternanza scuola lavoro, passa sicuramente attraverso un'operazione di apertura delle prospettive che consenta, finalmente, di superare la dicotomia scuola-lavoro che da sempre caratterizza la nostra cultura. La collaborazione sviluppata in questi due giorni tra la Scuola e l'IBBP è la dimostrazione, da parte del mondo accademico, della volontà di attuare appieno questa apertura, ricercando quel filo rosso, patrimonio comune, che può consentire all'apprendistato di aprire ai giovani le porte del mercato internazionale del lavoro.

A presentare l'IBBP sono stati il professor Dietmar Frommberger, direttore dell'istituto, e la sua collaboratrice Léna Krichewsky, i cui studi, anche in linea con l'attività del Cedefop (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale in Europa), si concentrano, in particolare, sulla problematica della transizione scuola-lavoro, sulla formazione professionale dei giovani, nonché sulla mobilità internazionale degli stessi alla luce del principio di libera circolazione dei lavoratori all'interno del mercato unico europeo.

La presentazione della Scuola di Dottorato ha dato evidenza della peculiarità dei tre diversi percorsi ideati per svolgere il dottorato: infatti, accanto al tradizionale percorso accademico, gli studenti hanno l'opportunità di studiare e sviluppare il proprio progetto di ricerca all'interno di un'azienda o addirittura di un'associazione come il sindacato. Questa modalità innovativa, sperimentata prima dalla Scuola internazionale di Dottorato in Relazioni di lavoro con sede a Modena poi dalla Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e Mercato del lavoro consente il raggiungimento di un inestimabile valore aggiunto per i dottorandi che, svolgendo parte del proprio dottorato in *internship*, integrano due diverse modalità di studio e ricerca, l'una all'interno di un

contesto lavorativo pratico, l'altra in un contesto accademico tradizionale.

Per alcuni studenti, accanto a quelli che svolgono il dottorato nella maniera più tradizionale, la formazione si realizza cioè non solo tra gli scaffali di una biblioteca e le lezioni universitarie, ma anche sul lavoro, attraverso un inserimento attivo e quotidiano nel contesto aziendale: lo studio integrato all'interno dell'attività lavorativa, infatti, permette allo studente di acquisire parte dei crediti necessari per conseguire il titolo finale di dottore di ricerca.

Al giovane è, in altre parole, consentito di seguire il più alto percorso di formazione, previsto dal nostro ordinamento, attraverso una borsa di studio finanziata direttamente dall'azienda o dall'ente ospitante. Così, mentre il giovane prosegue i suoi studi e sviluppa il suo interesse per la ricerca non più solo in chiave puramente teorica ma anche – e forse soprattutto – applicata, l'azienda stessa fa ricerca, si innova, introducendo nel proprio organico una nuova giovane risorsa da formare sulla base delle proprie esigenze. Il progetto di ricerca viene condiviso tra lo studente e i suoi tutor: ad ogni dottorando inserito in azienda, infatti, è associato un tutor accademico e un tutor aziendale che lo accompagnano durante tutto il percorso. Il dottorando rimane, però, a tutti gli effetti, uno studente e non un lavoratore, caratteristica questa essenziale per distinguere l'*internship* dal contratto di apprendistato di alta formazione (art. 50, d.lgs. n. 276/2003) che permette di conseguire un titolo di studio compreso quello di dottore di ricerca: è questo il terzo percorso possibile per i dottorandi della Scuola.

Sarà proprio attraverso una simile apertura verso l'esterno, verso il mondo imprenditoriale, che sarà possibile superare, magari anche solo in parte, l'autoreferenzialità del sistema dottorale italiano e collegare così, in maniera sempre più stretta, la ricerca e l'innovazione al tessuto produttivo del Paese, orientando i dottorandi verso un'occupazione futura che non sia solo accademica.

Un'alternanza, un'integrazione tra scuola e lavoro, tra apprendimento in senso formale, informale e non formale che, se in Germania si realizza attraverso il "sistema duale" per i giovani apprendisti, in Italia trova difficoltà a imporsi visto il persistere di un pregiudizio culturale nei confronti di qualsiasi apertura del mondo scolastico, a tutti i livelli, verso il mercato del lavoro.

Mediante il *workshop*, tenutosi il 16 ottobre nella sede di Sant'Agostino dell'Università di Bergamo, si è potuto fare il punto sullo stato dell'arte dell'apprendistato in Europa attraverso una analisi organica ed in chiave comparata dell'apprendistato in Germania, Austria, e Italia.

