



## **Plaidoyer per apprendistato formativo**

di Giuseppe Bertagna

Fino agli anni Sessanta del secolo scorso, l'apprendistato è stato un potente motore per la formazione non solo professionale ma anche umana di moltissimi giovani. Dagli anni Settanta è entrato in crisi. Negli anni Novanta del secolo scorso perfino il nome di questo istituto contrattuale fu considerato imbarazzante. Evocava, infatti, qualcosa di non culturale e formativo. Semmai una condizione di sfruttamento della forza lavoro anche minorile a poco prezzo. Non aveva “fascino”. Ci si impegnò, perciò, da un lato a spostarlo il più avanti possibile negli anni, disincentivando il suo uso per la formazione dei giovani fino a 18 anni; dall'altro lato, perfino a cercare di ridefinirlo con un nome considerato, per i tempi, meno *politically incorrect* (si tentò, per esempio, visto che l'inglese era più fino dell'italiano, con *apprenticeship*).

Fu la Legge Biagi del 2003, tuttavia, a rilanciarlo in grande stile. Coordinata con la Legge Moratti, disegnava, infatti, con grande coraggio, un vero e proprio sistema graduale e continuo dell'apprendistato formativo, parallelo al sistema scolastico e universitario. Al primo stadio, dai 15 anni ai 18, collocava l'apprendistato in diritto dovere, necessario per ottenere una qualifica professionale. Al secondo, tra i 18 e i 29 anni, parlava di apprendistato professionalizzante, necessario per imparare a svolgere bene un mestiere in un'azienda e per introdursi proficuamente nella sua struttura produttiva e organizzativa. Infine, introduceva l'apprendistato di alta formazione destinato ai giovani che, dai 17 anni in avanti, proprio sul e attraverso il lavoro, intendevano acquisire diplomi secondari o superiori, lauree e anche dottorati di ricerca.

Il presupposto di questa normativa era il rilancio del carattere costitutivamente educativo e culturale del lavoro in una duplice direzione. La prima era quella dell'azienda che, grazie agli incentivi assicurati da questo particolare contratto, sarebbe stata costretta a organizzare i tempi e gli spazi del lavoro in maniera da diffondere in tutta la sua struttura l'abitudine all'apprendimento e all'insegnamento organizzativo. In questo modo, si intendevano favorire i processi dell'innovazione e della ricerca anche in aziende poco abituate a praticarli, perché esse avrebbero “imparato insegnando”, per dirla con Irnerio, il fondatore dell'Università di Bologna (1088). La seconda era quella di recuperare l'apprendistato come una delle più antiche ed efficaci strategie di apprendimento per la maturazione dei giovani.

La Legge Biagi e la Legge Moratti non ebbero fortuna. Soprattutto il sistema dell'apprendistato formativo non ebbe fortuna. Non furono mai emanati i decreti attuativi di queste norme. Oggi, finalmente, il Governo ha annunciato che intende riprendere il cammino interrotto, rilanciando e mettendo a sistema, peraltro con nuove consapevolezze ed opportunità, questo passato disegno. Le norme approvate ieri in Consiglio dei Ministri chiamano forse con maggiore chiarezza comunicativa “apprendistato per la qualifica professionale” quello che le Leggi Biagi e Moratti indicavano come “apprendistato in diritto dovere di istruzione e di formazione”; spiegano che l’“apprendistato professionalizzante” non sarebbe altro, per farsi meglio capire, che un “contratto di mestiere”; confermano l’“apprendistato di alta formazione e di ricerca”, specificando che, oggi, dopo l'approvazione della Legge Gelmini, esso si arricchisce della possibilità non solo di acquisire titoli universitari fino ai dottorati di ricerca, ma anche i titoli professionali superiori degli Istituti di istruzione e formazione tecnica superiore regionali (IFTS) e dei 58 Istituti tecnici statali (ITS) in via di costituzione. Si stabilisce, inoltre, che le tre forme di apprendistato sono «un contratto di lavoro

subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla occupabilità e all'inserimento professionale dei giovani», ma «mediante percorsi formativi ed educativi» che devono far rifluire effetti positivi sia sulla persona dell'apprendista sia sull'azienda.

Il cammino per la messa a regime operativo di queste norme è ancora lungo. C'è il necessario confronto con le parti sociali. Perfino la Cgil però si è mostrata non pregiudizialmente ostile al provvedimento. Del resto, il sistema disegnato, quando fosse ben monitorato dalle parti sociali e ben sorretto da qualificati servizi di consulenza, è un potente strumento per quell'"elevazione professionale" dei lavoratori di cui parla l'art. 35, comma 2, della nostra Costituzione. Oggi, sappiamo, infatti, che ogni giovane che entra nel mercato dovrà prepararsi a cambiare le sue modalità di lavoro o addirittura tipo di lavoro almeno 6 o 7 volte nella vita. Non lo potrà mai fare se la Repubblica (e la Repubblica è insieme di Stato, enti locali e parti sociali) non gli metterà a disposizione un sistema organico per permettergli ordinariamente questa possibilità per tutta la vita. In secondo luogo, se "imparando un mestiere" non "imparerà allo stesso tempo ad imparare", acquisendo gli strumenti per migliorare, cambiare, trasformarsi in continuazione, facendo dell'alternanza tra studio e lavoro una costante del suo modo di vivere. Certo, il passato porta anche un ammonimento: difficile che l'apprendistato possa diventare quel sistema che si è qui ricordato se continuerà a strutturarsi separando, come purtroppo ha fatto finora, i tempi del lavoro da quelli della formazione, l'azienda dalla scuola, l'officina dall'aula, la teoria dalla pratica. È proprio sull'unità programmatica di questi momenti che si giocherà, infatti, la trasformazione dell'apprendistato da un mero contratto di lavoro a preziosa occasione di innovazione metodologica per la formazione umana e di innovazione produttiva e organizzativa per le imprese.

*Giuseppe Bertagna*

\* Il presente articolo è pubblicato anche in *Giornale di Brescia*, 6 maggio 2011, con il titolo *Con l'apprendistato torna un'occasione da non sprecare*.