L'accordo di collaborazione stipulato tra Adapt, promotore della Scuola di Dottorato insieme al CQIA dell'Università di Bergamo, e l'IBBP, infatti, ci ha consentito e ci consentirà in futuro di mettere analiticamente a paragone due sistemi che si avvalgono dell'apprendistato con risultati totalmente differenti, sia in termini di diffusione sia in termini di riscontro da parte del mercato del lavoro.

L'incontro si è aperto, condividendo la definizione di apprendistato che già il Cedefop dava nel 2009, sottolineandone gli elementi di sistematicità, continuità e alternanza relegando ad un aspetto di mero collegamento l'inquadramento giuridico come contratto di impiego che prevede a carico del datore di lavoro, oltre alla corresponsione della retribuzione, la formazione svolta sia in aula che *on the job*. Tutto è naturalmente finalizzato all'acquisizione di competenze che consentano all'apprendista di collocarsi nel mercato del lavoro avendo nel proprio bagaglio un titolo di studio, una qualifica che è un'attestazione di competenza, una capacità di lavoro sviluppata sul campo.

L'analisi comparata è iniziata con la presentazione, da parte dell'Institute for Vocational Education and Training (IBBP), del modello tedesco. L'apprendistato in Germania si realizza grazie ad una combinazione particolarmente efficace di formazione *school-based* e *work-based*. Il passaggio dalla scuola al lavoro parte da una base unitaria costituita dalla scuola dell'obbligo per poi diramarsi in percorsi che non escludono ulteriori passaggi dalla scuola al lavoro e viceversa.

In Germania la maggioranza della popolazione giovane studia nel "sistema duale" di apprendistato, attualmente 1.600.000 giovani effettuano il proprio percorso in apprendistato partendo da stadi di istruzione molto differenti, in particolare il giovane che effettua il percorso *dual training* può sempre accedere al percorso formativo "alto", quello universitario. Tra la popolazione giovane che fruisce del percorso di apprendistato, il 2% è privo di un titolo di studio parificabile alla nostra scuola superiore, il 69 % ha un titolo di studi superiore (*secondary general school e intermediate*

school), il 17% ha un titolo di alta formazione. L'obiettivo ultimo è sempre il medesimo: avere giovani pienamente formati che svolgano un lavoro qualificato e che rendano il mercato del lavoro un mercato qualitativamente elevato.

Al sistema formativo *dual training* (VET) accede chiunque: non è richiesto un titolo di studio equiparabile al nostro diploma, la durata dell'apprendistato varia tra due, tre o tre anni e mezzo, la qualifica finale viene riconosciuta dallo stato federale e dalla Camera di commercio.

La formazione viene erogata presso le aziende e le *part time vocational schools*; vista la peculiarità degli elementi di matrice scolastica e di matrice professionale che ci hanno rappresentato i colleghi tedeschi, il sistema di apprendistato strutturato in Germania sembra realizzare concretamente l'alternanza scuola lavoro. Punti di forza del VET sono: l'alto livello di diffusione presso la popolazione giovanile, il passaggio senza soluzione di continuità al mercato del lavoro, l'intervento dei *social partners*, le buone basi finanziarie, lo stretto legame tra sistema duale e ricerca. Le sfide che si pone l'IBBP sono: favorire l'accesso al sistema di apprendistato dei giovani con bisogni speciali, incrementare l'orientamento professionale, favorire la transizione tra VET e percorsi di alta formazione, gestire i cambi demografici, sopperire alla necessità di adattare il sistema VET alla *policy* europea di sviluppo.

Anche in Austria l'apprendistato si svolge secondo quello che abbiamo definito "sistema duale" che prevede una formazione aziendale e una formazione "tradizionale" con frequenza obbligatoria presso una *vocational school*. Le tipologie di *vocational schools* previste in Austria sono tre e si distinguono in base alla modalità di frequenza in alternanza con il lavoro. Dal 2008 gli apprendisti possono contemporaneamente prepararsi per ottenere un diploma di istruzione di secondo livello, studiando, con l'accordo del proprio datore di lavoro durante l'attività lavorativa oppure durante il tempo libero. L'apprendistato in Austria è ammesso per 246 tipologie di lavoro legalmente riconosciute e la durata del percorso varia da due a quattro anni. Anche in questo Paese della Mitteleuropa l'apprendistato è largamente diffuso, infatti, nel 2009, il 42,3% della popolazione giovane, terminata la scuola dell'obbligo, ha deciso di intraprendere un percorso di formazione in apprendistato. Nello stesso anno 131.676 apprendisti sono stati impiegati in circa 40.000 aziende ed il 74% ha un'età compresa tra i 15 ed i 16 anni. All'esito del proprio percorso di formazione ciascun apprendista dovrà sostenere un esame che accerterà se questi abbia acquisito o meno le competenze tecniche, le capacità pratiche previste per quello specifico percorso di apprendistato. Per quanto riguarda l'aspetto strettamente giuridico, quello di apprendistato, è un contratto di lavoro ed ha una durata pari al percorso formativo intrapreso ed è prevista una retribuzione che varia tra i 450 e i 1.100 euro al mese. Non tutte le aziende possono impiegare apprendisti: è previsto un sistema di certificazione da parte della Camera di commercio e della Camera del lavoro che attesta la qualità dell'azienda e la presenza di insegnanti, quelli che in Italia definiamo tutor, idonei ad insegnare, a tramandare un mestiere; inoltre viene individuato il numero massimo di apprendisti impiegabili nella singola azienda. Il sistema austriaco di apprendistato è particolarmente incentivante per la flessibilità e la varietà della sua offerta e per la possibilità di passare in maniera facile da un percorso di apprendistato ad un percorso successivo ed ulteriore, con offerta formativa "tradizionale", per il conseguimento di un titolo di alta formazione.

Infine, si è affrontato l'apprendistato in Italia. La storia dell'apprendistato nel nostro Paese viaggia attraverso un percorso evolutivo che dalla l. n. 25/1955 passa per la l. n. 196/1997 ed arriva fino alla l. n. 30/2003 in forza della quale, finalmente, l'apprendistato comincia ad uscire dalla prospettiva di mero contratto di lavoro a fronte del quale il datore di lavoro si vincola a corrispondere uno stipendio all'apprendista ed a formarlo per un periodo determinato di tempo. Oggi l'apprendistato è visto in chiave di *placement*, è un percorso per accrescere le competenze individuali dei giovani in un contesto che vede la convivenza di formazione e lavoro. Questo percorso porta al collocamento del giovane all'interno del mercato del lavoro. L'impianto normativo che sostiene l'apprendistato in Italia vede la collaborazione dello Stato, delle regioni e delle parti sociali che – ciascuno secondo le proprie competenze – stanno lavorando per attuare quegli strumenti che già con la riforma Biagi il legislatore aveva messo a disposizione per favorire il passaggio dei giovani dal mondo della scuola al lavoro ed evitare la dispersione di forza lavoro fresca che non intende intraprendere un percorso

formativo scolastico tradizionale e non riesce a trovare una differente collocazione.

Il numero di apprendisti in Italia si attesta, secondo la media degli ultimi 3 anni, in circa 620.000 unità (giovani compresi tra i 15 ed i 29 anni), il livello di scolarizzazione medio è la licenza media. Benché le tipologie di apprendistato previste dal d.lgs. n. 276/2003 siano tre (rispettivamente agli artt. 48, 49 e 50), la prima per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, la seconda professionalizzante e la terza per il conseguimento di alti titoli di studio (compreso quello di dottore di ricerca), si è ribadito più volte che queste leve non siano appieno utilizzate dalle istituzioni e dalle parti sociali. Tra il 2009 ed il 2010 si sono raggiunti importanti obiettivi grazie ad accordi che permettono la piena attuazione della normativa, non ultimo l'accordo del 27 settembre 2010 stipulato tra Regione Lombardia, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le parti sociali. Questo accordo, primo nel suo genere, consente l'attuazione e la sperimentazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione rivolto alla fascia più giovane della popolazione (dai 15 anni). Si è realizzata così una lettura in chiave comparata alla luce della quale, con i colleghi ed i professori dell'Università di Magdeburgo, è emerso come occorra ancora lavorare per raggiungere una maggiore diffusione dell'apprendistato e al contempo favorire l'internazionalizzazione dei profili formativi e della preparazione dei lavoratori così che possano agilmente collocarsi all'interno del libero mercato internazionale.

Maria Fusco

Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo

Cristina Galbiati

Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo