

Supplemento al n. 3 di Azione Sociale
EDITORE: Aesse Comunicazione srl
Via G. Marcora, 18 - 00153 Roma
Dir. Amm. e Red.: Via G. Marcora, 18
00153 Roma, Tel. 06/58401
Dir. Resp.: Lanfranco Norcini Pala
Reg. Trib. n. 9408/63
Poste italiane spa
Sped. in abb. post. D.L. 353/2003
(conv. in L. 27/02/2004 n° 46)
art. 1, comma 1, DCB Roma.

Nuovo apprendistato
e riforma del lavoro

Dal sistema ai progetti:
le esperienze di ENAIP

Le sfide della transizione
scuola-lavoro



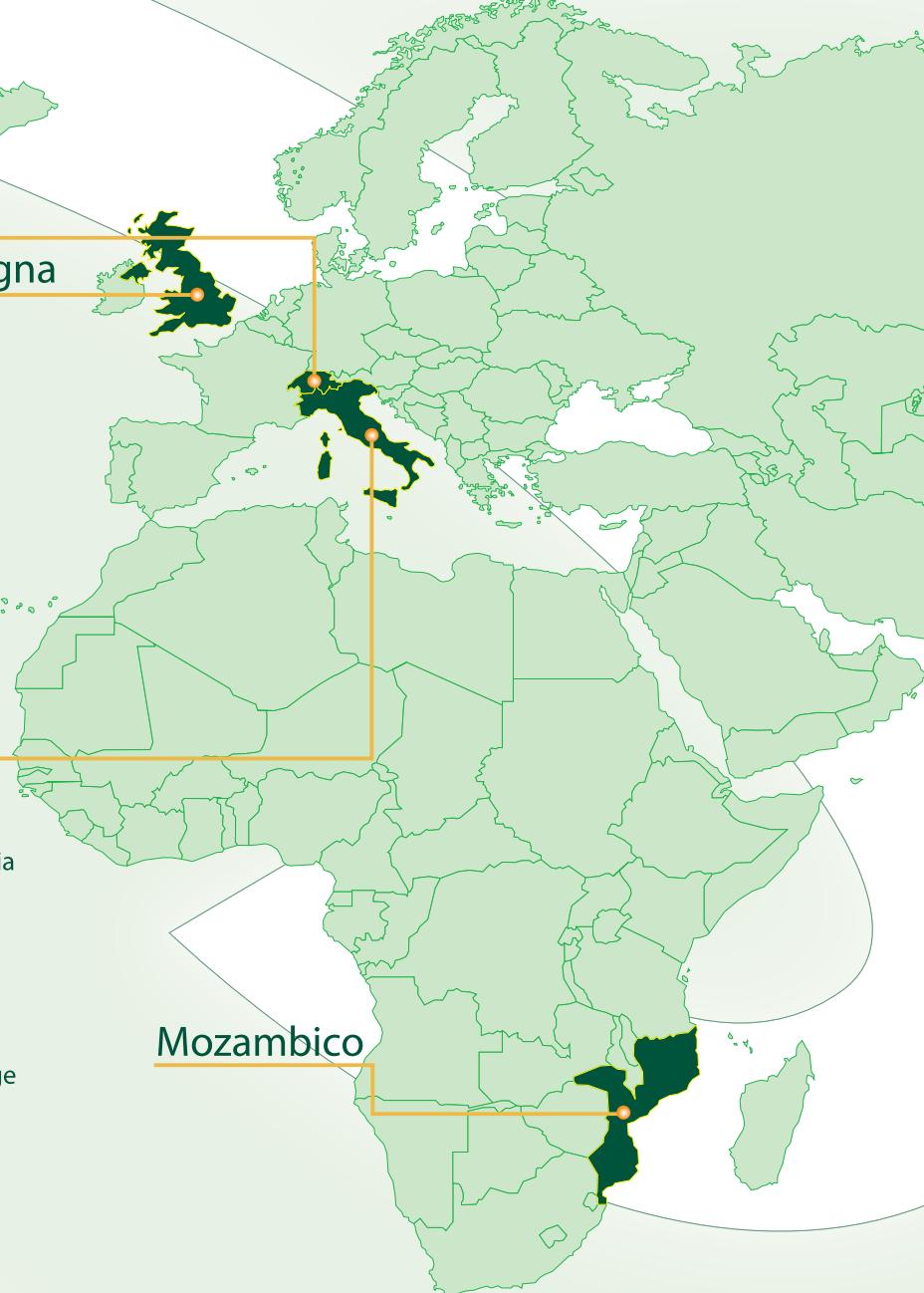
Svizzera
Gran Bretagna

Italia

Basilicata
Campania
Emilia Romagna
Friuli Venezia Giulia
Lazio
Liguria
Lombardia
Piemonte
Sardegna
Sicilia
Toscana
Trentino Alto Adige
Umbria
Veneto
Valle d'Aosta

Mozambico

in ITALIA e
nel mondo





Antonino Ziglio
Vice Presidente Delegato ENAIP



Il nuovo apprendistato riapre la partita su come favorire, nel nostro paese, l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Non si tratta solo di discutere sulla validità di un tipo di contratto, ma ricercare le condizioni per le quali il lavoro può diventare un luogo formativo efficace e riaffermare il valore dell'apprendimento in situazione lavorativa, da sempre il cuore pulsante della formazione professionale.

Dedichiamo questo nuovo numero di F&L all'apprendistato. È l'occasione per rimettere al centro del dibattito, il necessario e complesso intreccio tra scuola, formazione professionale e lavoro. Ed è l'occasione per tornare a riflettere sul tema della formazione in situazione lavorativa, consapevoli che non si tratta di discutere sull'efficacia di scelte didattiche o teorie, quanto piuttosto sul senso di una strategia formativa che affonda le sue radici nella storia dei mestieri. La questione delle connessioni e transizioni tra scuola, formazione professionale e lavoro riguarda innanzitutto quale organicità, qualità e finalizzazione spetta al sistema educativo nel suo complesso che, nelle diverse articolazioni, deve qualificare per il lavoro. È questo un tema cruciale se vogliamo evitare di diffondere pericolose immagini di dequalificazione e precarizzazione del lavoro, a scapito del suo valore e dignità.

Chi riponeva attese e speranze nell'apprendistato deve prendere atto che gli interventi legislativi introdotti non sono stati in grado, finora, di renderlo un effettivo volano per la formazione e l'occupazione. Il numero di minorenni coinvolti con l'apprendistato per il diritto-dovere è del tutto esiguo. Le recenti misure sui titoli per l'alta formazione rischiano di rimanere impigliate nella lista delle buone intenzioni. E anche sul piano dei modelli didattici non si è riusciti ancora a garantire una

formazione realmente compatibile con le esigenze produttive, e che non venga percepita come un elemento d'intralcio dall'apprendista e dalla stessa azienda. Torniamo a chiederci a quali condizioni il lavoro può essere un luogo formativo efficace e dotato di senso. Chi cerca fuori dai confini nazionali modelli da importare, dimentica che nel nostro Paese abbiamo – almeno in termini di piattaforma da sviluppare – un sistema educativo costruttivamente orientato al lavoro professionale qualificato. È la formazione professionale che da decenni – con il suo paradigma fondato su laboratori, tirocini e progettazione per competenze - forma le qualifiche, contribuisce a elevare i livelli di scolarizzazione e contrasta la dispersione.

Inoltre, con l'attuazione dell'art.52 della Legge 35/2012, si semplifica e si promuove l'istruzione tecnica e professionale, e l'istruzione tecnica superiore in relazione alle potenzialità produttive dei territori, finalizzando gli interventi formativi agli sbocchi occupazionali. In questo quadro, riteniamo che i poli formativi devono rappresentare, non una sovrastruttura, ma una concreta e costruttiva "associazione temporanea di scopo" che unisce e intreccia la filiera formativa con quella produttiva territoriale e nella quale i centri di formazione professionale possono svolgere un ruolo cruciale per relazioni ed esperienze.. ■

3 **Sestante****6** **Editoriale**

Maurizio Drezzatore

Quale futuro per il nuovo apprendistato?

8 **Primo piano**

Andrea Olivero

Qualificare il lavoro: mestiere della formazione

14 **Focus**

Emmanuele Massagli

Ultima chiamata per l'apprendistato

20 **Focus**

Fiorella Farinelli

La formazione degli apprendisti: questioni aperte e prospettive

28 **Focus**

Giuseppe Bertagna

Lavoro, apprendistato e formazione dei giovani tra nodi critici e (im)possibili soluzioni

32 **Caleidoscopio. Storie, esperienze, talenti.**

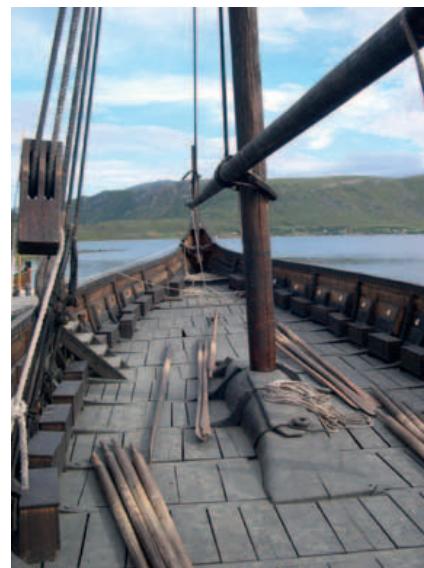
A cura di Irene Bertucci

34 La gestione concertata dell'apprendistato in Friuli Venezia Giulia**40** Evoluzioni digitali per il nuovo apprendistato in Piemonte**47** Accompagnare e sostenere le imprese: un must per la Lombardia**53** Il progetto AMVA**La copertina racconta**

Altri modi di transitare,
da una sponda all'altra
della propria vita.

Isole Lofoten, Norvegia.
Nella breve estate nordica,
si restaurano antichi velieri vichinghi.

Fotografie di: Giancarlo Di Pietro




ENAIPI

Periodico di ENAIPI
Ente Nazionale ACLI
Istruzione Professionale
www.enaip.it
 Via Giuseppe Marcora 18
 00153 Roma
 Telefono: 06 5840601

Direttore editoriale
 Maurizio Drezzadore

Comitato di redazione
 Irene Bertucci (responsabile), Massimo Angeloni,
 Fabio Cucculelli.

Comitato tecnico-scientifico
 Adriano Bolamperti, Battista Castagna,
 Gilberto Collinassi, Irene Gatti,
 Maria Domenica Giaccari, Giuseppe Longhi,
 Giancarlo Vincenzi.

Progetto grafico e impaginazione
 Aesse Comunicazione - aesse.comunicazione@acli.it

Stampa
 Stab. Tipolit. Ugo Quintily SpA – Roma

Per segnalazioni e richieste contattare:
 Irene Bertucci (bertucci@enaip.it)
 telefono: 06 5840457 - 349 2453267

Segreteria di direzione ENAIPI
 Clizia Paolinelli - telefono: 06 5840422,
 Giorgia Speziale - telefono: 06 5840472.

Supplemento al n. 3 di Azione Sociale
EDITORE: Aesse Comunicazione srl
 Via G. Marcora, 18 - 00153 Roma
 Dir. Amm. e Red.: Via G. Marcora, 18
 00153 Roma, Tel. 06 58401
 Dir. Resp.: Lanfranco Norcini Pala
 Reg. Trib. n. 9408/63
 Poste italiane spa
 Sped. in abb. post. D.L. 353/2003
 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46)
 art. 1, comma 1, DCB Roma.

I dati utilizzati per inviare questo stampato sono stati raccolti nel rispetto della legge sulla tutela dei dati personali. Si potrà in ogni momento chiederne la variazione o la cancellazione scrivendo a:
 Responsabile del trattamento dei dati di Aesse, Via G. Marcora 18/20
 - 00153 Roma. La testata Formazione&Lavoro fruisce dei contributi statali diretti di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 250.



*Ministero del Lavoro
 e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro

Agorà

56

Intervista a:

Giorgio Natalino Guerrini - [Il punto di vista delle Aziende](#)
 Giorgio Santini - [Il punto di vista dei Sindacati](#)
 Elena Ugolini - [Il punto di vista della Istituzione](#)
 Guglielmo Loy - [Il punto di vista dei Sindacati](#)

Le vite degli altri

65

Approfondimenti

68

Approfondimenti

74

Uno sguardo sul mondo

78

Ritratti

84

F&L si racconta

88

Rassegne&Recensioni

94

Hanno scritto e collaborato

96

Quale futuro per il nuovo apprendistato?

La più grave emergenza che l'Italia deve fronteggiare è ritrovare le ragioni della speranza per guardare al proprio futuro con serenità. La speranza e il futuro sono le giovani generazioni verso le quali è nostro prioritario compito allargare le opportunità occupazionali. L'apprendistato può essere il veicolo che favorisce il loro ingresso nel mercato del lavoro: in questa direzione è andato l'aggiornamento della legislazione proteso a superare quelle ambivalenze che, negli anni, ne avevano svuotato l'efficacia.

Già negli anni cinquanta e sessanta, l'apprendistato si caratterizzò come motore della crescita professionale e umana di moltissimi giovani.

Nei decenni successivi il prevalere delle ragioni di agevolazione economica e il progressivo appannarsi dell'impegno formativo fecero identificare l'apprendistato con lo sfruttamento dei lavoratori minorenni. Solo al cambio di secolo si sono cercate nuove strade per rivitalizzare questo istituto contrattuale con una duplice azione: rilanciare l'azienda come ambiente formativo e interfacciare lo strumento con la legislazione d'istruzione e formazione.

Tuttavia anche lo sforzo profuso dalla Legge Biagi e dalla riforma Moratti fu destinato all'insuccesso: non venne data

concreta attuazione a quanto le leggi avevano definito, inoltre la frammentarietà degli ordinamenti regionali produsse una grande incertezza su modelli, tempi e metodologie della formazione, con il risultato di creare una crescente diffidenza delle imprese e una forte demotivazione nei ragazzi.

Solo il 25% dei nostri apprendisti poté avvalersi dei percorsi formativi e ancora una volta ci si trovò con uno strumento contrattuale che, sacrificando la sua valenza educativa, finì con l'identificarsi con le sole agevolazioni economiche. La sfida odierna, fare dell'apprendistato il principale strumento d'inserimento lavorativo dei giovani, si misura con l'effettiva capacità di riproporne la sua indole peculiare, in virtù della quale il lavoro ha un valore educativo e culturale. In questo orizzonte si aprono altre sfide.

1 La prima questione riguarderà la capacità dell'apprendistato di affermarsi come forma contrattuale sostitutiva di un'ampia fascia di contratti atipici che hanno generato distorsioni nell'impiego dei giovani e alimentato forme di precarietà che si sono prolungate nel tempo. Vanno utilizzate le agevolazioni contributive dell'apprendistato per farne un forte concorrente dei contratti atipici. È questo il vero banco di prova della

In Italia, l'apprendistato ha conosciuto alterne fortune.

Da motore della crescita economica, a luogo di sfruttamento del lavoro minorile.

Oggi si cercano nuove strade per rilanciarlo contro i mali odierni: abbandono scolastico e precarietà.

Ma per produrre un cambiamento non basta l'innovazione legislativa: i processi sociali vanno accompagnati e sostenuti a tutti i livelli.



Maurizio Drezzatore
Direttore editoriale

recente riforma del mercato del lavoro. Il testo legislativo va in questa direzione, prefigurando standard nazionali da conseguire con la contrattazione collettiva, soprattutto sulla formazione (diventata, con la precedente normativa, il punto più controverso).

2 Il nuovo apprendistato dovrà svestirsi dei vecchi meccanismi per i quali la formazione ha sempre avuto un ruolo ancillare rispetto al contesto lavorativo e uscire da una visione di mero addestramento finalizzato ad acquisire abilità che migliorano la produttività aziendale, ma rimangono indifferenti alla crescita della professionalità. Questa visione configge oggi con le dinamiche del mercato che richiedono alle persone una mobilità inedita e frequenti cambiamenti di lavoro. Serve quindi mettere in campo una vera e propria alleanza tra imprese e istituzioni formative, un sistema fortemente interconnesso, in ragione del quale si possa: restituire dignità e riconoscimento alla formazione svolta in azienda, generare preziose occasioni di innovazione metodologica, produrre una maggiore efficienza nella progettazione ed erogazione, sgravare le imprese (soprattutto quelle piccole) dalle incombenze che rischiano di configgere con l'organizzazione del lavoro e l'impiego del personale.

3 L'apprendistato ha bisogno di essere disincagliato dalle sabbie mobili in cui si trova, anzitutto superando la frantumazione regionale che ha finito per creare una giungla di requisiti discriminando soprattutto la formazione, e superare inoltre le incertezze normative che per effetto delle sentenze della Corte Costituzionale hanno stravolto la disciplina precedentemente in vigore.

4 Resta un pesante interrogativo sul successo dell'apprendistato in diritto-dovere. Questo segmento prevede l'assolvimento dell'obbligo d'istruzione anche nell'esercizio del contratto riportando a 15 anni la soglia di età di accesso al lavoro. Vale la pena ricordare che alla presentazione della norma si sviluppò un intenso dibattito sull'utilità di una simile disposizione che, per la prima volta, rendeva la formazione in azienda concretamente protagonista nel conseguimento di un obbligo di legge. L'unica ragione che poteva militare a favore di questa nuova disposizione era nella difficoltà di contrastare la dispersione scolastica, consentendo così agli oltre 130 mila ragazzi tra i 14 e i 17 anni di disporre di un nuovo strumento per la propria qualificazione. Pur nella convinzione che la scommessa fosse ardua (ma non facendoci condizionare da un

dibattito che rischiava di prendere una deriva ideologica), abbiamo ritenuto importante dare ai giovani una chance in più, sapendo che un aiuto sarebbe arrivato dal mettere in campo percorsi formativi centrati sulla manualità del lavoro. Era doveroso interrogarsi su come ampliare, arricchire e integrare l'offerta formativa per intercettare quel bacino di *drop-out* che, solo nel Sud, riguarda oltre 50 mila ragazzi che arrivano ai 18 anni senza titolo di studio o qualifiche. Oggi si tratta di verificare se la scommessa sarà vinta. A suo sfavore militano molte condizioni avverse. Una crisi che sta facendo uscire dal mercato del lavoro quei pochi minorenni che vi erano entrati. Un carico di ore di formazione che soprattutto le piccole aziende non sanno gestire (400 ore annue). Un costo delle prestazioni lavorative uguale all'apprendistato professionalizzante, su cui però grava un carico di formazione ben più breve.

Il rischio che ci si possa trovare di fronte ad una norma inapplicata è purtroppo elevato. La sola *chance* per non isterilire questo provvedimento sta nell'attenzione e nelle ulteriori convenienze che la contrattazione collettiva vorrà porre su questo istituto. C'è un intenso lavoro da fare. Noi non ci tiremo indietro.

Qualificare il lavoro: mestiere della formazione

Questo numero dedicato all'apprendistato ci riporta a parlare del rapporto tra scuola, formazione professionale e lavoro, almeno da due punti di vista.

Il primo guarda al lavoro come luogo di formazione, anche con l'intento di capire a quali condizioni esso sia davvero un efficace situazione formativa. Il secondo si riferisce al lavoro professionale qualificato, inteso come destinazione di qualunque tipo di istruzione, formazione e della stessa carriera lavorativa.

Per sgombrare il campo da interpretazioni riduttive, è bene precisare che vogliamo ripartire dalla natura eminentemente educativa e formativa dell'apprendistato e in generale dell'apprendere in situazione lavorativa, che affonda le sue radici nella storia della formazione dei mestieri e della loro trasmissione. È un paradigma formativo non riducibile a una semplice forma contrattuale, vitale solo in un quadro di esplicita intenzionalità e pratica formativa. Ed è lo stesso paradigma adottato nella nostra formazione professionale iniziale.

Il tema della formazione in situazione lavorativa, quindi, non riguarda scelte di tecnicità metodologiche o contrapposizioni di ideologie e

di interessi specifici tra diversi luoghi di educazione e di formazione. Esso piuttosto, comprende, da una parte, la strategia di sistema formativo che per scelta sia culturale sia didattica integra naturalmente il rapporto con la pratica professionale e, dall'altra, l'esplicita valenza formativa di ogni misura di contrasto alla disoccupazione giovanile attraverso varie forme di sostegno all'inserimento lavorativo, in primo luogo l'apprendistato.

È una valenza obbligata se si vuole evitare l'avvio di un processo di precarizzazione e di dequalificazione del lavoro già nel momento dell'ingresso nel mondo del lavoro. La stessa valenza, però, diventa effettiva e operativa solo nel collegamento delle misure con un più forte e più largo sistema formativo. Questo punto di partenza, però, porta necessariamente oltre le semplici dinamiche di collegamento, poiché il rapporto tra formazione professionale, scuola e lavoro riguarda l'organicità, la qualità e la finalizzazione dell'intero sistema educativo che, in tutte le sue articolazioni, deve qualificare per il lavoro interagendo con le pratiche professionali.

Per essere capace di giocare questo ruolo, il sistema educativo non può fare a meno di integrare, come uno dei

Il rapporto tra la formazione professionale, la scuola e il lavoro non si risolve solo nelle dinamiche di collegamento tra i diversi luoghi formativi.

Riguarda soprattutto l'organicità, la qualità e la finalizzazione dell'intero sistema educativo che, in tutte le sue articolazioni, deve qualificare per il lavoro.

Solo in questo orizzonte, l'apprendistato può essere efficace.

**Andrea Olivero**

Presidente Nazionale ACLI
Presidente ENAIP

suoi assi portanti, uno specifico e forte filone di formazione professionale, esteso dalla prima qualificazione fino almeno alla formazione superiore non universitaria; senza dimenticare però che, da una parte, la formazione professionale è anche scuola di istruzione ed educazione generale e può dare un contributo essenziale all'innalzamento dei livelli di scolarità di massa, dall'altra che essa deve essere collegata da passaggi orizzontali e verticali con le altre filiere e gli altri livelli del generale sistema educativo. Quest'ultimo, inoltre, nel suo insieme deve essere più flessibile e più permeabile, con passaggi in andata e in ritorno, non solo al suo interno, ma anche verso il lavoro e viceversa, consentendo percorsi più ricchi e più produttivi.

Del resto dispositivi di flessibilità e permeabilità tra formazione e lavoro sono da estendere oltre i termini temporali canonici del sistema educativo, perché essenziali per fare della transizione scuola-lavoro la costruzione di una carriera professionale, evitando il salto nel vuoto, in apnea per un tempo sempre più lungo, che i giovani vivono tra la fine della scuola e il difficile accesso al mercato del lavoro.

Anche in questa fase un solido sistema di formazione professionale può

giocare un ruolo fondamentale, risolutivo se inquadrato in un sistema di alternanze sostenuto da una flexicurity giovanile, che, come dimostrano le esperienze di altri Paesi, può essere economicamente sostenibile e conveniente, perché oltre ad essere motore di sviluppo, costa di meno dei danni del disastro dell'esclusione di intere generazioni.

La posta in gioco non è solo l'occupazione giovanile e la coesione sociale, ma anche il valore del lavoro professionale – una qualificazione di cittadinanza e di professione – per i giovani, per la società e per l'economia. È pericoloso, non solo per l'economia, lasciar affermare immagini di futuro dalle quali si esclude la fatica e la dignità del lavoro e della professionalità.

Le dimensioni e lo spessore di questa posta in gioco si misurano con i dati incalzanti della dispersione scolastica, della disoccupazione giovanile e dei NEET, dati che esprimono diverse dimensioni della ormai drammatica condizione giovanile in Italia, che non è solo sofferenza dei giovani di oggi, ma anche ipoteca sul futuro degli adulti di domani e, quindi, anche della stessa società italiana.

Gli ultimi dati contenuti in un

recentissimo studio di EUROFOUND (peraltro riferiti al 2010, quindi probabilmente migliori di quelli che si rileverebbero oggi) collocano l'Italia agli ultimissimi posti della classifica europea: il 19% di abbandono scolastico, solo un terzo dei giovani in qualche modo è occupato, 27,4% di NEET per le classi di età tra i 25 e i 29 anni. Solo il costo dei NEET sarebbe pari a più del 2% del PIL.

Questi dati mettono in particolare evidenza due aspetti. Il primo riguarda la generale correlazione tra basso livello di scolarità e di formazione professionale e rischio di entrare nella categoria NEET, rischio tre volte più grande di quello corso da giovani con buoni livelli di formazione. Il secondo riguarda una specificità italiana, per la quale anche un buon livello di scolarità non protegge i giovani dal rischio NEET, soprattutto se provenienti da tradizionali percorsi di istruzione lontani dall'orizzonte del lavoro.

Si ritorna sempre al nodo della formazione e della qualificazione che si rivela centrale a partire dal ciclo secondario superiore per poi manifestarsi in modo ancor più evidente nella successiva lunghissima fase della transizione verso il lavoro. Qualcuno pensa che, per

“

La formazione in situazione lavorativa ha un valore pedagogico straordinario e rappresenta un irrinunciabile esercizio di cittadinanza attiva. Da decenni, la formazione professionale contribuisce a elevare i livelli della scolarizzazione e a ridurre i tassi di dispersione scolastica.

”

scioglierlo, basti innalzare il livello di scolarità dei giovani nelle diverse filiere del ciclo secondario superiore, cancellando la formazione professionale (quella dei sistemi regionali, per intenderci), non chiedendosi se, quanto e come quelle filiere portino verso il lavoro, ignorando, infine, che è principalmente la formazione professionale ad aver consentito nello scorso decennio una significativa, anche se ancora insufficiente, riduzione della dispersione scolastica. A questa logica segue naturalmente il compiacimento per avere recuperato qualche posto nelle classifiche internazionali dell'istruzione universitaria attraverso le lauree triennali, in larga parte molto fragili. Nel frattempo l'Istruzione Tecnica Superiore, pur concepita sulla base di un promettente modello, resta, almeno nei numeri, un embrione affidato alla buona volontà dei promotori locali. Altri, in aggiunta o in alternativa, pensano che il mestiere si impara lavorando e che l'apprendistato, ridotto a pur nobile misura di sostegno all'inserimento lavorativo dei giovani con una appendice formativa, possa, magari debba, sostituire la formazione professionale.

A riguardo dell'apprendistato, i vari interventi legislativi (dalla L.196/97, alla 276/03 fino all'art. 23 della L.112/08) non sono stati, fino ad ora, in grado di risolvere i nodi più critici dell'apprendistato e renderlo un valido strumento per la formazione dei giovani e per la loro occupabilità. Al contrario, i continui mutamenti dello scenario normativo di riferimento hanno generato ulteriori confusioni e non sono riusciti a diffondere questo strumento e a renderlo efficace.

Il contratto d'apprendistato per il diritto-dovere ex art. 48 del d.lgs. 276/03 ha interessato ben pochi ragazzi minorenni. Nel 2009 gli apprendisti minorenni erano 10.419 unità, ridotti

ulteriormente nel 2010 a 7.702. Tra il 2008 e il 2010, quindi, gli apprendisti minori occupati si sono più che dimezzati (-57,1%) e rappresentano ormai appena l'1,4% dell'utenza complessiva dell'apprendistato, per la quale si è registrato comunque una contrazione del 20% della popolazione.

Nel corso del 2010 gli apprendisti minori coinvolti in interventi di formazione sono stati poco più di 5.000, mentre nel 2009 tale aggregato era composto di almeno 7.000 soggetti. La formazione esterna, quindi, raggiunge una quota modesta di adolescenti; inoltre le attività formative organizzate coprono solo una parte del percorso obbligatorio di 240 ore e, spesso, sono realizzate in condizioni tali da non permettere una reale risposta ai singoli bisogni formativi dei soggetti in formazione attraverso la realizzazione di percorsi mirati a professionalità ben definite e personalizzati rispetto ai diversi livelli di apprendimento acquisiti. La formazione risulta poco compatibile con le logiche aziendali e finisce per essere un intralcio sul cammino dell'apprendistato stesso.

Anche il nuovo apprendistato, nelle sue forme contrattuali ripensate in una visione sistematica di "ponte verso l'occupazione", per ogni tipo di professionalità e anche per l'obbligo formativo, sembra destinato ad annoverarsi tra le periodiche, anche lodevoli, misure di sostegno all'inserimento lavorativo. Per questo, in assenza di un quadro sistematico di formazione professionale, anche la sua efficacia in termine di occupazione giovanile qualificata e stabile sarà limitata.

Chi pensa onestamente di imitare l'apprendistato tedesco dimentica che, non casualmente, quest'ultimo si chiama formazione professionale nel sistema duale, poiché esso è tout court il sistema nazionale di formazione professionale, duale in quanto la formazione si svolge in due luoghi, nella scuola

professionale e in aziende abilitate a fare formazione, oggi un quarto delle imprese tedesche, nelle quali non si apprende semplicemente lavorando, anche perché la legge impedisce l'impiego degli apprendisti in produzione allo stesso modo dei lavoratori.

Quello che è importante rilevare è che, non solo in Germania ma anche in altri Paesi, bassi tassi di disoccupazione giovanile e di dispersione scolastica, elevati livelli di scolarità e di qualificazione professionale della popolazione adulta, alti tassi di occupazione, minori problemi di tenuta del mercato del lavoro e dell'economia sono associati alla presenza di forti sistemi di formazione professionale. Essi certamente non sono l'unica condizione: sono comunque elemento comune a quei Paesi, pur con modelli diversi di formazione professionale, perché aderenti a diverse condizioni sociali, economiche e di sistema delle imprese.

Comune a questi Paesi è anche una certa mobilità tra istruzione, formazione e lavoro che accompagna a tutti i livelli la transizione dal sistema educativo al lavoro, fungendo, tra l'altro, anche da innesco dei percorsi di formazione continua.

È facile constatare che, in questi sistemi, l'asse portante della formazione professionale è uno snodo fondamentale per l'articolazione dei diversi percorsi dei giovani tra educazione e lavoro. Ed è utile rilevare anche che in alcuni casi un sistema di "welfare giovanile" con forme di sostegno economico ai percorsi attivi di transizione scuola-lavoro risulta efficace e ha costi ampiamente ripagati da un più precoce e più stabile inserimento lavorativo, oltre che dalla riduzione dei costi del disagio sociale.

A questo punto sarebbe necessario aprire una finestra anche sulle specifiche misure e politiche di sostegno all'occupazione giovanile che si

intrecciano con la formazione. Per farlo in modo sintetico e propositivo, riprendiamo le principali proposte delle ACLI che si articolano in cinque punti.

Il primo è l'incentivazione di nuove assunzioni di giovani utilizzando l'apprendistato professionalizzante come principale contratto di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro accesso al mondo del lavoro e strumento di superamento del deficit di competenze professionali dovuto alle inadeguatezze del sistema scolastico.

Il secondo riguarda la richiesta di utilizzare e dare efficienza a strumenti come i tirocini, gli stages e all'alternanza scuola lavoro potenziandone le capacità di avvicinamento all'impresa rendendone obbligatorio l'impiego negli ultimi due anni dei percorsi scolastici tecnico e professionale.

Il terzo ricorda la necessità di riorganizzare e migliorare i servizi per il lavoro affinché siano in grado di garantire, in collaborazione con le parti sociali, il privato sociale, gli enti di formazione professionale e le agenzie per il lavoro.

Il quarto richiede un'azione nazionale di riqualificazione dell'istruzione tecnica e di potenziamento della formazione professionale ripristinando le risorse nazionali destinate alle Regioni e sottratte a questo comparto negli ultimi tre anni e intervenendo con una razionalizzazione nella spesa e nell'organizzazione degli interventi formativi. Infine, le ACLI si pronunciano per l'incentivazione dell'imprenditorialità giovanile attraverso l'adozione di regimi fiscali di vantaggio.

Tutte le considerazioni possibili ci riportano alla necessità di decidere come finalmente dare corpo e forza al nostro sistema di formazione professionale, questione seria nel nostro Paese, anche per dare senso compiuto al nostro apprendistato, così come alle altre misure di politiche del lavoro per i giovani; ma la questione riguarda

in generale il rilancio del lavoro per la ripresa del Paese e l'innovazione delle imprese.

La nostra risposta a queste questioni parte dalla constatazione che anche in Italia c'è l'equivalente, almeno in termini di piattaforma da sviluppare, dei migliori sistemi formativi europei orientati al lavoro, compreso il sistema duale tedesco.

Questo equivalente è dato dai sistemi regionali della formazione professionale che formano ed educano anche attraverso un'intensa cooperazione con il sistema del lavoro e fungono da traino per l'economia delle zone più dinamiche. Ma essi funzionano bene solo nei contesti territoriali nei quali politiche meno miopi, sistemi di impresa più consapevoli e enti di formazione capaci di operare in regime di sussidiarietà lo consentono. E funzionano bene anche in assenza (o debole presenza) di condizioni sistemiche ottimali, quali la tradizione formativa delle imprese, la flessibilità del sistema educativo e conseguentemente l'integrazione tra scuola e formazione professionale, un sistema nazionale di qualificazioni che faccia da interfaccia efficiente tra formazione e mercato del lavoro. A questi limiti, almeno fino a un certo punto e dove non è osteggiata o strumentalizzata a fini assistenziali, la formazione professionale riesce a supplire con un di più di intraprendenza formativa e di qualità.

Per questo, almeno dove la formazione professionale funziona, essa deve essere consolidata e meglio inquadrata in sistemi regionali di IeFP e di ITS. Del resto il recente Decreto Legge sulle "Misure di semplificazione e Promozione dell'istruzione tecnico-professionale e degli istituti tecnici superiori – ITS" e le Linee Guida applicative, sembrano, oltre che delineare un disegno di sistema efficiente – perché integrato, plurale e finalizzato al lavoro adottando i

modelli tipici della formazione professionale – indicare l'evidente necessità di un sistema organico di formazione professionale e della estensione del suo impianto al livello della formazione terziaria non universitaria.

E dove non funzionano o non esistono bisogna lavorare a una ridefinizione del sistema regionale di IeFP e ITS, ricominciando dal basso, con l'alleanza del sistema delle imprese, della scuola e della formazione professionale, eliminando ogni rischio di deriva assistenziale, rischio che, comunque, non può divenire pretesto per un'ulteriore deprivazione di territori che avrebbero bisogno di un sistema formativo capace di avvicinare il giovani al lavoro, di intercettare la domanda di qualificazione dei territori, di garantire una solida interconnessione con le aziende.

Queste linee costituiscono parte della necessaria risposta all'eccezionale emergenza della disoccupazione giovanile nel nostro Paese e ai limiti di qualificazione per il lavoro che molti giovani in uscita dal sistema educativo si portano dietro. Afferma il CNEL nel recentissimo Rapporto sul mercato del lavoro 2011 – 2012: "Per avere un'idea più precisa sull'evoluzione del mercato del lavoro dei giovani in questi anni di crisi è possibile considerare i dati sull'occupazione e le variazioni intercorse tra il 2008 (ovvero l'anno precrisi) e il 2011. Nel complesso, in questi ultimi tre anni l'occupazione giovanile (nella fascia d'età 16-29 anni) si è ridotta di 595 mila posti di lavoro, pari a una variazione del -15.7 per cento".

E ancora un altro passo del Rapporto individua un aspetto particolare: "In Italia, peraltro, persiste una cultura – unica in Europa – che ancora separa nettamente il momento formativo da quello lavorativo: solamente il 10 per cento dei ragazzi coniuga il percorso di studi ad una qualche esperienza lavorativa".

È anche per questo 10% che sostengono che i percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale continuano a rappresentare l'ingrediente principale della più efficace "ricetta italiana" per l'occupazione giovanile. Sappiamo, e ne siamo orgogliosi, che gran parte di quel 10% è costituito dai ragazzi che frequentano i percorsi in obbligo formativo e non lo affermiamo a caso: il 60% dei ragazzi qualificati, in uscita dai percorsi triennali, trova a breve uno sbocco occupazionale, ma i percorsi dell'obbligo formativo possono portare anche al diploma professionale, alla formazione tecnica superiore (ITS) e alla formazione universitaria.

Questi successi sono basati su un modello pedagogico centrato su una didattica "per problemi reali" che fa della dimensione del lavoro e dell'esercizio della cittadinanza la centralità dei propri risultati di apprendimento e dà alla formazione professionale valore vero e dignità almeno pari a quella di qualsiasi altro percorso scolastico per le dimensioni di educazione e istruzione generale, comunque con un valore aggiunto. È il valore dell'apprendimento in situazione lavorativa strutturata dal punto di vista formativo, sia nei laboratori dei centri sia attraverso la collaborazione con le imprese per stage e tirocini formativi (in totale il 60% del tempo di formazione) e per servizi di accompagnamento al lavoro. Anche le imprese, così, diventano parte del sistema di Istruzione e Formazione professionale e confermano la loro soddisfazione con l'assunzione dei qualificati.

Ma non finiscono qui le virtù della buona formazione professionale, perché il suo approccio diventa motivazione e progetto personale e professionale dell'allievo, che può cogliere la spendibilità e l'utilità sociale del proprio apprendere, la sua trasferibilità a situazioni lavorative diverse e le ulteriori potenzialità per l'evoluzione della propria professionalità, perché imparare ad imparare è la premessa della formazione continua.

Inoltre, la formazione professionale dimostra una spiccata capacità di interpretare i bisogni di professionalità delle aziende, di interfacciarsi con il mondo economico e produttivo e di sostenerlo con piani di orientamento e accompagnamento al lavoro, piani formativi di qualificazione e riqualificazione coerenti con i fabbisogni, servizi a supporto della ricerca del personale e della mobilità professionale.

Infine, la feconda integrazione di educazione e professionalità pratica è il valore aggiunto riassuntivo della formazione professionale, che si assume un compito educativo, oltre che formativo professionale. Per questo le competenze chiave di cittadinanza – comprensive di quelle sociali, linguistiche, logiche, matematico e tecnologico-scientifiche – sono proposte nella formazione professionale come pretesa e alimentazione delle competenze professionali e come condizione determinante per lo sviluppo della professionalità e dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Scindere in due momenti separati educazione e formazione, come farebbe una tradizionale impostazione scolastica ormai superata, significa vanificare in gran parte i risultati educativi e formativi, negare il valore del lavoro come opportunità di crescita della persona nella sua globalità

Tutto ciò, compreso il decisivo contributo della IeFP al contenimento della dispersione scolastica e all'accesso al ciclo secondario superiore di una folta schiera di giovani stranieri, è poco noto. Si ignora che nel nostro Paese, a livello di ciclo secondario superiore, l'offerta formativa più efficace per l'occupazione giovanile è la formazione professionale iniziale dei sistemi regionali. D'altra parte, secondo il Rapporto Isfol 2011, il 7,9% dei giovani quattordicenni sceglie l'offerta dei percorsi IeFP (con punte del 12% in regioni come il Veneto):



è un dato di rilievo e racconta della attrattività dell'IeFP, smentendo la riduttiva opinione di quelli che pensano semplicemente che questi giovani "vogliono andare a lavorare subito". C'è, invece, un'attrattività di sostanza educativa e formativa che deriva proprio dalla metodologia didattica capace di creare situazioni di apprendimento dal vivo nei laboratori e nella aule, luoghi della stessa pratica professionale che l'azienda richiede nei suoi reparti; con la differenza che, attraverso la guida del formatore, la pratica professionale diventa apprendere responsabile e critico e che le aule da "luoghi della teoria" si trasformano, come i laboratori, in spazi cognitivi dell'apprendere attraverso il fare.

Ma, proprio perché non adeguatamente noto e riconosciuto, questo modello non trova uno spazio per

crescere e dispiegarsi. La colpa non è solo dell'ignavia, talvolta con venature ideologiche, della politica; ad essa si aggiungono i non pochi che prefigurano per i giovani esclusivamente chiusi percorsi scolastici, eventualmente con uno sbocco di apprendistato destinato a risolversi in uno dei tanti lavori precari, con l'esito dell'aumento dei NEET.

Noi riproponiamo questo modello, senza la presunzione che esso debba essere l'unica via alla qualificazione professionale, poiché riteniamo che questa finalizzazione debba essere propria di tutti le filiere e di tutti i livelli del sistema educativo, dalla secondaria superiore in su.

Abbiamo l'idea che un buon sistema di formazione professionale debba essere uno degli assi portanti dell'intero sistema

educativo e del complesso di misure, compreso l'apprendistato, volte a sostenere l'occupazione giovanile. Per fare questo serve una visione sistematica – caratterizzata da sinergie, flessibilità e permeabilità – di scuola, formazione professionale, istruzione superiore universitaria e non, dispositivi per l'occupazione – ovviamente in primo luogo l'apprendistato anche per la sua vocazione formativa – e sistema delle imprese e delle parti sociali. La buona formazione professionale, obbligata dalla sua natura ad avere un'attitudine cooperativa e non autoreferenziale, è pronta ad ogni integrazione e cooperazione.

Ciò che la buona formazione professionale può apportare a questa visione sistematica sono un approccio e una pratica che dimostrano di essere particolarmente efficaci in termini sia educativi e formativi sia occupazionali. Per tutte le parti in causa, è il momento, anche solo per la drammaticità della condizione occupazionale dei giovani in Italia, di darsi un disegno. Sicuramente l'inazione è la peggiore delle decisioni. Ma estremamente deleterie sarebbero anche improvvise importazioni di modelli senza le condizioni per la loro applicazione, come si potrebbe fare con un apprendistato che presuma di poter sostituire l'attuale formazione professionale. Allo stesso modo, negativo sarebbe continuare con l'affastellamento confuso di norme, dispositivi e programmi non ordinati da una strategia.

Per questo vale la pena di continuare e, nel contempo, ripartire dalla buona formazione professionale, dalla buona istruzione professionale e tecnica e dalla buona ITS e dalla loro possibile integrazione in un disegno complessivo. Ma anche questo disegno non reggerebbe se si continuasse a considerare marginale la formazione professionale e ad affidarne la sopravvivenza solo al caparbio impegno degli enti di formazione professionale.

Ultima chiamata per l'apprendistato

Emmanuele Massagli
Presidente Adapt

Mani e mente devono lavorare insieme.

(Maritain Jacques, *Per una filosofia dell'educazione*, Parigi, 1959)

Tanti sono i malanni del mercato del lavoro giovanile italiano. Non è questa la sede per ripercorrerli tutti, in un momento storico nel quale politici, addetti ai lavori, media e ricercatori universitari dedicano abbondante spazio a questo argomento. La molta attenzione è presto spiegata da tassi di disoccupazione e inattività giovanile in crescita continua da quattro anni e oramai superiori a quelli di ogni altro Stato europeo, ad eccezione di Grecia e Spagna, che stanno conoscendo un momento di difficoltà drammatico.

Disoccupazione e inattività giovanile

Nel nostro Paese sono "parcheggiati" tra la disoccupazione e l'inattività più di due milioni e cinquecento mila giovani¹.

L'Istat ha pubblicato a giugno 2012 gli indicatori relativi al mese di aprile, nel quale si è registrato un tasso di

disoccupazione giovanile pari al 35,2% (611mila disoccupati), superiore di quasi otto punti rispetto a quello dell'aprile 2011².

Si capisce allora l'ansiosa ricerca di soluzioni efficaci che sta interessando tutti i soggetti coinvolti (ancor di più: che sta interessando praticamente tutti gli Stati occidentali eccetto la Germania).

Nel nostro Paese il "Governo dei tecnici", già all'atto dell'insediamento, ha dichiarato per il tramite del Presidente del Consiglio che una delle priorità dovesse essere quella di «favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani»³. Allo stesso modo, l'attuale Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali ha definito il disegno di legge ora in discussione in Parlamento «una riforma del lavoro per i giovani»⁴.

Ma quali sono le soluzioni concrete per incoraggiare le assunzioni degli under 30 (prendendo, un po' forzatamente se guardiamo alle definizioni degli istituti di statistica internazionali, questa età come soglia della "gioventù")? Quando occorre formalizzarle, ci si accorge che spesso si tratta di soluzioni vecchie a problemi inseriti in contesti nuovi, incentrate o sull'incentivazione economica (laddove ci sono disponibilità di spesa pubblica) o sulla sopravvalutata

L'International Labour Office ricorda ai governi che la disoccupazione giovanile è un problema complesso che non può essere fronteggiato con gli strumenti utilizzati per altri target. Un giovane può essere disoccupato volontariamente in attesa di realizzare le sue aspirazioni. O accettare impieghi pessimi pur di fare esperienza. È necessario ampliare le possibilità di scelta, e rafforzare l'integrazione e la concertazione.

“

È sempre più evidente l'impossibilità di considerare la formazione e il lavoro come due monadi indipendenti.

La prima influenza la capacità di trovare occupazione, in futuro.

Il secondo dipende da quanto si è riusciti ad acquisire certe competenze, prima.

Il binomio formazione/lavoro è tuttora determinante nel contrastare la disoccupazione giovanile

”



Fondazione EnAIP Lombardia, Scuola di restauro di Botticino.

fiducia verso interventi legislativi volti a modificare la disciplina dei contratti di lavoro, in "entrata" quanto in "uscita".

Più apprendistato, minore disoccupazione giovanile

Eppure le stesse istituzioni internazionali sanno bene che non è possibile intervenire sugli indicatori di lavoro giovanili con le stesse tecniche utilizzate per il resto della popolazione: per i giovani, molto spesso, la disoccupazione è anche situazione volontaria, inevitabile passaggio nella ricerca del posto di lavoro maggiormente corrispondente alle proprie competenze e ambizioni. Lo ha scritto chiaramente

l'*International Labour Office*, specificando che i giovani cercano innanzi tutto un'occupazione stabile (non curandosi troppo dell'elevato turnover); sovente si trovano, nello stesso tempo, in più stati del mercato del lavoro; sono disponibili ad accettare lavori "indecenti"⁵ per accumulare esperienza⁶.

Nel corso degli anni, gli studiosi hanno sempre più incentrato le proprie attenzioni soprattutto attorno al tema della transizione scuola-lavoro. Ciò perché è sempre più evidente l'impossibilità di considerare scuola/formazione e lavoro come monadi indipendenti⁷. La prima incide pesantemente sulla "occupabilità" della persona, la seconda è condizionata dalle competenze acquisite in precedenza.



La centralità del binomio formazione/lavoro nel contrasto alla disoccupazione giovanile è significativamente confermata dalle esperienze di apprendistato diffuse nei paesi di lingua tedesca. Laddove sono costruiti percorsi formativi capaci di conciliare apprendimento e lavoro già dagli anni della scuola secondaria superiore, in quei Paesi i tassi di disoccupazione e inattività giovanile sono sensibilmente più bassi.

Recenti ricerche economiche⁸ stanno dimostrando questa correlazione positiva tra la diffusione di modalità di formazione incentrate sull'alternanza scuola lavoro, sull'incontro tra teoria e pratica, e gli indicatori del mercato. La fondatezza di questa associazione è spiegata (e spiega) il numero degli studenti frequentanti percorsi professionali nei diversi Paesi europei. È una

scelta formativa compiuta da oltre il 60% degli studenti tedeschi, addirittura il 71% dei pari età austriaci e solo il 20,5% dei nostri connazionali⁹. Nonostante le tante prove che sostengono la forza dei sistemi formativi non "scuola-centrati" (da ultimo è intervenuto anche l'Ocse, che studiando le strade per uscire dal labirinto della crisi economica, ha sancito essere necessario «investire nella formazione e nei contratti di apprendistato per ristabilire la corretta transizione tra scuola e mondo del lavoro che si è indebolita durante la crisi e non è stata ancora completamente ricostruita»¹⁰), l'apprendistato nei Paesi mediterranei continua a non decollare, se non per forme ibride, incentrate sul risparmio contributivo più che sul valore aggiunto portato dalla formazione (si pensi all'apprendistato professionalizzante in Italia).

L'apprendistato in Italia

Quest'ultima osservazione permette di compiere una distinzione tra le varie forme di apprendistato permesse nel nostro ordinamento.

Se infatti è vero che questo contratto è andato lentamente diffondendosi dal 2003¹¹ a oggi, è altrettanto vero che la tipologia ad avere successo è stata quella meno genuina, che ha assorbito in termini numerici il vecchio contratto di formazione e lavoro, mentre sono praticamente nulle le sperimentazioni delle altre due fattispecie¹². Non è un caso che il Testo Unico dell'apprendistato, ovvero il Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011, approvato dopo un lungo percorso di inedita collaborazione tra Governo, Regioni e parti sociali, abbia tra i suoi obiettivi prioritari proprio quello di rilanciare i contratti di apprendistato «per la qualifica e per il diploma professionale» (primo livello, ex «per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione») e «di alta formazione e di ricerca» (terzo livello, ex «per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione»). La prima tipologia richiama evidentemente l'esperienza tedesca, mentre la seconda è maggiormente diffusa in Francia, dove non è raro lavorare e fare ricerca durante gli anni universitari.

La centralità dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

In particolare l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale pare essere, in questo momento, la più moderna risposta a molti problemi del mercato del lavoro giovanile: all'elevata dispersione e al crescente numero di abbandoni scolastici, al



Note

- 1 Si veda, per un'analisi recente su disoccupazione e inattività giovanile, la pubblicazione: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *I giovani e il lavoro*, Quaderni di studi e statistiche sul mercato del lavoro n. 3, Roma, novembre 2011.
- 2 Istat, *Occupati e Disoccupati. Aprile 2012 (dati provvisori) e i trimestre 2012*, Statistiche Flash, 1 giugno 2012, Roma.
- 3 Mario Monti, *Discorso di insediamento*, Senato della Repubblica, Roma, 17 novembre 2012
- 4 Elsa Fornero, dichiarazioni rilasciate a Corriere TV il 26 aprile 2012.
- 5 Per l'Ilo il lavoro dignitoso (*decent work*) è il lavoro produttivo, dove vengono rispettati i diritti, che produce un reddito adeguato (oltre la sussistenza) e garantisce idonea protezione sociale.
- 6 Ilo, *Conclusions of the Tripartite Meeting on Youth Employment: The Way Forward*, Geneva, 2004.
- 7 Giuseppe Bertagna, *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, Brescia, 2011.
- 8 Tra gli altri: Ryan Paul, *Youth employment problems and school-to-work institutions in advance economies*, in De Freitas Gregory, *Young workers in the global economy. Job challenges in North America, Europe and Japan*, Edward Elgar, Cheltenam, 2008, Ryan Paul, *The school-to-work transition: problems and indicators*, King's College, University of Cambridge, March 2001; Müller Walter, Gang Markus, *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford University Press, Oxford, 2003; Quintini Glenda, Manfredi Thomas, *Going separate ways? School-to-work transitions in the United States and Europe*, OECD Social, Employment and Migration Working paper, 2009; Quintini Glenda, Martin John P., Martin Sébastien, *The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries*, IZA discussion paper n. 2582, Bonn, January 2007.
- 9 Dato Eurostat 2011.
- 10 Oecd, *Employment Outlook*, Parigi, 2011.
- 11 Anno nel quale la Riforma Biagi lo ha profondamente riformato, regolandone la disciplina agli articoli 47-53 del d.lgs. 276 del 2003.
- 12 Isfol, *Monitoraggio sull'apprendistato*. XI Rapporto, Roma, 2011.
- 13 Si veda l'aggiornamento dei regolamenti regionali approvati su www.fareapprendistato.it.

cronico mismatch tra competenze richieste dalle imprese e profili formati dalla scuola, al gap di esperienza lavorativa che hanno i giovani italiani rispetto ai coetanei stranieri.

L'accordo concluso il 15 marzo 2012 dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano segna un significativo passo avanti verso la valorizzazione di questa tipologia di apprendistato. L'intesa è stata infatti la prima a essere chiusa tra quelle richieste dal Testo Unico (nello specifico, all'articolo 3) e, pur rimandando alla regolazione della singola Regione la fissazione degli standard formativi e richiamando come cornice complessiva quanto concordato nell'intesa Stato-Regioni del 27 luglio 2011, ha il merito di rendere operativo su tutto il territorio nazionale l'apprendistato di primo livello, che prima del Testo Unico era applicabile solo in Lombardia (l'unica a poter vantare circa un centinaio di apprendisti minorenni ex articolo 48 della legge Biagi) e Veneto.

Ora tocca alle Regioni "crederci". Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Toscana, Abruzzo, Campania, Basilicata e Calabria¹³ sono pronte a formalizzare la prima offerta formativa in apprendistato a partire dal prossimo settembre. Le altre stanno concludendo i regolamenti regionali. È l'ultima chiamata per l'apprendistato di primo livello: se anche nei prossimi anni, nonostante una legislazione finalmente di maggiore favore, non saranno costruiti veri e formativi percorsi di formazione professionale in apprendistato, bene sarà rinunciare definitivamente a questo strumento, reindirizzando le risorse economiche ai percorsi "tradizionali" di istruzione e formazione professionale e al sostegno dell'alternanza scuola-lavoro. Ma si tratterebbe indubbiamente di un'occasione persa. ■

1/2

Il nuovo apprendistato nel Testo Unico 2011

Il nuovo apprendistato contenuto nel d.lgs. n. 167/2011, noto come Testo Unico dell'apprendistato, si articola su tre livelli:

- l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3),
- l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4),
- l'apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 5).

L'articolo 3 permette ai soggetti dai 15 ai 25 anni di essere assunti con contratto di apprendistato per ottenere una qualifica triennale o per un diploma quadriennale previsti dal sistema di istruzione e formazione professionale. Rispetto al passato, il ricorso a tale tipologia contrattuale non è più unicamente legato all'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e anche l'età dei possibili apprendisti risulta aumentata di ben sette anni.

Il legislatore ha delegato la gestione dell'istituto contrattuale alle Regioni le quali hanno ora il compito di regolamentare i profili formativi e la stessa durata della formazione, previ accordi in conferenza Stato-Regioni.

Per quanto riguarda gli altri due articoli, una delle novità è l'estensione dell'apprendistato così detto di terzo livello al settore pubblico e, soprattutto, il suo sdoppiamento: da un lato, quello di alta formazione e, dall'altro, quello di ricerca.

Il primo rimane collegato al mondo dell'istruzione secondaria superiore e terziaria, e si conclude con il rilascio di un titolo pubblico: diploma, laurea, dottorato.

Il secondo, invece, è pensato per le aziende che vogliono avvalersi di personale dedito alla ricerca e all'innovazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Riferimento normativo	Art. 3 del d.lgs. n. 167/2011 (noto anche come Testo Unico dell'apprendistato)
Finalità e sfera di applicazione	Assunzione solo nel settore privato.
Titoli di studio che possono essere conseguiti	- qualifica professionale triennale o un diploma regionale quadriennale per assolvere l'obbligo formativo. - qualifica professionale ai fini contrattuali.
Fascia di età	Dai 15 anni fino ai 25 anni compiuti.
Durata della fase formativa	Spetta alle singole Regioni definire il monte ore della fase formativa in considerazione del titolo da conseguire e nel rispetto dei limiti massimi fissati dal Testo Unico (3 anni in caso di qualifica professionale e 4 anni in caso di diploma professionale).
Profili formativi	La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, previa intesa in Conferenza permanente Stato-Regioni e sentite le parti sociali, nel rispetto dei principi e dei criteri di legge.
Modalità di erogazione della formazione	Spetta alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano: - definire la qualifica o il diploma professionale, - individuare un congruo monte ore di formazione intera o esterna all'azienda, - rinviare ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali per definire le modalità di erogazione della formazione aziendale.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Riferimento normativo	Art. 4 del d.lgs. n. 167/2011 (noto anche come Testo Unico dell'apprendistato)
Finalità e sfera di applicazione	Assunzione nel settore privato e nel settore pubblico.
Titoli di studio che possono essere conseguiti	- qualifica professionale ai fini contrattuali.
Fascia di età	Dai 18 anni compiuti (17 se in possesso di qualifica professionale) fino ai 29 anni compiuti.
Durata della fase formativa	Spetta ai contratti collettivi e agli accordi interconfederali definire il monte ore e la durata della formazione, in virtù dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione. La durata del contratto non deve comunque superare i 3 anni (e i 5 anni per le figure professionali dell'artigianato). I datori di lavoro che svolgono attività in cicli stagionali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato.
Profili formativi	I profili formativi sono stabiliti dai sistemi di classificazione e inquadramento del personale dei CCNL.
Modalità di erogazione della formazione	La formazione professionalizzante e di mestiere è: - finalizzata ad acquisire le competenze tecnico-professionali, - svolta sotto la responsabilità dell'azienda, - definita, nel monte ore e nelle modalità di erogazione, dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi, - integrata dalla formazione di base e trasversale. La formazione di base e trasversale è: - finalizzata ad acquisire le competenze di base e trasversali, - pubblica, interna o esterna all'azienda, e disciplinata dalle Regioni e Province autonome, sentite le parti sociali, - svolta dagli enti di formazione professionale accreditati, - di durata complessiva di 120 ore nel triennio.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Riferimento normativo	Art. 5 del d.lgs. n. 167/2011 (noto anche come Testo Unico dell'apprendistato)
Finalità e sfera di applicazione	Assunzione sia nel settore privato, sia nel settore pubblico.
Titoli di studio che possono essere conseguiti	- svolgere un'attività di ricerca; - conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore; - conseguire un titolo di studio universitario e dell'alta formazione (compresi il dottorato); - conseguire un titolo di specializzazione tecnica superiore (con particolare riferimento ai diplomi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori); - svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali, - acquisire contestualmente una qualifica professionale a fini contrattuali.
Fascia di età	Dai 18 anni compiuti (17 se in possesso di qualifica professionale) fino ai 29 anni compiuti.
Durata della fase formativa	Spetta alle Regioni definire la durata della formazione e la regolamentazione dei profili formativi, in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative (Università, ITP, istituzioni regionali o nazionali aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico). In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori (e loro associazioni) con l'istituzione formativa.

A cura della Redazione

1/3

Nuovo apprendistato: stato dell'arte regionale

VAL D'AOSTA

- art. 3** In fase di studio
- art. 4** Protocollo d'intesa tra la Regione Val d'Aosta e le Parti sociali, 28 dicembre 2011 per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, approvazione con dgr n. 85 del 20/01/2012.
- art. 5** In fase di studio

PIEMONTE

- art. 3** Intesa tra Regione e Parti sociali relativa ai primi provvedimenti attuativi del T.U. dell'apprendistato per l'avvio di una sperimentazione di percorsi per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 167/2011, 10 aprile 2012.
dgr n. 480 del 30/08/2012, recante apprendistato 2012-2014. Indirizzi per la sperimentazione di percorsi per la qualifica e per il diploma professionale.
- art. 4** dgr n. 65-3575 del 19/03/2012. Indirizzi per la gestione del regime transitorio per l'"Apprendistato professionalizzante"
- art. 5** Protocollo d'intesa tra la Regione Piemonte e le Parti sociali per la sperimentazione di percorsi finalizzati all'acquisizione del titolo di Laurea triennale e Laurea magistrale, 20 ottobre 2011.
Protocollo d'intesa tra la Regione Piemonte e le Parti sociali per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca 2012-2014 (art. 5 del d.lgs. n. 167/2011), 20 aprile 2012.

LOMBARDIA

- art. 3** dgr n. IX/3576 del 06/06/2012, recante disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per il conseguimento della qualifica d'istruzione e formazione professionale e del diploma professionale, ai sensi dell'art. 3, comma 2 del d.lgs. n. 167/2011.
- art. 4** dgr n. IX/2933 del 25/05/2012, recante approvazione standard formativi minimi relativi all'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nei contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere.
Allegato A alla suddetta delibera recante standard formativi minimi relativi all'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nei contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere.
- Protocollo quadro tra la Provincia di Milano e Assolombarda, Unione Confindustria Milano, Confindustria imprese Milano, Cgil, Cisl e Uil di Milano per la sperimentazione di certificazioni di competenza in apprendistato professionalizzante, 14 marzo 2012.
- art. 5** In fase di studio

TRENTINO ALTO ADIGE

- art. 3** In fase di studio
- art. 4** In fase di studio
- art. 5** In fase di studio

VENETO

- art. 3** Accordo tra Regione Veneto e parti sociali per la formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, 23 aprile 2012.
L.reg. n. 21 del 08/06/2012, recante modifica della L.reg. n. 3 del 13/03/2009, "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro" e successive modificazioni.
dgr n. 1284 del 03/07/2012. Realizzazione di attività di formazione per gli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi del d.lgs. 167/2011 – Anno 2012.
- art. 4** Accordo tra Regione Veneto e parti sociali per la formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, 23 aprile 2012.
L.reg. n. 21 del 08/06/2012, recante modifica della L.reg. n. 3 del 13/03/2009, "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro" e successive modificazioni.
dgr n. 1284 del 03/07/2012. Realizzazione di attività di formazione per gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere ai sensi del d.lgs. 167/2011 – Anno 2012.
- art. 5** L.reg. n. 21 del 08/06/2012, recante modifica della L.reg. n. 3 del 13/03/2009, "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro" e successive modificazioni.

FRIULI VENEZIA GIULIA

- art. 3** Il 21/06/2012, è entrato in vigore il Regolamento regionale di disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, ai sensi degli artt. 4, comma 1, lettera c) e 53 della L.reg. n. 76 del 16/11/1982, (Ordinamento della formazione professionale), e dell'art.3, comma 2 del d.lgs. 167/2011, approvato con Decreto del Presidente n. 0123/Pres. del 05/06/2012 pubblicato sul BUR n. 25 del 20/06/2012.
- art. 4** dgr n. 758 del 04/05/2012, recante approvazione del Regolamento di disciplina dell'offerta formativa pubblica rivolta ad apprendisti assunti con contratti di apprendistato professionalizzante, ai sensi degli artt. 4, comma 1, lettera c) e 53 della L.reg. n. 76 del 16/11/1982, (Ordinamento della formazione professionale), e dell'art. 4, comma 3, del d.lgs. 167/2011 (Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, della legge n. 247 del 24/12/2007).
- art. 5** In fase di studio

LIGURIA

- art. 3** L.reg. n. 13 del 05/04/2012, recante modifiche alla L.reg. n. 18 del 11/05/2009, (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) ed alla L.reg. n. 30 del 01/08/2008, (Norme regionali per la promozione del lavoro).
dgr 16/05/2012, recante disciplina regionale dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.
La Regione Liguria ha approvato la Disciplina regionale dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 167/2011 T.U. dell'apprendistato, con la dgr n. 553 del 18/05/2012, pubblicata sul BURL n. 22 del 30/05/2012.

art. 4 L.reg. n. 13 del 05/04/2012, recante modifiche alla L.reg. n. 18 del 11/05/2009, (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) ed alla L.reg. n. 30 del 01/08/2008, (Norme regionali per la promozione del lavoro).

dgr 14 maggio 2012, recante disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere.

La Regione Liguria, con dgr n. 554 del 18/05/2012 (pubblicata sul BURL n. 22 del 30/05/2012), ha approvato la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere che definisce gli standard minimi di erogazione dell'offerta formativa pubblica dedicata all'apprendistato professionalizzante per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali le cui disposizioni sono applicabili agli apprendisti assunti dal 26 aprile 2012 con tale tipologia di contratto, ai sensi del T.U. dell'apprendistato.

Con Decreto del Dirigente n. 2148 del 25/06/2012 si è provveduto ad approvare lo schema di articolazione dell'offerta formativa pubblica per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ai fini dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali, definendo in particolare le relative tipologie di corsi di formazione.

art. 5 L.reg. n. 13 del 05/04/2012, recante modifiche alla L.reg. n. 18 del 11/05/2009, (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) ed alla L.reg. n. 30 del 01/08/2008, (Norme regionali per la promozione del lavoro).

EMILIA ROMAGNA

art. 3 La Regione Emilia-Romagna ha regolamentato i profili formativi per l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale con la dgr n. 775 del 11/06/2012 "Attuazione delle norme sull'apprendistato di cui al d.lgs. 167/2011, T.U. dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, della L. n. 247 del 24/12/2007, e la dgr n. 860 del 25/06/2012 "Presa d'atto della sottoscrizione dei protocolli d'intesa tra regione, università e parti sociali per la regolamentazione regionale dell'apprendistato di alta formazione e precisazioni in merito alla dgr n. 775/2012 di attuazione delle norme sull'apprendistato di cui al d.lgs. n. 167/2011".

Nella dgr n. 775 la Regione ha definito che i profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'art. 3 del d.lgs. n.167/2011 corrispondono alle qualifiche professionali regionali conseguibili nel sistema di istruzione e formazione professionale già correlate con le figure nazionali.

art. 4 In fase di studio

art. 5 dgr n. 860 del 25/06/2012 "Presa d'atto della sottoscrizione dei protocolli d'intesa tra regione, università e parti sociali per la regolamentazione regionale dell'apprendistato di alta formazione e precisazioni in merito alla dgr n. 775/2012 di attuazione delle norme sull'apprendistato di cui al d.lgs. n. 167/2011".

TOSCANA

art. 3 L.reg. n. 12 del 02/05/2012, recante modifiche alla L.reg. n. 32 del 26/07/2002, (T.U. della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro) in materia di apprendistato.

dgr 18 maggio 2012, recante regolamento di esecuzione della L.reg. n. 12 del 02/05/2012, in materia di apprendistato.

art. 4 L.reg. n. 12 del 02/05/2012, recante modifiche alla L.reg. n. 32 del 26/07/2002, (T.U. della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro) in materia di apprendistato.

dgr 18 maggio 2012, recante regolamento di esecuzione della L.reg. n. 12 del 02/05/2012, in materia di apprendistato.

art. 5 L.reg. n. 12 del 02/05/2012, recante modifiche alla L.reg. n. 32 del 26/07/2002, (T.U. della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro) in materia di apprendistato.

dgr 18 maggio 2012, recante regolamento di esecuzione della L.reg. n. 12 del 02/05/2012, in materia di apprendistato.

UMBRIA

art. 3 dgr n. 441 del 24/04/2012, per l'approvazione delle "Disposizioni in materia di offerta formativa regionale nell'ambito dei contratti di apprendistato di cui al d.lgs. 167/2011".

Allegato A recante "Disposizioni in materia di offerta formativa regionale nell'ambito dei contratti di apprendistato di cui al d.lgs. 167/2011".

art. 4 dgr n. 441 del 24/04/2012, per l'approvazione delle "Disposizioni in materia di offerta formativa regionale nell'ambito dei contratti di apprendistato di cui al d.lgs. 167/2011".

Allegato A recante "Disposizioni in materia di offerta formativa regionale nell'ambito dei contratti di apprendistato di cui al d.lgs. 167/2011".

art. 5 dgr n. 441 del 24/04/2012, per l'approvazione delle "Disposizioni in materia di offerta formativa regionale nell'ambito dei contratti di apprendistato di cui al d.lgs. 167/2011".

Allegato A recante "Disposizioni in materia di offerta formativa regionale nell'ambito dei contratti di apprendistato di cui al d.lgs. 167/2011".

MARCHE

art. 3 dgr n. 78 del 15/05/2012, recante modifica alla L.reg. n. 2 del 25/01/2005, "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro".

art. 4 dgr n. 78 del 15/05/2012, recante modifica alla L.reg. n. 2 del 25/01/2005, "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro".

art. 5 dgr n. 78 del 15/05/2012, recante modifica alla L.reg. n. 2 del 25/01/2005, "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro".

LAZIO

art. 3 In fase di studio

art. 4 dgr n. 41 del 03/02/2012, recante disposizioni in materia di formazione nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

art. 5 In fase di studio

ABRUZZO

art. 3 dgr n. 235 del 16/04/2012, avente ad oggetto d.lgs. 167/2011, recante "T.U. dell'apprendistato a norma dell'art. 1, comma 30, della legge n. 247 del 24/12/2007", – artt. 3, 4 e 5. Approvazione documenti attuativi.

Allegato A recante Schema di accordo per la disciplina e la durata dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.

3/3

art. 4 dgr n. 235 del 16/04/2012, avente ad oggetto d.lgs. 167/2011, recante "T.U. dell'apprendistato a norma dell'art. 1, comma 30, della legge n. 247 del 24/12/2007", – artt. 3, 4 e 5. Approvazione documenti attuativi.

Allegato B recante Disposizioni regionali in materia di offerta formativa pubblica nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali ai sensi del d.lgs. 167/2011.

art. 5 dgr n. 235 del 16/04/2012, avente ad oggetto d.lgs. 167/2011, recante "T.U. dell'apprendistato a norma dell'art. 1, comma 30, della legge n. 247 del 24/12/2007", – artt. 3, 4 e 5. Approvazione documenti attuativi.

Allegato C recante Schema di accordo per la disciplina e la durata dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca nella regione Abruzzo.

MOLISE

art. 3 dgr n. 537 del 08/08/2012 ad oggetto:

"Regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e disposizioni in materia di offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, ai sensi rispettivamente degli artt. 3 e 4 del d.lgs. 167/2011".

art. 4 dgr n. 537 del 08/08/2012 ad oggetto:

"Regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e disposizioni in materia di offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, ai sensi rispettivamente degli artt. 3 e 4 del d.lgs. 167/2011".

dgr n. 539 del 08/08/2012 ad oggetto:

"Disposizioni relative all'offerta di formazione formale esterna per i contratti di apprendistato professionalizzante, nell'ambito di quelli già in essere prima dell'entrata in vigore del d.lgs. nr. 167/2011"

art. 5 In fase di studio

CAMPANIA

art. 3 dgr n. 158 del 28/03/2012, recante Approvazione del T.U. dell'apprendistato della regione Campania.

art. 4 dgr n. 158 del 28/03/2012, recante Approvazione del T.U. dell'apprendistato della regione Campania.

art. 5 dgr n. 158 del 28/03/2012, recante Approvazione del T.U. dell'apprendistato della regione Campania.

PUGLIA

art. 3 In fase di studio

art. 4 In fase di studio

art. 5 In fase di studio

BASILICATA

art. 3 Protocollo d'intesa tra Regione e Parti sociali relativo ai primi provvedimenti attuativi del T.U. dell'apprendistato ai sensi degli articoli 3, 4, 5 e 6 del d.lgs. 167/2011, aprile 2012.

art. 4 Protocollo d'intesa tra Regione e Parti sociali relativo ai primi provvedimenti attuativi del T.U. dell'apprendistato ai sensi degli articoli 3, 4, 5 e 6 del d.lgs. 167/2011, aprile 2012.

art. 5 Protocollo d'intesa tra Regione e Parti sociali relativo ai primi provvedimenti attuativi del T.U. dell'apprendistato ai sensi degli articoli 3, 4, 5 e 6 del d.lgs. 167/2011, aprile 2012.

CALABRIA

art. 3 dgr 18 aprile 2012, avente ad oggetto l'approvazione degli Accordi per l'apprendistato ex artt. 3 e 5 e le disposizioni per l'apprendistato ex art. 4 del d.lgs. 167/2011.

Allegato 1 recante Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

art. 4 dgr 18 aprile 2012, avente ad oggetto l'approvazione degli Accordi per l'apprendistato ex artt. 3 e 5 e le disposizioni per l'apprendistato ex art. 4 del d.lgs. 167/2011.

Allegato 2 recante Disposizioni in materia di offerta formativa pubblica nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali (ai sensi del d.lgs. 167/2011 – T.U. Apprendistato).

art. 5 dgr 18 aprile 2012, avente ad oggetto l'approvazione degli Accordi per l'apprendistato ex artt. 3 e 5 e le disposizioni per l'apprendistato ex art. 4 del d.lgs. 167/2011.

Allegato 3 recante Accordo per la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (ai sensi dell'art. 5, comma 2 del d.lgs. 167/2011).

SICILIA

art. 3 Accordo tra la Regione Sicilia e le Parti sociali coinvolte e l'Ufficio Scolastico regionale per la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, 15 giugno 2012.

art. 4 Accordo quadro tra la Regione Sicilia e le Parti sociali per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, aprile 2012.

art. 5 Accordo tra la Regione Sicilia e le Parti sociali e le Università per la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, 15/06/2012.

SARDEGNA

art. 3 In fase di studio

art. 4 dgr n. 19/7 del 08/05/2012, recante d.lgs. 167/2011, "T.U. dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, della L. n. 247 del 24/12/2007". Provvedimenti attuativi.

Protocollo d'intesa tra la Regione Sardegna e le Parti sociali per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 167/2011, 03/05/2012.

Allegati al protocollo d'intesa.

Direttiva Regionale 2010 Indirizzi operativi per lo sviluppo dell'apprendistato professionalizzante, recante modifiche ed integrazioni coerenti al T.U. dell'Apprendistato (art. 4 del d.lgs. 167/2011) e al Protocollo d'Intesa con le Parti Sociali e Datoriali del 03/05/2012.

art. 5 In fase di studio

A cura della Redazione
e di Carmela Bommino

MANI&INGEGNO

Migliori si diventa



22^a mostra convegno nazionale
orientamento scuola formazione lavoro

Fiera di Verona
22-24 novembre 2012
ore 9.00 / 18.00 - ingresso libero

www.veronafiere.it/joborienta

Find us on Facebook LinkedIn

SEZIONI ESPOSITIVE

JOBscuola **MultimediaJOB** **JOBEducational** **JOBltinere** **ExpoLingue**
Pianeta Università **Arti, Mestieri e Professioni** **TopJOB** **JOBIInternational**

JOB&Orienta è promosso da



in collaborazione con



con il patrocinio di



Esonero dal servizio per i docenti di ogni ordine e grado (Autorizzazione MIUR prot. n. AOODGPER/7673)

Segreteria organizzativa: Layx tel. +39 049 8726599 - job@layx.it - www.layx.it

La formazione degli apprendisti: questioni aperte e prospettive

Fiorella Farinelli
Esperta di processi formativi

I recente Testo Unico, e la sua sostanziale conferma nel provvedimento Fornero, è stato accolto con moderato ottimismo da chi conosce i gravi limiti che caratterizzano la realtà e l'identità stessa dell'apprendistato nel nostro Paese. Se alcuni aspetti sollevano perplessità, sono invece diffusamente apprezzate le due tipologie che, affiancandosi all'apprendistato professionalizzante, sono finalizzate al conseguimento di titoli formali: la qualifica e il diploma professionale da un lato, i titoli dell'alta formazione dall'altro.

Non si tratta, come noto, di novità assolute perché erano già contemplate nella Legge Biagi del 2003. È però nuova (e in grado, almeno in linea teorica, di sbloccarne l'attuazione) la distinzione oggi operata in ordine agli attori della loro regolamentazione. Se per l'apprendistato professionalizzante, il *dominus* regolatore resta infatti la contrattazione collettiva, per le tipologie riferite a titoli formali, e quindi non a qualificazioni valide solo in ambito contrattuale, la regolamentazione e la definizione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle istituzioni formative d'intesa con le parti sociali.

Con ciò si dovrebbe evitare, com'era invece successo con la Legge Biagi,

che in assenza di accordi tra le parti sociali, la regolamentazione regionale venga limitata al solo apprendistato professionalizzante (la tipologia finora prevalente) trascurando del tutto le altre due.

Si direbbe che l'Italia abbia finalmente preso atto dell'impossibilità di far risultare, dalle diverse centinaia di contratti di categoria esistenti, un modello di apprendistato capaci di formare competenze riconosciibili sia nel mercato del lavoro, sia nel sistema educativo nazionale. E che, nel sottoscrivere quella distinzione, le stesse parti sociali si siano sentite finalmente sollevate da un compito davvero arduo, dopo avere per tanto tempo legittimato l'idea e la pratica di un apprendistato come contratto di lavoro scelto, tra gli altri, più per la convenienza degli incentivi economici e normativi previsti, che come opportunità di sviluppo delle competenze dei giovani lavoratori e del capitale umano del sistema Paese. Con ciò, ovviamente, non ci sono ancora certezze che stiano per cadere tutti gli ostacoli che ci sono presumibilmente anche da parte delle Regioni, o almeno da una parte di esse. O che siano destinate a squagliarsi come gelato al sole le contrarietà dei datori di

Il nuovo apprendistato lancia tre strumenti e scioglie i nodi sulla concorrenza tra poteri istituzionali. Se la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, va in mano alla contrattazione collettiva, per le altre due tipologie (obbligo e alta formazione), sono le Regioni con le parti sociali a dettare le regole.



lavoro ad assicurare le condizioni necessarie per un'attuazione diffusa ed effettiva dell'apprendistato per la qualifica/diploma professionale e per quello dell'alta formazione. Ma per lo meno non ci sono più alibi, e i problemi che sicuramente si manifesteranno, potranno essere letti – e forse avviati a soluzione – per quello che sono, senza tortuosi rimpalli di responsabilità tra gli attori istituzionali e gli attori sociali. Un passo avanti sta anche nell'inclusione dell'apprendistato tra le attività finanziabili dai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua e nel possibile coinvolgimento del sistema della bilateralità.

Molti osservatori, insomma, affidano a una maggiore praticabilità delle due tipologie aggiuntive di apprendistato la possibilità di cambiare almeno parzialmente la faccia del modello italiano che, come quello inglese, non ha mai realizzato un equilibrio soddisfacente tra le due diverse dimensioni/ finalità previste dal "contratto a causa mista".

Recuperare il valore educativo e formativo dell'apprendistato

L'interesse che si manifesta da più parti per un recupero della dimensione educativa e formativa dell'apprendistato, non deriva solo dall'esigenza di superare lo "scandalo" (ricorrentemente segnalato da tutte le indagini, *in primis* i preziosi Rapporti Isfol) del bassissimo numero di apprendisti che ricevono una formazione effettiva (si ricordi che nel 2009 solo uno su cinque giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ha usufruito di un'offerta formativa strutturata), e quindi di una spesa pubblica che non ottiene, e spesso neppure persegue, i risultati per cui viene stanziata. Non deriva neppure da un'astratta vocazione ad allinearsi alle esperienze eccellenti dei sistemi di tipo tedesco o svizzero.

Quello che urge, in presenza di un insuccesso scolastico/formativo che condanna quasi il 20% dei nostri giovani ad affacciarsi alla vita adulta e lavorativa

“

L'interesse per il recupero della dimensione formativa dell'apprendistato non deriva tanto dall'auspicio di superare lo scandalo del basso numero di apprendisti che hanno ricevuto una formazione effettiva. Né dalla necessità di allinearsi alle politiche europee. Quanto dal dover offrire una valida alternativa al nutrito esercito di coloro che escono precocemente dalla scuola senza titolo di studio

”

senza diplomi né qualifiche, è offrire una valida alternativa ai molti che non trovano una risposta ai propri bisogni di crescita culturale e professionale nei percorsi scolastici istituzionali e che talora escono precocemente anche da quelli triennali di istruzione e formazione, sebbene questi ultimi siano centrati sull'apprendimento in laboratorio piuttosto che su quello in aula.

In questo quadro, sono un argomento piuttosto concreto gli oltre 120 mila ragazzi tra i 14 e i 17 anni che sono fuori sia dal lavoro che da ogni circuito formativo, così come l'esigenza di formare quei mestieri e profili professionali oggi scarsamente reperibili nel mercato del lavoro.

“

Dobbiamo ancora riflettere su quale sia il tempo necessario ad un giovane per imparare il mestiere. In Italia la definizione del tempo da dedicare alla formazione è condizionata, da un lato, a ciò che l'azienda considera sostenibile, dall'altro all'offerta pubblica su cui gravano non pochi vincoli finanziari e organizzativi

”

Anche l'apprendistato di alta formazione – in una fase di calo delle immatricolazioni universitarie e di ancora debole decollo della formazione terziaria non accademica – si presenta come un'opportunità promettente non solo per i giovani interessati ad accorciare i tempi di ingresso nel mercato del lavoro, ma anche per imprese che vogliono formare figure professionali specializzate in coerenza con i fabbisogni professionali interni. A ciò si aggiunge la portata innovativa degli spazi aperti dal legislatore con l'introduzione di nuove articolazioni dell'apprendistato alto, come quello di ricerca o per l'accesso alle professioni ordinistiche. D'altro canto, visto che molte aziende rivendicano lo status di soggetti/sedi anche esclusivi di formazione, è il momento di dimostrare che tale rivendicazione non deriva solo dall'interesse ad evitare di dover riservare una quota di ore lavorative alla formazione cosiddetta esterna, e che può invece avere un significato diverso.

Quale status lavorativo per gli apprendisti?

Va comunque detto che la partita resta tutt'altro che semplice. Il motivo di fondo è che nonostante il Testo Unico, e curiosamente anche nelle due tipologie aggiuntive di apprendistato, il modello italiano si conferma comunque molto distante da quello di tradizione germanica e dalla sua ben conosciuta capacità di assicurare effettivamente solide e finalizzate attività formative. Come noto, il difetto sta nel manico. Se in Italia (così come in Gran Bretagna), l'apprendistato è profondamente radicato nel sistema di relazioni industriali ed è innanzitutto e soprattutto un contratto di lavoro, nei modelli cosiddetti "duali" l'apprendistato è visto e funziona come un segmento del sistema di istruzione e formazione professionale, che



poggia perciò su una robusta regolamentazione pubblica e su una presenza dominante delle istituzioni nella definizione delle finalità e dell'organizzazione delle attività formative, così come in quella dei profili formativi.

Deriva da qui che nel modello tedesco, a differenza che da noi, l'apprendista non ha solo lo status di lavoratore dipendente ma anche quello di studente, e che la sua indennità monetaria, relativamente bassa rispetto al salario dei lavoratori qualificati (non a caso, in alcuni paesi non è definito "salario"), è giustificata dalla natura più formativa che occupazionale del contratto.

Significativo è anche che in questi sistemi l'apprendistato, oltre che per il suo sistematico collegamento con i sistemi formali di istruzione e formazione, si connoti per specifiche limitazioni al diritto di sciopero, che per gli apprendisti è possibile e legittimo solo su temi attinenti la condizione specifica.

Il tempo necessario a imparare un mestiere

In Germania e in Svizzera, il tempo dell'apprendista non varia secondo le tipologie di apprendistato e secondo i



EnAIP Piemonte CFP Arona.

contratti di categoria, ma fa in primo luogo riferimento al tempo necessario per raggiungere determinati risultati in termini di competenze e di qualifiche. Si tratta, in genere, di un tempo articolato in blocchi ben determinati, uno o due giorni la settimana a scuola e il resto del tempo in azienda; oppure alcune settimane ogni semestre a scuola e il resto del tempo in azienda. Ciò non significa che sia solo alle scuole che viene affidata la formazione, ma che sull'integrazione tra la formazione in sede aziendale e quella esterna non possono incidere logiche, o accordi tra le parti, a geometria variabile e tanto meno la tendenziale scomparsa della seconda a favore della prima.

Al contrario, in Italia la definizione del tempo da dedicare alla formazione è vincolata da un lato a ciò che viene considerato sostenibile per l'azienda, dall'altro alle caratteristiche dell'offerta formativa di parte pubblica, condizionata come è noto da numerose variabili di tipo finanziario e organizzativo. Non si spiega altrimenti che nella riforma del 2011, la formazione per le competenze di base e trasversali degli apprendisti assunti con contratti di mestiere sia stata compresa in non più di 120 ore in tre anni, contro il limite minimo di 120 ore in un

anno precedentemente fissato per legge. O che, per l'apprendistato dei minori in diritto-dovere, che pure deve traguardare al conseguimento delle qualifiche professionali di riferimento dei percorsi triennali di istruzione e formazione, si prevedano 400 ore annue tra formazione interna e formazione esterna, mentre la formazione delle stesse competenze che si fa nei triennali richiede più del doppio di tempo di formazione.

L'attenzione del legislatore, del resto, ma anche delle Regioni e delle parti sociali, non va da noi all'apprendistato come canale formativo ma, come si legge nel testo normativo, a un apprendistato "canale principale di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro". Un quadro di riferimento da cui deriva, tra molte altre conseguenze, anche che un canale formativo considerato essenziale per i minori che, pur in diritto-dovere, sono fuori da circuiti formativi a tempo pieno, dipenda però per la sua attivazione dal variabilissimo – e in generale modestissimo – interesse dei datori di lavoro alla sua attivazione.

È evidente che il gioco cambia dove l'accensione di contratti di apprendistato è invece il risultato di un affidamento pubblico alle imprese di un ruolo fondamentale in campo educativo e formativo.

Le Regioni al banco di prova

Con ciò non si vuole concludere che la via per cambiare almeno parzialmente l'identità e la natura dell'apprendistato nel nostro paese, tramite le due tipologie aggiuntive di apprendistato introdotte prima dalla Legge Biagi e poi dal Testo Unico, sia così stretta da scoraggiare ogni tentativo.

Ma certo il compito delle Regioni in merito alla regolamentazione e alla definizione dei profili formativi si presenta al momento piuttosto complicato.

Sebbene, infatti, le Regioni non debbano più legiferare in base ad accordi tra le parti sociali che, come è già successo, possono non arrivare mai, è evidente che lo sviluppo di un apprendistato davvero formativo continua a dipendere in larga misura dagli elementi di convenienza per le aziende che le decisioni regionali potranno o meno aggiungere a quelli già fissati dalla normativa nazionale.

Difficoltà si evidenziano, inoltre, sul versante delle agenzie formative chiamate anch'esse a svolgere un ruolo importante.

Se in Italia si è evidentemente fatta strada la tendenza ad attribuire al lavoro una valenza educativa e formativa e quindi a farne una risorsa didattica da integrare ai *curricula* formali, è però vero che a tutto ciò non si è finora accompagnata una adeguata riflessione pedagogica sulle metodologie da mettere in campo perché l'integrazione abbia successo.

Resta ovviamente sullo sfondo – ma è in verità il problema che occorrebbe considerare principale – l'analisi delle ragioni di tipo economico-produttivo, sindacale e politico, di un'interpretazione dell'apprendistato, consolidatisi nel tempo, così distante dai modelli europei di maggior successo.

Lavoro, apprendistato e formazione dei giovani tra nodi critici e (im)possibili soluzioni

Giuseppe Bertagna

Scuola Internazionale

di Dottorato in Formazione della persona
e mercato del lavoro, Università di Bergamo

Uno sguardo da Neverland

L' apprendistato... che risulta agognato dagli studenti con più talento e anche parecchio scolasticamente meritevoli...

I futuri apprendisti che, già durante il percorso di istruzione, fanno a gara per scegliere in quale impresa andare a formarsi in apprendistato.

Gli stessi apprendisti che trovano ulteriore motivazione allo studio nella lotta necessaria per conquistarsi questa opportunità, perché non solo garantisce un posto di lavoro, ma la ben più sicura occupabilità futura, in qualsiasi altra impresa. D'altronde, non è Richard Layard, il teorico del GnH (*Growth national happiness*) della *London school of economics*, a ricordare che perdere l'occupazione senza ragionevoli speranze di riaverla pesa sulle persone quanto, se non più, di un lutto?

Le imprese che si alleano non solo con le istituzioni secondarie e superiori per l'interesse comune a un matching tra domanda di lavoro e offerta di competenze che non sia patologico, ma che ripropongono in maniera esplicita la stessa alleanza con i singoli apprendisti. Una specie di patto a due fondato su un vero e proprio baratto: «io ti assicuro

la mia migliore esperienza di impresa formativa; in cambio, tu siccome lavori bene e ti inseguo ancora meglio, accetti uno stipendio ridotto e mi assicuri la tua motivazione non solo ad apprendere, ma ad offrirmi le maggiori qualità, intelligenza, passione, creatività che ti sono possibili».

E infine....

Le imprese che validano e certificano le competenze acquisite dall'apprendista. E che lo fanno perché ne sono capaci sul piano tecnico, perché hanno investito sulla formazione di chi deve compiere queste delicate operazioni e, infine, perché risultano degne della pubblica affidabilità. Né sindacati, né imprenditori, né burocrazie statali mettono in discussione questa loro prerogativa. Tanto meno la soffocano sotto lacci e laccioli amministrativi di tipo levantino. Non solo, si badi bene, le imprese validano e certificano le competenze specifiche, tecnico-professionali in senso stretto, centrate sulle minutaglie che contraddistinguono i lavori più esecutivi che pur si svolgono in qualsiasi luogo di lavoro, ma procedono nella stessa direzione pure per le competenze più generali, di base, quelle che, connesse in maniera strutturale alle prime, le fanno lievitare e trasfigurare in veri e propri processi di paideia personale (*Bildung*).

**Il nostro Paese
è ammalato
di stereotipi.
Ma nel migliore
dei mondi possibili,
le imprese farebbero
a gara per aggiudicarsi
gli apprendisti.
E i giovani
aspirerebbero
a un contratto
di questo tipo.
Abbiamo il dovere
che ciò non rimanga
solo un sogno.**



Fondazione EnAIP S. Zavatta Rimini.

Imprese, in altri termini, che hanno imparato anche sul piano empirico una verità economica: ampliare l'occupabilità dell'apprendista puntando sulla sua formazione in quanto persona senza limitarsi a renderlo adatto soltanto a poche mansioni specifiche, significa irrobustire in maniera significativa la qualità dell'assetto organizzativo e produttivo dell'impresa stessa, rendendola più competitiva, in grado di fare più profitti e, quindi, anche di pagare salari maggiori che aumentano poi la fidelizzazione e la soddisfazione di chi lavora (Bertagna 2011b).

Confronti e pregiudizi imbarazzanti

Sogni futuribili? Ingenua poesia? Retorica «doveristica» lontana mille miglia dalla realtà? Davvero il luogo che non c'è? Il paradiso non c'è da nessuna parte, su questa terra. Lo sappiamo bene tutti. Ma è certo che esiste, in Europa, un paese in cui questa poesia è diventata una prosa spesso faticosa, ma comunque paradigmatica e perseguita da decenni (anzi da oltre un secolo). È la Germania. Quella Germania che, non a caso, in questa Unione Europea in piena, disastrosa crisi finanziaria, economica e sociale che

durerà ancora chissà quanti lustri, secondo tutti gli studi disponibili, ha le percentuali più basse di disoccupazione giovanile, il minor tasso di disoccupazione complessiva, il maggior tasso non solo di occupazione, ma anche di produttività e – aspetto ancora più interessante – di occupabilità. Infine, ha la posizione lavorativa e retributiva dei giovani non peggiorata rispetto a quella degli adulti rispetto a 20-40 anni fa.

Proprio l'esatto contrario di quanto accade in paesi come la Spagna, l'Italia, la Grecia.

Quella Germania, inoltre, nella quale, non a caso, l'apprendistato è un normale percorso formativo, a fianco di quelli formali, scolastici e universitari. E soprattutto che coinvolge circa il 60% di ogni classe di età. Un dato impressionante, per noi, perché del tutto controveitivo alla mentalità che ci è stata inculcata, a forza anche di bugie, negli ultimi 40 anni (Bertagna 2011).

Da noi, infatti, è diventato un «luogo comune» non solo tra docenti, famiglie e mass media, ma perfino nel *mainstream* che dovrebbe governare le politiche formative nazionali (dal Ministero della Pubblica Istruzione o del Lavoro, ai potenti sindacati nazionali, dalla Banca d'Italia all'Isfol a TreElle, alla Compagnia di San Paolo o agli uffici Studi di

tante associazioni) ritenere, neanche troppo sotto-sotto, che l'apprendistato sia un istituto destinato soltanto ai giovani che non riescono ad «andar bene a scuola»: disadattati, bocciati, dispersi, non meritevoli.

Il lavoro e l'apprendistato come sconfitta, in altri termini. Uno stigma sociale che identifica i futuri perdenti o, comunque, lavoratori manuali e subordinati. Con un ruolo formativo al massimo residuale e ospedaliero, ma da camera di rianimazione: per i «sommersi», non certo per i «salvati» di Primo Levi. I giovani vincenti, i protagonisti della serie A infatti, starebbero, da noi, nel grado scolastico secondario, al liceo (quasi il 50% di ogni generazione: un dato che, nella sua anomalità non ha uguali al mondo. Quelli della serie B si ritroverebbero negli istituti tecnici (quasi il 30%). Quelli della serie C negli istituti professionali (quasi il 20%) e le poche cifre percentuali restanti in serie D, ovvero nei «percorsi di istruzione e formazione professionale» delle Regioni, percorsi, si noti bene, che, nonostante siano indicati con la dizione appena segnalata nel testo costituzionale del 2001, nessuno in realtà chiama mai così, perché si continuano a nominare, con il solito malcelato, sussiegoso, snobistico e tradizionale disprezzo, «corsi di formazione professionale».

Chi lavora in apprendistato, tra i 15 e i 19 anni, non sarebbe, dunque, secondo questa diffusa mentalità, nemmeno in serie D, ma addirittura «fuori gioco», fuori graduatoria (Bertagna 2006). Altro che 60% di una generazione in apprendistato formativo!

Stessa situazione, poi, anzi peggiorata, nell'istruzione superiore: tutti in università, i pretesi meritevoli, da noi. Nessun prestigio formativo riconosciuto socialmente ai percorsi superiori attivati fuori dall'università (Bertagna 2012). Gli Its, infatti, peraltro neonati, sebbene drogati da cospicui finanziamenti statali, coinvolgono

numeri da prefisso telefonico. Ancor meno clienti registrano gli Ifts delle Regioni.

In università e nei pochissimi Its e Ifts attivati, poi, gli apprendisti sono in pratica inesistenti: si contano davvero sulle dita delle mani in tutta Italia. Nemmeno il chirurgo, in Usa «l'uomo delle tre acca» (*head, heart, hand*), cresce da noi in sala operatoria, con l'apprendistato delle mani: no, da noi sui libri e sui 20 minuti di nozioni controllate da docenti che non hanno mai visto operare.

Del resto perché stupirsi? Non era così nemmeno da noi fino al fascismo, in realtà. Dagli anni trenta del secolo scorso in avanti, tuttavia, con un'accelerazione fuori dall'ordinario a partire dagli anni settanta, una vera e propria china in discesa per tutte queste scelte che si stanno rivelando sempre più autolesionistiche (Bertagna 2010, 2011c).

Non si può essere ingenui, a questo punto. Non sarà affatto facile e breve invertire di segno, quarant'anni di demonizzazione antagonistica del lavoro; di visione del lavoro come luogo dell'alienazione e dell'estraniazione, oltre che dello sfruttamento; di identificazione della cultura

e dell'intelligenza non nel lavoro anche manuale ma nel tempo libero dal lavoro in generale e manuale in particolare; di dissennata divisione tra lavori manuali, bassi, che spetterebbero ai drop out scolastici o, naturalmente, agli stranieri ultimi arrivati e lavori intellettuali, alti, che spetterebbero invece ai laureati autoctoni o comunque ai privilegiati sociali; di irridigimento anche sociale di tutti questi pregiudizi (Bertagna 2011).

La «guerra» italiana all'apprendistato formativo

Una prova di questa difficoltà a cambiare le cose, la si incontra in maniera plastica ripercorrendo le vicende che hanno interessato l'apprendistato formativo e la riforma del sistema educativo entro cui questo istituto doveva essere e dovrebbe essere collocato.

La prima legge della Repubblica italiana sull'apprendistato (Legge 25 del 1955) lo finanziava, infatti, non tanto perché formativo e occasione per quell'«elevarzione professionale» dei lavoratori di cui parla l'art. 35, comma 2 della

Costituzione, quanto piuttosto perché incentivo economico alle aziende per ampliare l'occupazione giovanile.

Per avere l'apprendistato formativo bisognerà invece attendere il 1997 (la Legge Treu). Ma non decollò mai. Ebbe successo solo l'apprendistato professionalizzante che poteva contare su una lunga tradizione. A dire il vero, per la prima volta, prevedeva una parte obbligatoria di formazione (120 ore), ma le prevedeva in salsa tutta italiana, cioè fondata su quel tanto infrangibile quanto epistemologicamente e metodologicamente ingiustificato pregiudizio che vuole la separazione di tempi, modi e luoghi tra lavoro e formazione, tra cultura generale e abilità tecnico-professionali, tra competenze trasversali (lavorare in gruppo, autonomia, competenza di giudizio, chiarezza comunicativa ecc.) e competenze professionali o specifiche di mestiere) tra pratica e teoria, azione e riflessione, lavoro e studio (Bertagna 2006, 2011).

Tra il 2001 e il 2003, per la verità, una vera svolta determinata dalla combinazione tra i disposti della riforma del Titolo V della Costituzione, della riforma del lavoro Biagi e della riforma scolastica Moratti (Bertagna 2006, 2008, 2009). Per la prima volta, si disegnava un ordinamento del sistema educativo nazionale di istruzione e formazione che rivendicava la pari dignità educativa, culturale e professionale dei percorsi secondari e quindi anche, a partire dai 15 anni, la pari dignità tra percorsi liceali, percorsi di istruzione e formazione professionale e percorsi formativi in apprendistato per la qualifica (15-18 anni), per il diploma (18-19 anni), per i diplomi professionali superiori (18-22 anni), per le lauree triennali e magistrali (19-25 anni), per i dottorati di ricerca (25-29 anni).

Sindacati di categoria, partiti, associazioni (Confindustria compresa), potenti burocrazie ministeriali, ideologi di complemento nei mass media e nelle aule scolastiche e universitarie, o perché non



Fondazione EnAIP S. Zavatta Rimini.

capirono letteralmente la proposta, o perché non erano d'accordo, o perché sacrificarono volentieri una sua valutazione tecnica ad un giudizio politico di convenienza, scatenarono l'inferno.

Il risultato fu l'interdizione di questi disegni, promossa da Fioroni nel 2007, e poi la diluizione del progetto riformatore, addomesticato a semplice riordino dell'esistente, portato a termine dalla Gelmini nel 2010.

Nel 2011, tra polemiche e accuse a non finire, tuttavia, si registra la tenace ripresa almeno della proposta di rilanciare l'apprendistato formativo dai 15 ai 29 anni da parte del ministro Sacconi (Decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011). Entro il 25 aprile scorso dovevano essere emanati i decreti attuativi per l'apprendistato formativo per la qualifica e il diploma. Quello più importante non solo per affermarne la pari dignità con i percorsi scolastici, ma per fondare sia il vero e proprio sistema graduale e continuo dell'apprendistato dalla qualifica ai dottorati, sia, a maggior ragione, per lanciare all'economia e all'imprenditoria del paese la sfida dell'«impresa

formativa». Niente di fatto un'altra volta. Si sono chiusi, grazie all'intelligenza e alla maturazione delle parti sociali, solo gli atti per rendere possibile l'apprendistato di mestiere, il più tradizionale. Per fortuna, quello di ricerca e di alta formazione può, secondo il Testo Unico di Sacconi, essere applicato semplicemente con accordi tra le imprese e gli istituti superiori, universitari e non. Purtroppo, però, sono accordi rarissimi perfino quando sono ben incentivati (vedi il caso della Regione Lombardia). Il che poi significa che né l'università è pronta oggi per immaginare lauree e dottorati in apprendistato, né le imprese hanno compreso quanto questa strada potrebbe aiutarle a concretizzare quella retorica sull'innovazione organizzativa e di prodotto che spesso celebrano nei convegni. Ma basta leggere gli artt. 66-69 del disegno di Legge Fornero sul lavoro, scritti in perfetto burocratese centralista da storici dirigenti del Ministero della Pubblica Istruzione, per capire che da noi lo scenario da cui siamo partiti resta e resterà una pia illusione. Appunto *Neverland*. E che prima che l'apprendistato

formativo diventi davvero un percorso strategico ed apprezzato per il paese servirà un *break-down* economico e sociale forse maggiore di quello pur grave che stiamo vivendo.

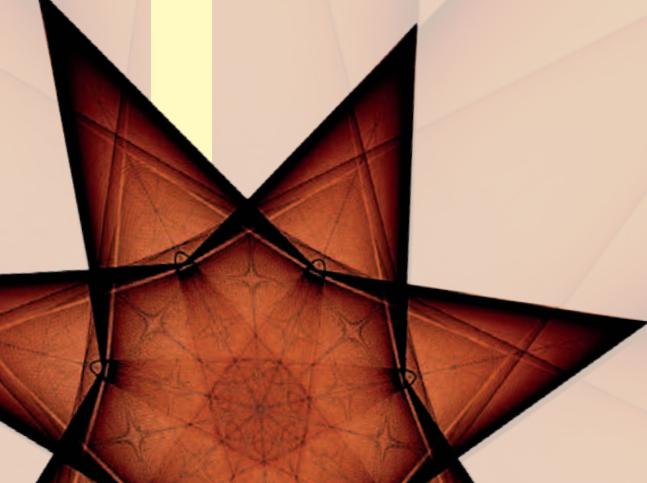
Quanto aveva ragione Einstein: è più facile rompere un atomo che un pregiudizio!

Michelangelo Antonioni, in una delle scene finali del suo *Blow up*, mostrava molto bene come funziona l'ideologia: il protagonista, assistendo a una partita di tennis giocata senza palla, finiva con l'adeguarsi alla realtà inventata dai giocatori, cominciando a sentire il rumore dei colpi di racchetta e dei rimbalzi della palla.

La partita che si sta giocando in questi mesi sull'apprendistato formativo e sulla sua strutturazione è un prototipo paradigmatico di questa scena finale antonioniana. Bene! Continuiamo allora a pensare che la società della conoscenza e dell'innovazione che esalta la giustizia e rispetta i diritti delle persone significhi, tutto sommato, avere sempre più diplomatici e laureati che non hanno mai lavorato in un'impresa durante il loro percorso di studio; che, nella loro formazione, hanno imparato in maniera diretta o subliminale che è destinato a lavorare soltanto chi fallisce nello studiare; che l'intellettuale, come ha scritto Umberto Eco sarebbe soltanto «chi svolge un'attività non manuale accompagnata da ragione critica»; che cultura sarebbe visitare città e musei, andare a teatro, non perdere un convegno o un festival della letteratura, della filosofia, della scienza e cose simili; che la vera formazione delle persone può avvenire soltanto fuori dalle aziende ecc. e vedremo dove andremo a finire. Nel 1921, Marc Bloch scrisse nel suo famosissimo saggio *Riflessioni di uno storico sulle false notizie di guerra*, che, nella storia, contano più le notizie false che quelle vere. Aveva ragione. Ma, come ricordava già lui, alla fine, la storia è impetuosa nel presentare il conto salatissimo per queste improvvise credulità. ■

Riferimenti bibliografici

- Giuseppe Bertagna, *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Rubbettino ed., Soveria Mannelli, 2006.
- Id., *Autonomia. Storia, bilancio e rilancio di un'idea*, La Scuola, Brescia, 2008.
- Id., *Dietro una riforma. Quadri e problemi pedagogici dalla riforma Moratti (2001-2006) al «cacciavite» di Fioroni*, Rubbettino ed., Soveria Mannelli, 2009.
- Id., "Gli ordinamenti scolastici dalla legge Casati (1859) alla riforma Gelmini (2010)", in Aa.Vv., *Dirigenti per le scuole. Manuale per la preparazione al concorso e per l'aggiornamento professionale dei dirigenti in servizio*, La Scuola, Brescia (pp. 241-331) 2010.
- Id., *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, Brescia, 2011.
- Id., "Apprendistato e formazione in impresa" (pp. 105-125) e "Apprendistato per la qualifica e il diploma. Impianto e significato" (pp. 305-321), in M. Tiraboschi (Ed.), *Le nuove leggi civili. Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè Editore, Milano, 2011 b.
- Id., "Ripensare al rapporto tra scuole e imprese. Quando il lavoro diventa formativo", in C. G. La-caita, P.P. Poggio (ed.), *Scienza, tecnica e industria nei 150 anni di Unità d'Italia*, Jaca Book, Milano (pp. 7-40) 2011 c.
- Id., "Per una pluralità di soggetti nella formazione superiore", in G. Bertagna, V. Cappelletti (ed.), *L'università e la sua riforma*, Studium, Roma, (pp. 111-157) 2012.



In questo numero, con il *Caleidoscopio* raccontiamo le esperienze della rete ENAIP sulla filiera dell'apprendistato, anche alla luce delle evoluzioni in corso della normativa nelle diverse regioni.

In apertura, l'esperienza di **EnAIP Friuli Venezia Giulia** il cui modello, consolidatosi negli anni, ha permesso di acquisire un bagaglio rilevante di riflessioni metodologiche, e gestionali a rafforzamento della proposta formativa e dell'organizzazione nel suo complesso.

Le parole chiave del modello rimangono: progettazione concertata e per competenze, forte contestualizzazione, sistema delle classi aperte. Non solo la presenza di un tessuto produttivo che nonostante la crisi riesce ancora a essere competitivo, ma anche la sensibilità dimostrata nel tempo dall'Amministrazione regionale sull'apprendistato hanno contribuito in modo determinante al mantenimento della filiera sul territorio.

Spostandoci sull'altro versante alpino, raccontiamo come sta cambiando volto l'apprendistato in Piemonte, dove anche qui, l'economia e il mercato del lavoro locale dimostrano

una certa tenuta. Nel corso dell'ultimo biennio, **EnAIP Piemonte** ha dato voce alle direttive poste dalla regione che ha voluto informatizzare l'intero processo di filiera, dall'assunzione dell'apprendista alla chiusura del contratto, passando per la formazione dei tutor. Tra le attività messe in campo, ricostruiamo anche una sperimentazione per il recupero, in modalità elearning, delle ore di formazione trasversale da parte dei giovani apprendisti.

In Lombardia, rimane forte la convinzione, da parte dell'amministrazione regionale, di rafforzare il ruolo formativo delle imprese.

Non a caso il contributo della **Fondazione EnAIP Lombardia** riguarda la partecipazione al catalogo dei servizi integrati di consulenza alle aziende sulla formazione tecnico-professionale, finanziato dalla provincia di Varese. Il modello lombardo propone, anche per l'apprendistato, lo strumento della dote con il quale aziende e apprendisti possono accedere ai servizi formativi erogati dagli enti accreditati e fruibili in relazione alla tipologia contrattuale di assunzione e per i quali la provincia assicura la copertura totale.

Nelle regioni si avviano le sperimentazioni sul nuovo apprendistato, e si consolidano le pratiche che hanno dimostrato, nel tempo, la loro efficacia. All'ordine del giorno, c'è soprattutto la volontà di costruire le progettazioni in modo concertato e rafforzare il ruolo formativo delle imprese.



A cura di:
Irene Bertucci
 Responsabile Funzione ricerca e sviluppo ENAIP

Tra le regioni del centro, riportiamo l'esperienza nel **Lazio**, di **ENAIP Impresa Sociale** che ha avviato da quest'anno importanti interlocuzioni con l'amministrazione regionale per migliorare la formazione obbligatoria degli apprendisti sul segmento professionalizzante.

Infine, due segnalazioni. La prima riguarda le evoluzioni in corso in **Liguria**, dove l'amministrazione regionale ha avviato due sperimentazioni, una sull'apprendistato professionalizzante e l'altra per l'acquisizione del diploma e per i percorsi di alta formazione, attraverso mirati protocolli d'intesa con le parti sociali.

Anche per le aziende liguri è arrivata la sollecitazione istituzionale ad attrezzarsi per diventare luoghi formativi idonei a sviluppare, negli apprendisti, le abilità tecnico-professionali necessarie al mestiere. Su questa scia, si pone la campagna di sensibilizzazione portata avanti da **Esseffe Liguria** con i rappresentanti delle aziende (generalmente consulenti del lavoro e commercialisti, nel caso delle piccole e medie imprese) proprio per fornire orientamenti e indirizzi sul "nuovo" apprendistato e sulla componente formativa obbligatoria ad esso collegato.

La seconda riguarda le esperienze di EnAIP a **Pesaro e Urbino**, dove si è giunti ad un modello di progettazione concertata tra la provincia, gli enti gestori e le associazioni di categoria che sta producendo i primi interessanti frutti.

In conclusione, vale la pena ricordare che l'apprendistato è per definizione uno speciale rapporto di lavoro, un contratto a causa mista, in virtù del quale l'imprenditore ha l'obbligo di far acquisire all'apprendista, assunto alle sue dipendenze, quelle competenze tecnico-professionali necessarie a diventare un lavoratore qualificato.

Quindi, la formazione che si fa in apprendistato non può che valorizzare il ruolo formativo dell'impresa, come dimostra la stessa distribuzione del monte ore tra l'apprendimento svolto sul luogo di lavoro e fuori di esso.

In Italia, infatti, il tempo dedicato alla formazione "non-formale", cioè a quella che si realizza in azienda è di gran lunga maggiore (1.400 ore) rispetto al tempo stabilito per la formazione "formale" (120 ore annue), cioè quella che si realizza all'interno delle strutture formative dedicate, scuole

ed enti di formazione professionale. Il presupposto pedagogico, quindi, è che si impari soprattutto facendo. Ma se questo è un assunto ormai ampiamente condiviso, è altrettanto essenziale – come scrive Gilberto Collinassi dal suo osservatorio in Friuli Venezia Giulia – che coloro che si occupano di formare gli apprendisti sul luogo di lavoro, possano disporre di una prassi riflessiva che consolida il sistema dei saperi acquisiti lavorando, cioè di un modello che in qualche modo formalizzi il risultato dell'apprendimento che avviene nel corso dell'esperienza lavorativa.

Questo non tanto per attribuire un ruolo alla formazione non formale, quanto per recuperare, rinforzare e valorizzare lo stesso ruolo formativo dell'impresa, che altrimenti – in assenza di procedure formali e condivise di valutazione e di certificazione delle competenze apprese sul luogo di lavoro – rischierebbe di restare relegato al campo dei presupposti non verificati, dei luoghi comuni, delle dichiarazioni d'intenti.

È quindi fondamentale che gli sforzi istituzionali, metodologici e gestionali riportino al centro del dibattito questa questione così delicata e strategica.

La gestione concertata dell'apprendistato in Friuli Venezia Giulia

Tra le regioni che hanno messo a regime, sul proprio territorio, un sistema di apprendistato capillare e diffuso, e che ha prodotto al tempo stesso riflessioni pedagogiche importanti e innovazioni di metodo e nelle relazioni con le imprese, il Friuli Venezia Giulia è sicuramente ai primi posti.

Una modalità consolidata nel tempo

La tradizione friulana sulla filiera dell'apprendistato è quasi decennale. Merito di un modello di progettazione concertata e di gestione partecipata che si è consolidato negli anni, grazie alle sollecitazioni e al sostegno dall'amministrazione regionale che da sempre si dimostra sensibile al tema degli apprendisti. Dal duemila, la realizzazione dei corsi avviene da parte di tre associazioni temporanee d'impresa (ATI), che pongono ed erogano l'offerta sia sulla formazione trasversale (le competenze chiave europee, e la sicurezza e prevenzione infortuni) che su quella tecnico professionale attraverso un unico e condiviso repertorio di Unità formative. La gestione concertata continuerà per tutto il 2013 (data di scadenza dell'attuale incarico), integrando le recenti novità

previste dalla normativa, che riducono l'intervento alla sola formazione trasversale. In questo periodo, anche la nuova proposta formativa verrà quindi gestita dai tre soggetti, con la distribuzione degli apprendisti alle tre associazioni temporanee d'impresa effettuata sempre in base al comparto di appartenenza dell'apprendista. La formazione tecnico-professionale, come previsto dalle nuove normative, sarà invece gestita completamente dalle imprese che potranno richiedere un supporto alla predisposizione dei Piani Formativi Individuali e per la predisposizione delle attività monitoraggio e verifica dell'apprendimento.

L'esperienza di Apprendistato.fvg.it.

EnAIP FVG è il soggetto capofila di una delle tre compagini è l'ATS denominata *Apprendistato.fvg.it.* che, in questi sei anni di gestione, coinvolge dieci soggetti (nel precedente periodo, dal 2000 al 2007, i partner erano ben ventitré ed erano presenti anche scuole pubbliche), che intervengono su nove compatti produttivi. Imponente il sistema di coordinamento e di gestione, con il relativo organigramma, che vale la pena descrivere nei tratti essenziali.

La scarsità di risorse e la necessità di dimostrare a cittadini e imprese che i fondi pubblici investiti nella formazione rendono in termini economici e sociali, hanno imposto alla regione di razionalizzare l'apprendistato. Ne è nato un modello virtuoso ed efficace.



Al vertice: il comitato di pilotaggio (composto dai rappresentanti dei soggetti riuniti in ATS), il coordinamento regionale e il referente per la progettazione (con lo staff di esperti deputati alla progettazione, aggiornamento e manutenzione del repertorio). Quindi, un tutore regionale (che coordina lo staff dei tutor, distinti a loro volta in tutor pedagogici e tutor di comparto), le segreterie, il call-center, l'amministrazione, il consulente legale, lo staff e-learning e di supporto informatico, lo staff di formazione dei tutor aziendali e il gruppo di orientatori per i piani formativi individuali.

Insomma, come si può intuire, la gestione di un simile apparato organizzativo e di programmazione, complicato da una compagine numerosa, non è semplice e ha richiesto l'adozione di un modello organizzativo che prevede sia la dislocazione, presso i vari partner, delle funzioni di

tutoraggio, sia una gestione accentrata, con procedure gestionali e amministrative comuni e uniformi.

Il rischio che un modello così articolato potesse implodere o andare avanti per inerzia senza generare innovazione, era realistico. Ma l'ATS è riuscita invece a valorizzare il rilevante patrimonio di esperienze accumulato sia sul versante delle metodologie didattiche, sia su quello della relazione con le imprese e possiamo affermare che, negli anni, la qualità delle azioni è cresciuta e migliorata.

Ad oggi, grazie al costante impegno di EnAIP FVG nel suo ruolo di soggetto capofila, disponiamo di una serie di buone prassi sul modello pedagogico, ma anche sui servizi alle imprese, in particolare sulla formazione rivolta ai tutor aziendali, che consentono di creare le condizioni ottimali per una ampia partecipazione delle imprese.

Le scelte strategiche dell'amministrazione regionale

Lo sviluppo del sistema, così innovativo ed efficiente, è stato possibile grazie ad alcune scelte lungimiranti dell'amministrazione regionale, in particolare sul bando di gara che ovviamente ha condizionato il modo in cui gli enti hanno presentato l'offerta e la struttura organizzativa organizzativa che ne è poi discesa, come già illustrato. Il bando, infatti:

- prevedeva l'assegnazione dell'incarico per un periodo triennale, rinnovabile di altri tre anni. È evidente che le idee e le proposte operative, organizzative, didattiche che in termini progettuali possono essere immaginate su un periodo di medio termine (tre/sei anni) assume una caratterizzazione diversa e sicuramente migliore di quella che si può prefigurare per bandi annuali o di durata addirittura inferiore;
- sollecitava fortemente l'aggregazione di soggetti in ATS, costituite a partire da elementi di omogeneità tematiche e territoriali, cui assegnare la gestione integrale dei vari compatti produttivi, in modo da garantire omogeneità dell'offerta e del servizio sul territorio. Ciò ha impedito la frammentazione della proposta e la dispersione degli apprendisti, permettendo sia economie di scala, sia di ottimizzare la pianificazione delle attività. Infine, la continuità del rapporto con le imprese, ha consentito anche di capitalizzare l'esperienza per il miglioramento continuo della proposta;
- attribuiva risorse finanziarie adeguate, permettendo ai soggetti gestori di proporre al territorio, e garantire nel tempo, un'offerta completa su tutti i settori, per tutte

- le annualità e soprattutto per tutti gli apprendisti, come sollecitato dall'amministrazione regionale;
- ha introdotto il criterio di finanziamento per parametro ora/allievo (frequentata), e quindi non legato al corso in sé, con una prassi di rendicontazione molto semplificata e triennale (con verifiche annuali). Tali modalità si sono rivelate consone all'impostazione di una efficace ed efficiente gestione dei complessi meccanismi di governo operativo e finanziario richiesti da una associazione temporanea d'impresa molto ampia e che deve gestire una grande quantità di attività sul territorio;
 - infine, a gara conclusa, nella fase operativa, l'amministrazione ha valutato e adottato una estrema semplificazione delle prassi burocratiche, accettando molte proposte di innovazione metodologica e procedurale avanzate dai soggetti gestori. Ciò ha massimizzato l'utilizzo dei sistemi informatici e permesso l'eliminazione di gran parte della prassi cartacea (anziché provocarne un aumento, come spesso accade).

L'innovazione dei processi e dei metodi

Sono state, quindi, le scelte dell'amministrazione regionale a aiutare il dialogo e il confronto tra gli enti. In particolare, l'ATS *Apprendistato.fvg.it*, pilotata da EnAIP FVG, ha potuto concentrare la sua offerta sulla ricerca di elementi innovativi che potevano qualificare ulteriormente i corsi di apprendistato nella regione. Ecco in sintesi i punti essenziali della loro proposta.

- La prima novità introdotta nel modello riguarda il "sistema delle classi aperte". Gli apprendisti sono associati a più e diverse classi. La

gestione di gruppi classe che non restano stabili nel tempo rappresenta, dal punto di vista pedagogico, una difficoltà aggiuntiva per la pianificazione e per la docenza, ma consente di raggiungere altri obiettivi interessanti. Si garantisce un alto livello di flessibilità sia nei contenuti, che nella logistica e diventa più semplice far fronte ad imprevisti e particolari esigenze produttive dell'azienda, che si presentano puntualmente. Si facilita, per i ragazzi, il recupero delle ore di lezione perse, e si soddisfano specifiche richieste di differenziazione dei percorsi anche in termini di inter-comparto. In fase di pianificazione si cerca di impostare gruppi omogenei o per comparto, o per altre caratteristiche (per esempio, gruppi di immigrati extracomunitari che necessitano di approfondire la lingua italiana, apprendisti che afferiscono tutti alla stessa impresa o ad un determinato gruppo industriale) e si propone un percorso predefinito a partire da quelli del profilo formativo. Tale proposta è poi soggetta alle modificazioni introdotte dalle richieste delle imprese che comunque, in base all'esperienza passata, non si verificano per più del 30% dei casi. Come si può intuire, sul modello delle classi aperte ruota l'intera organizzazione amministrativa, logistica, di pianificazione e quindi di tutoraggio.

- Le classi aperte sono possibili anche grazie al fatto che si segue una "progettazione per competenze, basate su unità formative auto-portanti e con obiettivi legati alle unità capitalizzabili". Molte delle unità formative (UF) sono fruibili e componibili in percorsi modulari senza bisogno di impostare specifiche sequenze propedeutiche (fanno eccezione quelle con prerequisiti specifici o vincoli di sequenza temporale). Grazie all'introduzione del

repertorio di standard regionale di competenze (sviluppato congiuntamente dalle tre ATS in collaborazione con la Regione), a partire dal 2007, ogni UF è in linea di massima collegata ad una o più prestazioni componenti o a un sottoinsieme di componenti elementari. Un insieme di UF associate all'esperienza sul lavoro, permette quindi all'apprendista il conseguimento di una prestazione. L'espressione degli obiettivi risulta quindi sempre legata alle specifiche di competenza previste dal modello regionale di standard di unità capitalizzabili.

- Punto di forza del modello adottato da *Apprendistato.fvg.it* è lo "stretto legame tra il tutor pedagogico e l'apprendista per tutto il periodo di formazione". Non essendo il classico corso "monolitico", con il suo gruppo classe fisso, i tutor non sono associati ai corsi, bensì alle persone. Il legame che intercorre fra il tutor pedagogico e l'apprendista viene attivato durante la fase di accoglienza, in modo permanente e a prescindere dalle unità formative che lo studente poi frequenterà. Ciò garantisce una costanza di rapporto pedagogico, anche con l'azienda e il tutor aziendale, che massimizza i risultati degli sforzi di interazione con l'impresa e permette un rapporto molto più stabile e costruttivo con l'apprendista. Ciò fra l'altro, facilita l'attuazione delle nuove modalità di osservazione *on the job* delle performance lavorative. Il tutor pedagogico mantiene e aggiorna il fascicolo formativo dell'apprendista, ne verifica le condizioni di frequenza e di apprendimento, mantenendo un costante contatto con l'apprendista e il tutor aziendale in modo da apportare tempestivamente al percorso formativo i doveri correttivi in caso di necessità.
- Essendo la proposta formativa

strutturata su giornate di formazione piene, la "vicinanza delle sedi formative alle aziende e agli apprendisti" aiuta sicuramente la frequenza e la costanza. In pratica, le sedi ove svolgere i corsi non sono identificate in base all'indirizzo dove risiede l'impresa, ma a quello dell'apprendista, cercando quindi di ridurre il più possibile i disagi dovuti a spostamenti necessari per recarsi sul luogo della formazione. Anche in questo caso, tutto questo è possibile in virtù della scelta di comporre classi aperte.

- La presenza di un "sistema di supporto all'apprendimento on-line". Sono presenti in tutta la regione, una serie di *open-space* (localizzati presso le sedi dei partner della cordata) dove gli apprendisti possono usufruire di postazioni informatiche attrezzate con cui possono svolgere attività di studio autonomo, come per esempio il recupero di lezioni perse, approfondimenti tematici individuali, svolgere i test di verifica degli apprendimento e di rilevazione del gradimento.
- La scelta di "gestire l'obbligo formativo in modo diverso e separato dagli altri tipi di apprendistato". In pratica, l'adozione di specifiche modalità organizzativo/pedagogiche per gli apprendisti in obbligo formativo, sulla parte aggiuntiva di

formazione prevista dalla normativa, permette un notevole miglioramento del rapporto con gli studenti e dei risultati in termini di motivazione e apprendimento. Tali modalità e programmi sono stati sviluppati di comune accordo fra i tre diversi soggetti gestori che operano sul territorio. C'è anche da dire che in Friuli Venezia Giulia, la quantità di apprendisti in obbligo è ridottissima e i gruppi classe sono quindi costituiti da gruppi misti di apprendisti che afferiscono ai diversi enti, gestiti con modalità integrate.

La relazione con le imprese

L'innovazione dei processi e dei metodi passa anche attraverso le azioni di rafforzamento del ruolo formativo delle imprese. Su questo versante, *Apprendistato.fvg.it* ha messo a punto una serie di azioni che hanno il loro fulcro sulla formazione dei tutor aziendali, visite in azienda da parte dei tutor pedagogici, incontri preliminari con le imprese e, soprattutto, la recente messa a disposizione di un catalogo di seminari condotti all'interno delle imprese (vedi box di approfondimento) che possono essere scelti dagli apprendisti per comporre i loro percorsi formativi al posto delle lezioni in aula.

Tutte queste attività hanno lo scopo primario di rinforzare la relazione, il collegamento, la sinergia tra la formazione formale realizzata all'esterno dell'impresa e quella non-formale e informale che ha luogo sul posto di lavoro e che, secondo l'esperienza dell'ATS, trova la sua espressione più rilevante nel promuovere il coinvolgimento dei tutor aziendali sul versante della valutazione delle competenze. Questa politica di promozione e rinforzo del ruolo formativo dell'impresa è sostenuta dalla compagine Apprendistato.fvg.it anche attraverso un'azione istituzionale, condotta di concerto con gli altri soggetti aggiudicatari, ritenuta di assoluto rilievo per poter dare concretezza alle dichiarazioni di principio da un lato e sostenibilità nel tempo alle attività sperimentate dall'altro.

Per concludere, l'esperienza condotta ha fatto capire l'importanza di sostenere e promuovere iniziative volte a sensibilizzare portatori di interesse e decisori sull'importanza del riconoscimento delle competenze, inteso come "pratica attraverso la quale specifici gruppi sociali ed economici attribuiscono significatività agli esiti di processi di apprendimento, assegnando loro un valore d'uso". Tale riconoscimento, strettamente legato alla problematica della valutazione on the job illustrato in precedenza, richiede il forte coinvolgimento di associazioni di categoria, sindacati, imprese quale presupposto attuativo. In altre parole i soggetti che conferiscono immediata spendibilità professionale sia a certificazioni ufficiali sia a risultati "non certificati", ma che divengono standard de-facto quando risultano essere significativi per un determinato gruppo economico/sociale o all'interno di un determinato territorio.

Tutti insieme per raggiungere un unico obiettivo: trasformare bocciature e ripetizioni in un brutto ricordo. ■

Per contatti e approfondimenti: EnAIP Friuli Venezia Giulia

www.enaip.fvg.it

- Gilberto Collinassi

Direttore Innovazione Sviluppo e Progettazione
di EnAIP FVG e coordinatore dell'ATS "Apprendistato.fvg.it"
g.collinassi@enaip.fvg.it

Metodologie e strumenti

LA GESTIONE CONCERTATA DELL'APPRENDISTATO IN **FRIULI VENEZIA GIULIA**.

(PAG 1/2)

Il seminario in azienda come unità formativa

Una delle maggiori difficoltà che si incontrano nella formazione formale degli apprendisti è fornire loro la possibilità di entrare in contatto con strumenti, apparecchiature, realtà operative diverse da quelle utilizzate all'interno delle organizzazioni presso cui operano. È un'esigenza dettata dal fatto che viene sempre più richiesto, ai giovani lavoratori, di ampliare lo spettro delle proprie conoscenze sia tecnologiche che operative. Essendo spesso impossibile, per le scuole e gli enti di formazione professionale, simulare tutti i possibili set lavorativi o disporre di tutte le tecnologie in uso in un determinato settore di intervento, è indispensabile coinvolgere le aziende che sono, in effetti, le uniche che possono mettere a disposizione, a fini didattici, strutture e attrezzature.

La questione pedagogica riguarda come organizzare questo coinvolgimento affinché risultati strutturato, programmato, e gestito come una vera e propria esperienza di formazione e non una "gita scolastica".

L'ats *Apprendistato.fvg* ha messo a punto una metodologia che prevede lo svolgimento di visite aziendali nella forma di unità formative che hanno appunto lo scopo di offrire agli apprendisti una visione più ampia, e soprattutto aggiornata, delle tecnologie e dei processi produttivi in uso all'interno dei vari comparti.

Esistono alcune condizioni chiave per la riuscita dei seminari in azienda, di cui si deve tener conto:

- *le imprese vanno coinvolte con il sostegno e il patrocinio delle associazioni di categoria*, che dovrebbero diventare il soggetto promotore di questa iniziativa, inserendola all'interno delle azioni previste per l'orientamento al lavoro dei giovani;
- *le imprese vanno selezionate* sulla base di alcuni criteri, quali ad esempio: presenza di un contenuto tecnologico avanzato rispetto al comparto di appartenenza (o comunque affermato sul mercato come qualitativamente alto), tipicità in termini organizzati e/o di modalità di produzione, tipologia di prodotto e tematiche tecnologiche ad esso correlabili, distribuzione sul territorio, disponibilità a sponsorizzare in toto o in parte l'iniziativa;
- *le imprese devono garantire una disponibilità* a dare continuità alle Unità formative formalizzando tale impegno mediante una apposita convenzione di adesione al circuito dei seminari.
- *le visite devono coinvolgere sia il personale docente sia il personale dell'impresa ospite*, in modo da garantire da un lato l'integrazione con gli altri interventi formativi previsti e dall'altro la trasmissione di know-how specifico dell'impresa ospite;

- *le Unità formative vanno rese accessibili agli apprendisti dal secondo anno di formazione in poi*, in modo che essi possano meglio apprezzare i contenuti di innovazione e differenziazione trasmessi rispetto ad un'esperienza pregressa acquisita sia di formazione formale che non-formale. Per alcune visite potranno essere definiti dei pre-requisiti in termini di Unità formative di altro tipo già frequentate per potervi accedere;
- vanno *individuate delle tematiche* sulle quali il progetto è risultato praticabile, definendo delle priorità cui fare riferimento per lo sviluppo del nuovo catalogo;
- vanno *affrontate le condizioni logistiche* legate alla presenza degli apprendisti sul sito della visita, per evitare problemi legati alla disponibilità o meno di mezzi di trasporto utili al raggiungimento delle imprese, che spesso non sono posizionate in aree urbane facilmente raggiungibili;
- le Unità formative devono prevedere una *verifica dell'apprendimento significativo*, da effettuarsi tramite l'utilizzo di mappe concettuali relative alle "domande chiave" (vedi più avanti) che la visita permette di affrontare;
- va previsto un *monitoraggio annuale*: i risultati in termini di apprendimento e gradimento delle visite devono essere analizzati e costituire un riferimento sulla opportunità di reiterare o meno l'esperienza, sulla necessità di rivederne contenuti e modalità operative, sull'opportunità di integrare e modificare il catalogo.

I seminari, che hanno una durata al massimo di una giornata, hanno obiettivi di apprendimento chiari e definiti che vanno resi noti ex-ante sia ai partecipanti, che ai docenti. Tali obiettivi sono stati formulati, dal gruppo di esperti di *Apprendistato.fvg*, nella forma di domande-chiave, che hanno una doppia funzione. Da una parte, guidano lo svolgimento della visita in azienda, dall'altra sono impiegate per stendere le mappe concettuali che, a conclusione della visita, serviranno per svolgere, con i partecipanti, una prassi riflessiva dell'esperienza svolta.

Domande chiave generali:

- Cosa significa Sicurezza e prevenzione per l'azienda visitata?
- Come impatta il Sistema Qualità sull'organizzazione dell'azienda?
- Cosa significa Innovazione per l'azienda visitata?
- Quali tecnologie innovative e loro applicazioni rispetto a quella a te già note hai potuto osservare?

ESPERIENZA FRIULI VENEZIA GIULIA (PAG 2/2)

Tema progettazione

- Quali sono le fasi e gli strumenti e le modalità organizzative che l'impresa adotta per progettare prodotti/servizi.

Tema programmazione cicli produttivi

- Quali sono le fasi in cui si esplicita la programmazione?
- Quali sono gli aspetti tecnico-organizzativi che hai visto nel layout delle macchine?
- Che cos'è il just in time?

Tema collaudo e manutenzione

- Quali sono le procedure/attrezzature utilizzate nella manutenzione degli impianti?
- Quali sono le fasi previste dai collaudo?

Tema tecnologie e materiali

- Quali sono le tecnologie innovative in uso presso l'impresa?
- Come queste tecnologie si trasformano in vantaggio competitivo?

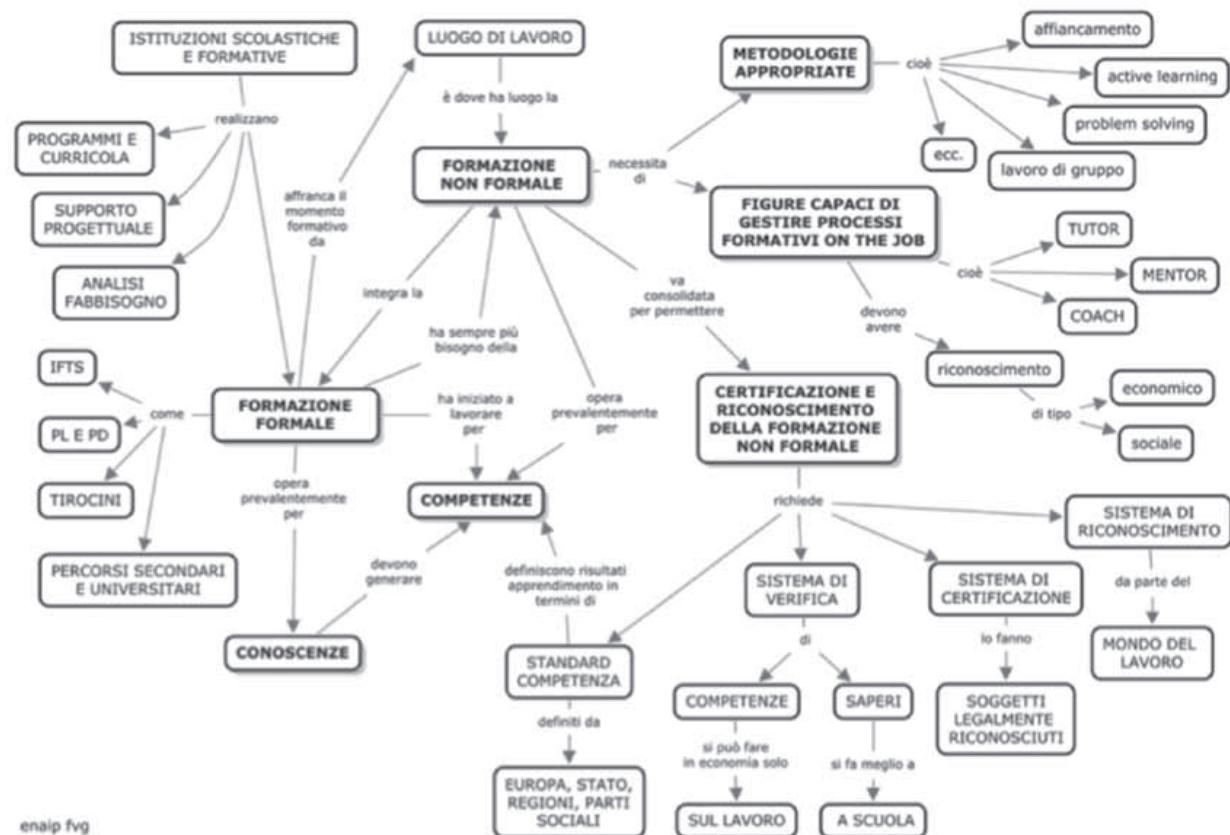
Tema gestione, in funzione dello specifico ambito affrontato, ad esempio per il marketing

- Come si posiziona l'azienda sul mercato?
- Come si confronta l'azienda con la concorrenza?
- Quali sono i punti di forza e di debolezza dell'azienda sul mercato?

Ha collaborato:
Gilberto Collinassi

Mappa concettuale

SI IMPARA FACENDO, MA SERVE ANCHE UNA PRASSI RIFLESSIVA CHE CONSOLIDI IL SISTEMA DEI SAPERI ACQUISITI LAVORANDO.
COME RECUPERARE/RINFORZARE IL RUOLO FORMATIVO DELL'IMPRESA?



Evoluzioni digitali per il nuovo apprendistato in Piemonte

In Piemonte il Testo Unico sull'apprendistato è diventato, fin da subito, una realtà. La regione ha introdotto velocemente le innovazioni, in aperta rottura con le esperienze realizzate fino a quel momento.

Le rigidità della precedente gestione

Il modello precedente aveva da tempo evidenziato pesanti problemi in fase di attuazione, come denunciavano gli enti di formazione.

Primo su tutti, il vincolo di organizzare classi disomogenee sia per competenze, che per figure professionali, e che soprattutto non potevano tenere conto della tipologia delle imprese che avrebbero poi ospitato gli apprendisti. Il vincolo era indotto da varie cause, tra cui: le caratteristiche del tessuto industriale fatto prevalentemente di micro e piccole imprese che richiedevano uno o al massimo due giovani; la molteplicità e diversità delle figure professionali coinvolte nei progetti; la precarietà del mercato del lavoro; e non ultimo, il frazionamento dell'offerta formativa.

Gli effetti negativi erano sotto gli occhi di tutti: le imprese scontente nel vedere il proprio apprendista non formato

su competenze specifiche, gli allievi demotivati più o meno per lo stesso motivo, i formatori preoccupati di dover gestire una frustrazione reale e diffusa.

Gli enti di formazione si sono impegnati nello studiare metodologie didattiche alternative e nell'organizzare gruppi più omogeni sulla base di progetti individuali, ma lo sforzo non è stato sufficiente a scardinare le problematiche di un sistema che si è concluso per forza di inerzia e per obbligo legislativo. Era evidente che un cambio di rotta doveva avvenire solo su proposta istituzionale. Ecco quindi che, dallo scorso anno, la Regione Piemonte ha promosso un nuovo modello sperimentale e innovativo, che non a caso ha avuto anche una lunga gestazione, durata tre anni, e più volte, al vaglio delle parti sociali.

La nuova sperimentazione

Tre i punti cardine del nuovo modello.

- La formazione di base e trasversale è stata interamente delegata agli enti; quella professionalizzante alle imprese, che la erogano sotto la supervisione e il controllo degli enti.
- Il finanziamento pubblico è stato erogato agli enti che mantengono la responsabilità complessiva sul-

La regione informatizza le procedure e porta l'apprendistato in rete: chiede alle imprese di svolgere le assunzioni on line, e ai tutor aziendali di formarsi tramite elearning.



processo, dalla progettazione alla certificazione.

- Ogni apprendista è destinatario di un dettagliato Piano Formativo Individuale (PFI), che deve essere erogato in sinergia da ente e impresa.

Vediamo in cosa consiste la nuova sperimentazione.

Il processo digitale di assunzione in cinque step

Al momento dell'assunzione del giovane apprendista, l'imprenditore (più spesso nella veste del consulente del lavoro dell'azienda) utilizza il Sistema Informativo Regionale del Sistema Piemonte, in uno degli applicativi obbligatori che le permette di interagire con i Centri per l'impiego e con l'ente di formazione (cfr flowchart).

- *Primo step.* Innanzitutto l'impresa è chiamata a compiere da subito una scelta, cioè se intende gestire il contratto in totale autonomia o meno, ed è chiamata ad autovalutarsi. Se l'azienda, si dichiara "totalmente o parzialmente formativa", si impegna a gestire direttamente, e con fondi propri, la formazione dell'apprendista. In alternativa, dichiarandosi "non formativa", l'impresa può inserire il proprio apprendista nei percorsi finanziati dalla Regione.

- Il *secondo step* riguarda l'individuazione, sempre on line, del tutor aziendale. Sappiamo che questa figura è cruciale in quanto collabora con l'ente formativo nel progettare ed erogare il PFI, e nell'attestare e certificare le competenze acquisite dall'apprendista. Per questo motivo, nella sperimentazione piemontese, i

tutor aziendali (molto più frequentemente, i consulenti del lavoro) sono obbligati a seguire un percorso formativo on line, e possono avviare il tutoraggio solo dopo aver ottenuto la certificazione che attesta il superamento della prova di valutazione.

- Con il *terzo step*, entra in campo il tutor aziendale che definisce il Piano Formativo Individuale Generale, selezionandolo tra i profili professionali standard riconosciuti dalla Regione Piemonte e comparati con quelli dei CCNNL. L'applicativo è su questo punto molto flessibile e il tutor può comporre un profilo personalizzato, eliminando o aggiungendo competenze agli standard, e anche eventualmente costruendo un profilo ex-novo, che tuttavia dovrà essere gestito dall'azienda con fondi propri, senza usufruire perciò dei finanziamenti provinciali.
- *Quarto step;* siamo alla scelta dell'ente di formazione. In base alle caratteristiche dell'apprendista e del settore di riferimento del PFI, il tutor aziendale ha a disposizione su un elenco di enti di formazione accreditati e candidati, tra i quali scegliere per vicinanza o competenza, la sede ove far svolgere al proprio apprendista il percorso formativo di base. L'ente individuato acquisisce l'iscrizione e compone per ogni apprendista il Piano Formativo Individuale di Dettaglio, che rispetto a quello generale compilato dal tutor aziendale, è progettato per competenze. Il software dedicato alla progettazione si compone di due moduli trasversali (per il primo anno: sicurezza, organizzazione e informatica), per un totale di 48 ore, e di due o tre moduli professionalizzanti definiti e concordati con l'impresa, per le restanti 72 ore.
- Il *quinto step* vede di nuovo protagonista l'impresa, che deve visionare il PFI di dettaglio predisposto

dall'ente ed approvarlo o rifiutarlo (in questo caso si ripete l'iter di definizione e approvazione). Ad approvazione effettuata, il PFI resta in giacenza nel Sistema Informativo fino a quando le diverse provincie non definiscono i termini di presentazione dei progetti. Le province valutano i progetti presentati e determinano gli stanziamenti relativi.

La formazione dell'apprendista

Il percorso formativo di ogni apprendista è di 120 ore e si compone di:

- un modulo sulla sicurezza e sull'organizzazione aziendale (di 24 ore);
- un modulo di informatica che si differenzia nei contenuti a seconda del titolo di studio dell'apprendista (24 ore);
- due tre moduli professionalizzanti specifici individuati estraendo le competenze relative dal profilo professionale scelto dall'impresa nel momento della definizione del PFI generale (di 72 ore).

Le competenze trasversali vengono sviluppate in aula, componendo classi

anche disomogenee per tipologia di impresa, e senza ricadere nei problemi del vecchio modello. Le competenze professionalizzanti vengono sviluppate in azienda, sotto diretta responsabilità del tutor, coadiuvato dal coordinatore formativo.

Il coordinatore formativo è un ruolo di solito ricoperto da un docente esperto, che ha il compito di monitorare l'intervento in impresa, sostenere l'apprendista e il tutor aziendale nel corso del progetto, controllarne l'attuazione negli aspetti formali ed informali, mantenere aggiornato il sistema documentale, composto da una serie (notevole) di strumenti di controllo cartaceo e informatico (come per esempio: Scheda di programmazione e monitoraggio relativa ad un apprendistato su "Cablaggio Impianti Elettrici").

Al termine di ogni modulo, la direttiva regionale prevede che venga rilasciato un attestato con la certificazione delle competenze acquisite. Perché l'intero percorso formativo sia valido e finanziato, l'allievo deve aver frequentato 120 ore di corso. Eventuali assenze devono essere recuperate.

Anche sulle modalità di recupero delle

ore, la Regione Piemonte si è notevolmente digitalizzata, prevedendo anche in questo un sistema informatico ad hoc (vedi box).

Molte luci e qualche ombra

La sperimentazione sta andando avanti ormai da quasi due anni. Siamo in realtà al secondo tempo di queste nuove procedure dell'apprendistato e possiamo fare già qualche bilancio.

La fase di start-up del 2010, che ha riguardato un numero limitato di enti "volontari" delle Province di Torino e Cuneo, non ha fatto emergere le difficoltà operative riscontrate nell'anno successivo (2011-2012) quando il sistema è stato messo a regime in tutte le province. Tuttavia, è stata abbastanza diffusa la percezione che la sperimentazione contenesse diversi aspetti positivi che hanno incoraggiato istituzioni, enti e imprese ad andare avanti in questa direzione.

- La reale personalizzazione dei percorsi formativi. Il complesso ma collaudato sistema di progettazione per competenze della regione Piemonte, gestito attraverso il software "Collegamenti" ha mostrato di essere adatto alla progettazione individualizzata dei PFI.
- La soddisfazione delle imprese nel partecipare alla formazione professionalizzante del lavoratore. Con l'intervento diretto delle imprese nella formazione si sono (più o meno a ragione), chiuse le vecchie polemiche sulla formazione non mirata degli apprendisti.
- La flessibilità degli orari di formazione applicati in azienda. Le rigidità burocratiche nel controllo della formazione presso l'ente, sono in qualche modo affievolite quando applicate alle imprese.
- Il drastico calo dei ritiri degli apprendisti in formazione. La focalizzazione





EnAIP Piemonte CFP di Borgomanero.

del periodo di formazione svolto presso l'ente su temi trasversali ma cogenti, il relativo minore impegno in termini di ore, sostanzialmente la riduzione del periodo scolastico, sono fattori positivi nella lotta alla dispersione, problema fondamentale nell'apprendistato tradizionale

Non mancano le criticità.

- Il protagonismo del consulente del lavoro, affidatario con delega spesso totale delle procedure informatizzate per le relazioni obbligatorie tra azienda e struttura regionale (CPI, enti di formazione, Provincia, Regione), utilizza gli applicativi facendo da filtro tra l'ente e l'azienda. Il risultato

è che nell'80% dei casi il consulente definisce il PFI generale e approva il PFI di dettaglio senza che il tutor aziendale ne sia a conoscenza e possa entrare nel merito.

- La rigidità dei sistemi informativi utilizzati: se da un lato consentono l'estrema frammentazione e personalizzazione dell'offerta, dall'altro costringono a una gestione amministrativa dei percorsi frazionati che risulta complessa e diseconomica.
- La questione della certificazione delle competenze. L'Agenzia formativa è garante della formazione in impresa ed è chiamata a certificare le competenze acquisite in azienda dall'apprendista. Va da sé che non tutte le

imprese e soprattutto non tutti gli imprenditori e i tutor aziendali, sono ugualmente competenti, affidabili ed inseriti nel sistema a pieno titolo. Attualmente non ci sono strumenti a disposizione degli enti di formazione che consentano un controllo sicuro del percorso professionalizzante e quindi una certificazione realisticamente coerente

Prime conclusioni

Il nuovo apprendistato della prima sperimentazione avrà necessariamente vita breve, visti i recenti sviluppi legislativi, ma gli strumenti e i meccanismi che la Regione Piemonte e le Province hanno messo in campo verranno con tutta probabilità riutilizzati nell'applicazione del testo unico e della riforma del mercato del lavoro.

Il Sistema Informativo per la raccolta delle iscrizioni e la gestione dei progetti, la definizione del piano formativo individuale, gli strumenti per il monitoraggio e la certificazione sono elementi che potranno con tutti i crismi rientrare nell'impianto definitivo dell'apprendistato, anche al di là della entità dei finanziamenti pubblici che verranno messi a disposizione del sistema, e dell'inclusione prevedibilmente solo parziale delle attività nei piani di formazione finanziata regionali e provinciali. Enaip Piemonte, fino al 2010 impegnato nell'apprendistato solo attraverso raggruppamenti di agenzie, è entrato nel 2011 in modo autonomo a pieno titolo nella seconda fase della sperimentazione a livello regionale, formando circa 300 apprendisti, in otto su sette province, nel primo sportello di novembre. Il numero di iscrizioni acquisite per il secondo sportello, di giugno 2012, supera già quelle del primo, e consentirà di attivare percorsi per apprendisti in tutte le province della regione.

Per contatti e approfondimenti:

En.A.I.P. Piemonte

www.enaip.piemonte.it

- **Adriano Bolamperti**, Responsabile Programmazione e sviluppo
adriano.bolamperti@enaip.piemonte.it

- **Gabriele Martelengo**, Responsabile Servizi Formativi per le Imprese (compreso Apprendistato), gabriele.martelengo@enaip.piemonte.it

Metodologie e strumenti

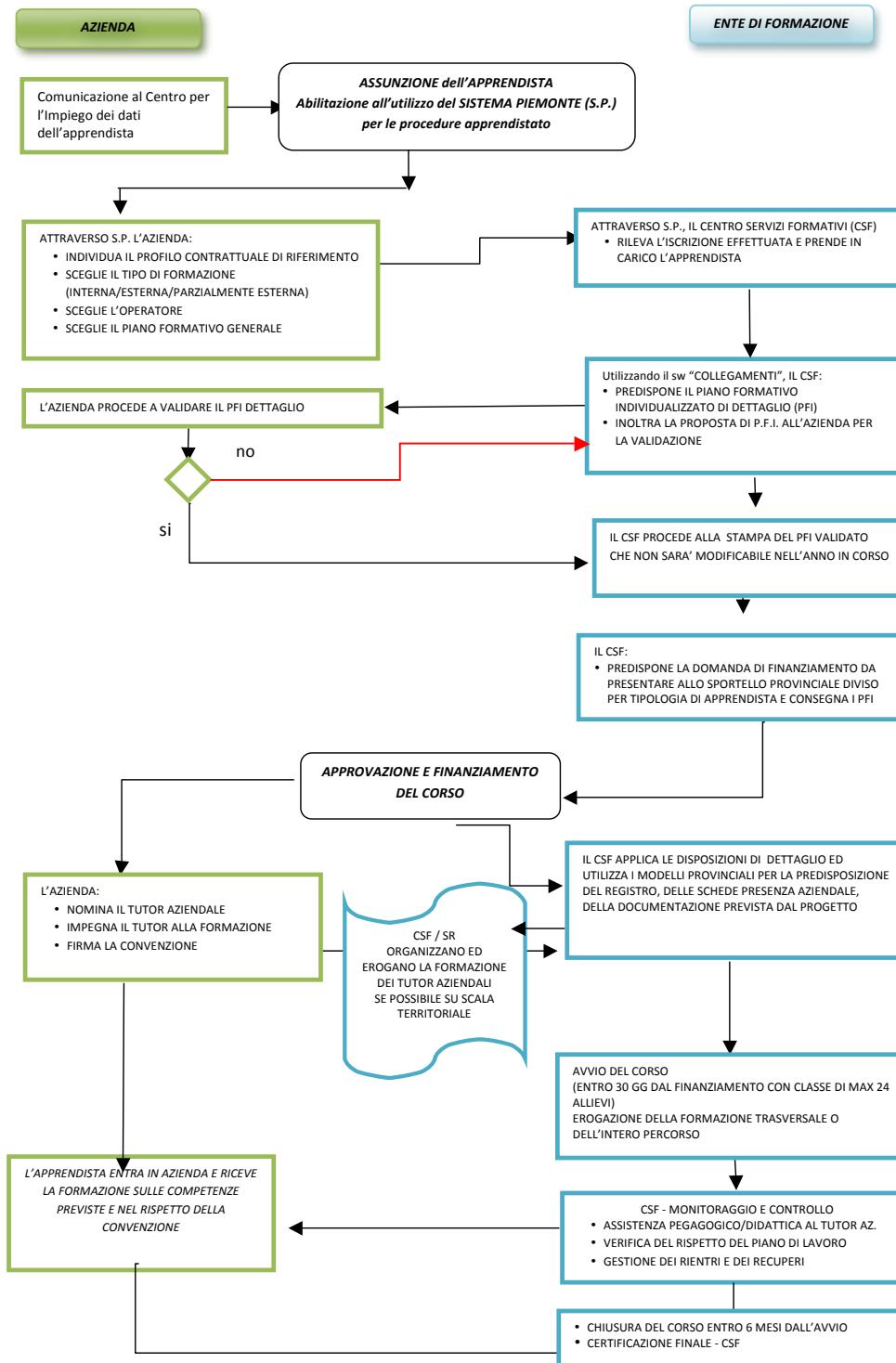
ESPERIENZA ENAIP PIEMONTE

Esempio di una scheda di programmazione e monitoraggio

Apprendista		Periodo formazione in impresa Dal al				Spazio per loghi					
Impresa											
Modulo CABLAGGIO IMPIANTI ELETTRICI											
Nome e cognome del Tutor aziendale		Firma									
Nome e cognome del Coordinatore formativo EnAIP		Firma									
Attività Competenze (da Collegamenti)	Attività da svolgere (elenco azioni/capacità del Modulo su Collegamenti, aggiungere eventualmente capacità/azioni)	Note (eventuali focalizzazioni sulle attività concordate prima della formazione in impresa)	Livello di padronanza raggiunto		Errori riscontrati/comportamenti osservati	quando (periodi)					
			Basso	Medio		Medio alto	Alto	Iniziale	Intermedio	Finale	
Predisporre e cablare l'impianto elettrico nei suoi diversi componenti, nel rispetto delle norme di sicurezza e sulla base delle specifiche progettuali e delle schede tecniche	Applicare metodi di collegamento dei cavi alle apparecchiature e ai quadri elettrici										
	Utilizzare i dispositivi di protezione individuale										
	Utilizzare tecniche di lavorazione della lamiera e delle parti in plastica di un quadro elettrico										
	Ecc...										

Mappa concettuale

ESPERIENZA ENAIP PIEMONTE



Metodologie e strumenti

LA SPERIMENTAZIONE ON LINE DEL NUOVO APPRENDISTATO IN PIEMONTE

La piattaforma elearning di EnAIP Piemonte per il recupero delle ore di formazione trasversale.

La gestione delle assenze da parte degli allievi non è sempre facile, soprattutto nei corsi di apprendistato. La normativa vigente prevede che ogni apprendista frequenti 120 ore piene e le assenze – anche se giustificate – vanno quindi recuperate, senza comportare l'erogazione di finanziamenti aggiuntivi.

La gestione delle assenze e dei recuperi

Se per le ore professionalizzanti svolte in impresa il problema è facilmente superabile, per la formazione sulle competenze trasversali (i due livelli di informatica e il modulo sulla sicurezza), l'organizzazione dei recuperi può presentare qualche difficoltà sia sul piano della didattica, che su quello organizzativo ed economico.

Per esempio, se un singolo allievo fa assenze prolungate o più allievi di una stessa aula devono recuperare ore su argomenti diversi, si innesca un circolo vizioso e non certo economico per l'ente di formazione. Un recupero delle ore con modalità tradizionali, tipo quello scolastico, è sicuramente poco conveniente perché, in generale, richiederebbe l'impegno di più docenti, su più argomenti e con tempi diversi. La regione Piemonte ha in parte risolto il problema: infatti lascia agli enti la possibilità di gestire il recupero delle ore di formazione in modalità *elearning*. Questa soluzione porta con sé anche altri vantaggi, come per esempio la possibilità di personalizzare i percorsi formativi, e razionalizzare gli interventi. EnAIP Piemonte ha risposto all'input, e ha di recente implementato una piattaforma elearning dedicata ai suoi apprendisti. Vediamo di cosa si tratta.

Caratteristiche della piattaforma e modalità d'uso

La piattaforma utilizzata da EnAIP Piemonte si basa sul software moodle, uno tra i più noti e accessibili open source per creare classi virtuali che permettano efficaci e coinvolgenti esperienze di apprendimento in rete (http://docs.moodle.org/archive/it/Pagina_principale).

La piattaforma è integrata nella struttura informativa già utilizzata dall'ente per altri progetti e a cui si accede dal portale (<http://moodle.enaiponline.com>) con login e password personalizzate. L'ambiente di formazione è strutturato per corsi, classi o categorie. L'utente dispone di unità formative strutturate, lezioni personalizzate e autovalutazioni, può scaricare documenti e materiali multimediali. I formatori possono assegnare compiti *on line* e *off line*, inserire aggiornamenti e news. Per animare la piattaforma, allievi e docenti hanno a disposizione chat, forum e motori di ricerca, guida in linea per risolvere problemi di connessione o di comunicazione, e sondaggi periodici sull'efficacia dello strumento.

Le unità formative:

qualche indicazione sulla progettazione

Le unità formative relative alle competenze trasversali del PFI di dettaglio, sono organizzate in più pagine informatizzate che hanno una durata di circa mezz'ora e costituiscono l'elemento di durata minima della lezione ("pillole formative"). Sono di per sé esaustive, cioè consentono il raggiungimento di una singola capacità. L'insieme di più pagine consente il raggiungimento di una competenza specifica. Dal momento che moodle consente di comporre le pagine in varie aggregazioni, si riesce a creare percorsi personalizzati, sulla base delle esigenze d'apprendimento dell'apprendista e del settore di attività. Il portale è organizzato in aree formative relative alle tematiche chiarate. All'interno di ogni area formativa, i singoli corsi sono creati e organizzati mantenendo una certa omogeneità stilistica e grafica per consentire il trasferimento dei contenuti tra i moduli.

I docenti esperti di contenuto possono accedere alle loro aree di competenza per caricare materiale e/o collaborare e interagire con gli apprendisti in merito a questioni di tipo tecnico.

La struttura modulare dei percorsi è particolarmente utile per gruppi di apprendisti eterogenei per livello di scolarità e professionalità. È prevista la possibilità di attivare gruppi di lavoro nei quali i partecipanti operano in modo cooperativo e autogestito, esplorando materiali e informazioni sia durante l'attività d'aula, che fuori.

Composizione dei gruppi

Gli apprendisti che devono svolgere le ore di recupero sono riuniti in un'aula informatica. La classe è seguita da un tutor che si occupa di aiutare gli allievi nell'uso della piattaforma e nella corretta fruizione dei corsi on-line.

Gli allievi ricevono una password personale e il loro lavoro sulla piattaforma è costantemente tracciato dal sistema, che quindi fornisce indicazioni precise sia sulle ore recuperate, sia sugli argomenti affrontati, sia sull'esito delle valutazioni.

Verifica e valutazione degli apprendimenti

Ogni pagina formativa prevede un questionario di valutazione, a risposta chiusa. Le domande sono curate dal docente esperto di contenuti con il supporto del responsabile del corso. In base alle esigenze didattiche, le valutazioni possono essere mostrate come punteggio numerico, percentuale, o graduatoria. All'inizio e alla fine del percorso, l'allievo è chiamato anche ad esprimere le proprie aspettative e le sue valutazioni sull'efficacia della formazione, attraverso questionari appositamente costruiti.

Accompagnare e sostenere le imprese: un must per la Lombardia

Messe di fronte alle loro responsabilità formative, molte aziende vacillano. Come aiutarle a non fallire un compito così impegnativo? Tra offerte a catalogo e consulenze mirate, ecco come cambia l'apprendistato in una delle regioni trainanti della nostra economia.

La Regione Lombardia ha a cuore i suoi apprendisti e per garantire il diritto a ricevere una buona formazione anche sul luogo di lavoro ha introdotto una serie di misure per aiutare le imprese a costruire percorsi formativi più efficaci.

Un modello aperto e flessibile

La Provincia di Varese, in particolare, ha deciso di migliorare e modernizzare la propria offerta formativa. Per esempio, propone agli apprendisti un catalogo di servizi integrati che prevede, tra l'altro, procedure di certificazione/attestazione delle competenze per coloro che hanno effettuato la formazione esclusivamente sul luogo di lavoro. Ma il punto di forza delle novità introdotte nella primavera 2012 è il finanziamento di consulenze ai tutor e ai formatori aziendali sulla progettazione e sulla valutazione dei percorsi formativi, sulla cui erogazione ha chiamato a candidarsi gli enti di formazione accreditati.

Alla base del cambiamento, vi è sicuramente l'auspicio di tornare a dare qualità all'apprendistato e di consolidare le sinergie tra chi fa formazione per

mestiere e chi, come l'impresa, si improvvisa in un ruolo impegnativo che tra l'altro richiede una certa vocazione. Ma c'è anche l'urgenza di non replicare gli errori del passato e mettere, invece, in condizione le aziende di perseguire una maggiore coerenza tra gli obiettivi didattici dichiarati nella documentazione formale e quanto poi effettivamente erogato sul posto di lavoro.

La nuova stagione si è inaugurata, presso la Provincia, con l'avvio di un tavolo tecnico con gli enti storici della formazione, ai quali è stato affidato il compito è mettere a punto un modello di servizi alle imprese, che sia snello e flessibile, e con il quale scardinare la cultura degli adempimenti burocratici a vantaggio della qualità formativa. La Fondazione EnAIP Lombardia ha partecipato al tavolo contribuendo alla sperimentazione.

I servizi di consulenza alle imprese

Per l'erogazione delle consulenze alle imprese, il tavolo tecnico non ha messo a punto procedure rigide e strumenti definiti, ma linee guida e standard minimi comuni. In pratica, un modello snello che lascia liberi gli Enti

accreditati di realizzare i servizi alle imprese nel rispetto della propria tradizione e delle proprie metodologie. Per esempio, non sono posti particolari vincoli nella scelta delle figure aziendali da coinvolgere, salvo ovviamente la necessità di destinare gli incontri (tre o quattro al massimo) solo ai dipendenti che effettivamente lavoreranno con l'apprendista nel ruolo di tutor. Non sono previsti particolari vincoli neanche nell'individuazione dei consulenti, sebbene si indica l'opportunità di coinvolgere formatori in possesso di un'adeguata *seniority* nella progettazione complessa e nei rapporti con le imprese.

L'affiancamento al tutor/formatore aziendale riguarda due obiettivi prioritari:

- la progettazione e la valutazione formativa,
- il supporto alla formazione in azienda sulle competenze tecnico-professionali.

La sperimentazione di EnAIP Lombardia

Il servizio di affiancamento consulenziale ha avvio con la stipula di un accordo formale tra l'azienda e l'Ente di formazione. Due le priorità: fare una buona progettazione del PFI di dettaglio ed eseguire un'efficace valutazione degli apprendimenti. Diversi gli impegni reciprocamente assunti (vedi la scheda 1).

L'azienda che ha ottenuto la dote per i servizi di consulenza si impegna a collaborare attivamente nella realizzazione dei servizi e a sperimentare, anche parzialmente, la metodologia e la documentazione rilasciata dall'Ente di formazione, entro il periodo di erogazione del servizio di consulenza stabilito dalla Provincia.

Nella successiva consulenza, il formatore senior si impegna a supportare il tutor

Fondazione EnAIP Lombardia, Scuola di restauro di Botticino.



aziendale nella definizione e formalizzazione degli obiettivi di sviluppo professionale previsti e rendere la progettazione del percorso formativo annuale efficace e coerente. Il supporto dell'Ente, come già accennato, non può esaurirsi nel supporto ad una compilazione corretta e formale della modulistica standard (che finirebbe con il riproporre la palude degli adempimenti burocratici nella quale, per lungo tempo, si è impantanato il ruolo del tutor aziendale e lo stesso istituto dell'apprendistato), ma deve tendere allo sviluppo di una riflessione educativa e di un comune ragionamento su come seguire il giovane lavoratore nel suo percorso di apprendimento e quali mansioni far svolgere all'apprendista nel pieno rispetto del raggiungimento dei risultati attesi e del suo sviluppo professionale.

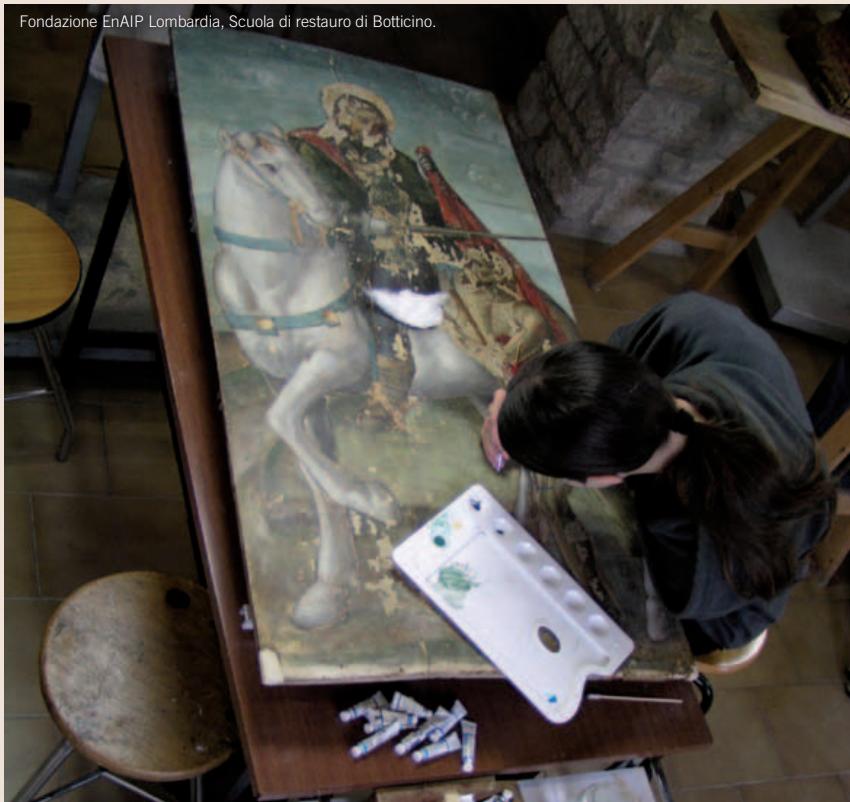
Il percorso di progettazione delle attività formative in azienda prende avvio quindi aiutando il tutor aziendale

a individuare correttamente il profilo professionale, i compiti e le mansioni richieste e i riferimenti alle classificazioni ufficiali delle professioni.

In seguito, il formatore potrà aiutare il tutor aziendale a collegare il profilo professionale con le competenze richieste (distinte a loro volta in trasversali e professionali) e infine ricostruire una mappa di competenze da acquisire nel corso dell'annualità.

Quindi, la successiva consulenza ha come oggetto il monitoraggio/accompagnamento del percorso formativo. In questo caso, l'Ente deve seguire l'azienda nello svolgimento dei necessari adempimenti formali e nel documentare le attività svolte dall'apprendista, anche in vista del necessario riconoscimento delle competenze acquisite. Le visite in azienda, svolte dal consulente senior "sul campo", servono appunto per capire come avvengono effettivamente i processi di formazione e

Fondazione EnAIP Lombardia, Scuola di restauro di Botticino.



apprendimento nei contesti lavorativi. Infine, la consulenza si conclude con la valutazione dell'intero percorso di apprendistato, sulla quale probabilmente si può ancora lavorare per migliorare le procedure.

Il primo passaggio da condurre con il tutor / formatore aziendale è la descrizione del compito o della situazione lavorativa in modo da individuare le caratteristiche, i comportamenti osservabili e lo standard richiesto, le responsabilità assunte e i livelli di

autonomia, gli strumenti e le attrezzature di lavoro utilizzate dall'apprendista, i tempi e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In seguito vengono collegate le competenze necessarie allo svolgimento del compito professionale in modo da valutarne la "significatività". Infine vengono descritti gli indicatori / e le caratteristiche del compito che saranno oggetto di osservazione e analisi da parte del tutor per la valutazione finale.

La cassetta degli attrezzi

Per facilitare il processo su descritto, e mettere in condizione i formatori senior di omogeneizzare i loro interventi nelle aziende, è stato messo a punto un kit di strumenti proprio con l'obiettivo di supportare e accompagnare il tutor/formatore aziendale nella gestione dei piani formativi individuali (generale e di dettaglio), per seguire l'apprendista nel percorso formativo, nonché per valutare i progressi ed i risultati dell'apprendimento, documentando l'intero processo.

Il kit di strumenti si compone di:

- *scheda di progettazione del servizio;*
- *patto di servizio*, con il quale si formalizza l'accordo tra l'ente di formazione e l'azienda e che identifica compiti e responsabilità (consulta la scheda 1);
- *scheda per la progettazione delle attività di formazione* (consulta la scheda 2);
- *piano formativo di dettaglio,*
- *registro delle attività di consulenza,*
- *scheda per la valutazione delle attività di formazione* (consulta la scheda 3),
- *check list di controllo degli adempimenti.*

Per concludere, il fulcro del modello è l'analisi dei processi di lavoro e dei compiti su cui sarà coinvolto l'apprendista, per riconoscerne il contenuto formativo in un'ottica di valorizzazione delle esperienze. Ancor prima di preoccuparsi del riconoscimento formale degli apprendimenti e delle acquisizioni legate alle esperienze, la priorità è quindi dare coerenza e sistematizzazione alle attività e compiti di tipo professionale realizzati dal giovane apprendista nel corso della sua esperienza lavorativa, che sicuramente sarà prima di tutto un'esperienza di vita.

Per contatti e approfondimenti:

Fondazione EnAIP Lombardia
www.enaiplombardia.it

Giuseppe Longhi
beppe.longhi@enaip.lombardia.it

Metodologie e strumenti

LOMBARDIA (SCHEDA 1)

Patto di servizio tra l'ente di formazione e l'azienda

ENTE PROMOTORE

Fondazione Enaip Lombardia

Responsabile Centro di formazione:

Consulente che erogherà il servizio:

DESTINATARIO/UTENTE

Azienda:

Apprendista:

Tutor aziendale:

STIPULANO IL PATTO DI SERVIZIO PER LA PARTECIPAZIONE all'Avviso Dote Catalogo provinciale dell'offerta dei servizi integrati per l'apprendistato.

Anno formativo:

L'operatore accreditato eroga i servizi previsti dall'avviso dichiarando di attenersi alle norme che ne regolano l'erogazione e alle linee guida stabilite dall'Ufficio Apprendistato per la sperimentazione di servizi alle imprese in Provincia di Varese. I servizi previsti dal bando sono:

- Affiancamento consulenziale per la progettazione del PFI di dettaglio e valutazione degli apprendimenti;
- accompagnamento individualizzato al tutor aziendale per la gestione della formazione interna.

L'operatore si impegna a:

- 1) supportare l'azienda nella **definizione degli obiettivi di sviluppo professionale dell'apprendista** (nome e cognome), in termini di competenze da acquisire nell'intero periodo di apprendistato. Gli obiettivi professionali saranno declinati a partire dal Piano Formativo Generale, dal profilo delineato dal CCNL applicato, dal Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP) e dalla informazioni fornite dal tutor aziendale durante gli incontri fissati e le interviste;
- 2) **elaborare e consegnare all'azienda il Piano Formativo di dettaglio** dell'annualità di riferimento del servizio di consulenza fornito;
- 3) consegnare al tutor aziendale un fac-simile del **registro da compilare e far firmare all'apprendista** per la documentazione della formazione interna;
- 4) analizzare e individuare con il tutor **la procedura e la metodologia per la verifica delle competenze acquisite** dall'apprendista: individuare la/le competenze da valutare, la metodologia per la valutazione delle competenze individuate, il possibile periodo di valutazione in base alla tempistica stabilita per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo

professionale dell'apprendista;

5) partecipare ad almeno una **visita di monitoraggio in azienda** per rinforzare il tutor nell'applicazione dei modelli proposti per la gestione della formazione interna; l'attività che potrà essere monitorata sarà quella effettuata dal tutor o dal formatore aziendale entro il periodo massimo di erogazione del servizio di consulenza stabilito dalla Provincia.

L'azienda che ha ottenuto la dote per i servizi di consulenza si impegna a collaborare attivamente nella realizzazione dei servizi fornendo all'operatore/consulente tutte le informazioni utili:

1) la documentazione che consenta l'effettuazione del servizio stesso e cioè:

- Piano formativo generale
- Documentazione per rilevare il profilo professionale e la qualifica dell'apprendista oggetto della formazione integrata
- Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per la parte riguardante il profilo professionale dell'apprendista
- Documentazione relativa alla formazione esterna eventualmente già frequentata dall'apprendista

2) collaborare con il consulente fornito dal Centro di formazione permettendo al tutor o al responsabile della formazione dell'apprendista di partecipare ad un massimo di 3 incontri (presso il Centro o presso l'azienda in base alla disponibilità aziendale) per l'individuazione:

- dei compiti effettivi che l'apprendista dovrà svolgere all'interno dell'azienda per tutta la durata del contratto,
- delle competenze che l'apprendista ha già eventualmente acquisito,
- delle competenze che l'apprendista deve ancora acquisire,
- delle modalità di erogazione della formazione aziendale finora utilizzate,
- delle modalità di valutazione finora utilizzate,

3) impegnarsi a sperimentare, anche parzialmente, la metodologia e la documentazione rilasciata dall'Ente di formazione, entro il periodo massimo di erogazione del servizio di consulenza stabilito dalla Provincia.

L'operatore si riserva la facoltà di sostituire il consulente che erogherà il servizio con un altro esperto sempre accreditato presso l'Ufficio Apprendistato della Provincia.

Data e firme

Per il Centro Servizi Formativi

Per l'azienda

Metodologie e strumenti

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NEL LAZIO

L'esperienza di ENAIP Impresa Sociale

Nel novembre 2011 è stata istituita ENAIP Impresa Sociale. Una realtà che nasce dalla storia ventennale di ENAIP Lazio, una forte presenza territoriale, e un radicato patrimonio di esperienze maturate sia nella formazione professionale, sia nel settore sociale. Il modello di intervento che ci caratterizza, attento alle esigenze delle persone, è capace di offrire servizi e progetti innovativi nella convinzione che, quando si modificano le condizioni del singolo (disoccupato, svantaggiato, disabile, recluso, laureato, straniero, giovane adulto, donna, ecc.) si modifica anche la percezione del contesto, che a sua volta deve venire a patti con un nuovo soggetto portatore di bisogni e risorse.

ENAIP Impresa Sociale ha avviato negli anni scorsi un dialogo con la Regione Lazio per modificare la normativa che disciplina la **formazione obbligatoria per l'apprendistato professionalizzante**, con l'obiettivo di consentire agli enti di formazione di rispondere più efficacemente alle richieste delle aziende. L'apprendistato rappresenta oggi, nel Lazio, una risorsa importante per le imprese: lo stesso Governo Monti, prima dell'estate, ne indicava le potenzialità come strumento di facilitazione per l'accesso al mondo del lavoro dei giovani, vincolando però le aziende al 30% delle stabilizzazioni. Un'integrazione importante nel testo normativo per far sì che il contratto di apprendistato si traduca, dove possibile e realmente, in un canale di accesso privilegiato al lavoro.

La normativa regionale del Lazio, nel recepire il D. Lgs 167/2011, ha regolato esclusivamente le attività di formazione per l'apprendistato professionalizzante e di mestiere, prevedendo la possibilità a partire dal 1° ottobre 2012 di azioni formative erogate anche in maniera dislocata sul territorio regionale e in stretto collegamento con la rete dei Centri per l'Impiego Provinciali. Una novità importante che consente di avvicinare la formazione ai contesti produttivi locali, facilitando la partecipazione degli apprendisti e mettendo le imprese nella condizione di comprendere le opportunità di sviluppo connesse ad una formazione adeguata e coerente con l'evoluzione dei mercati. Una formazione, quella obbligatoria, che può essere erogata sia direttamente dalle aziende interessate, nel rispetto di criteri

minimi di erogazione e utilizzando anche risorse afferenti ai Fondi paritetici interprofessionali, sia presso Enti di Formazione accreditati nella Regione e Centri di Formazione Professionale. In entrambi i casi permane l'obbligo di assicurare la formazione per 40 ore di base su contenuti quali: sicurezza nei luoghi di lavoro, disciplina del rapporto di lavoro, comunicazione e competenze relazionali organizzazione ed economia; le competenze trasversali invece si sviluppano attraverso moduli di informatica, lingua inglese, lingua francese, italiano per stranieri, comunicazione e problem solving.

La nuova disciplina interessa tutti gli apprendisti assunti dopo il 25 aprile 2012. Un nuovo bacino di utenza che consente di implementare i risultati importanti realizzati da ENAIP Impresa Sociale in questo ambito. Questi in sintesi i dati fino ad oggi conseguiti: oltre 520 apprendisti formati dal 2009, più di 1300 ore di formazione erogate e il coinvolgimento sia di grandi gruppi della logistica e importanti marchi del *made in Italy* (Calzedonia, Intimo 3, Tezenis, Autoservizi Troiani), sia di una cospicua rappresentanza di piccole e piccolissime imprese che operano principalmente nel settore commerciale e nei servizi alle imprese, nei territori della provincia di Roma e Rieti. Un lavoro costante che ha prodotto risultati importanti in termini di fidelizzazione delle aziende, efficacia delle attività formative e sostenibilità degli interventi. Un ruolo chiave in questi anni lo ha giocato una buona gestione organizzativa, logistica e temporale, che ha permesso una assidua frequenza alle attività da parte degli allievi nonché un miglioramento delle loro competenze operative, valutabile dal personale di progetto attraverso un costante feedback con le imprese coinvolte.

A cura di:
Maria Vittoria Bonanno,
ENAIP Impresa Sociale – Direttore sede di Rieti
Francesca Fusco,
ENAIP Impresa Sociale – Responsabile Ufficio
Progettazione e Direttore sede di Frosinone

Metodologie e strumenti

PESARO-URBINO

Innovazioni progettuali e di metodo nella provincia di Pesaro-Urbino

Nel periodo 2000-2008, nella provincia di Pesaro-Urbino, la formazione obbligatoria per l'apprendistato era realizzata, dalle diverse agenzie formative accreditate, senza un progetto comune e senza una fattiva integrazione che facilitasse e razionalizzasse la partecipazione degli utenti alle attività. Circa quattro anni fa, i risultati dell'esperienza condotta fino a quel momento, e che aveva coinvolto un numero non certo irrisorio di apprendisti (circa 6.500 utenti), ha imposto una riflessione più ampia suggerendo l'elaborazione di una modalità progettuale comune e condivisa tra l'ente committente (la provincia), gli enti gestori e le associazioni di categoria.

Ne è nato un **modello organizzativo e progettuale concertato**, formalizzato dalla costituzione di un'associazione temporanea di impresa e da protocolli mirati, con l'obiettivo di agevolare la partecipazione degli apprendisti senza limitare la gestione del lavoro all'interno dell'azienda.

L'esperienza è stata realizzata in ATS, da EnAIP S. Zavatta di Rimini (tramite la sede operativa di Trasanni di Urbino), IAL Marche in qualità di capofila e la sede regionale Enfap Marche.

Il modello si caratterizza soprattutto per prevedere:

- il coinvolgimento diretto dell'azienda attraverso colloqui preliminari mirati a realizzare percorsi didattici idonei alle esigenze produttive espresse;
- un'offerta formativa progettata per unità di competenze e UFC, consentendo quindi una spiccata personalizzazione, flessibilità e capillarità sul territorio;
- la possibilità di recuperare le assenze da parte dell'apprendista, grazie alla costituzione del sistema di rete tra gli enti gestori;
- la definizione di standard comuni di metodo e di standard formativi minimi per istituire corrispondenze ex ante tra i diversi attori erogatori delle attività;
- l'individuazione di metodologie e strumenti comuni di valutazione e di certificazione delle competenze al fine di garantire processi valutativi chiari e trasparenti.

Entrando nel dettaglio, l'offerta formativa è strutturata in **progetti-quadro**, ognuno dei quali prevede un insieme

articolato di azioni formative in grado di rispondere alla domanda di formazione esterna per gli apprendisti. Il progetto-quadro è contraddistinto dalla flessibilità dei percorsi formativi, strutturati nella forma modulare per consentire la massima personalizzazione. I percorsi formativi sono, a loro volta, coerenti con il profilo professionale indicato nel contratto di apprendistato, fermo restando che, in ragione della durata del contratto e delle caratteristiche dell'apprendista, possono essere raggiunte almeno le competenze minime costituenti il profilo.

Per orientare e facilitare la scelta del percorso formativo da parte delle imprese e degli apprendisti, il modello prevede due cataloghi dell'offerta formativa, uno relativo alle competenze tecnico-professionali (contenente le UFC del primo biennio), l'altro relativo alle competenze trasversali della seconda annualità declinato per UF.

In pratica, attraverso il catalogo, gli apprendisti che hanno concluso positivamente il primo anno (e per i quali è stato certificato il possesso di determinate conoscenze e competenze utilizzabili nel settore) possono scegliere – nell'ambito del proprio profilo professionale – di frequentare quelle UFC o UF che sono più utili a progredire negli apprendimenti e nel raggiungimento della qualifica, ovviamente sotto la supervisione e il coordinamento dei formatori.

Per quanto riguarda invece le competenze trasversali relative alla prima annualità, è stato istituito un pacchetto comune alle agenzie formative, indipendente dal settore di riferimento e dal profilo professionale individuato nel contratto.

Al fine di **promuovere sul territorio la cultura della formazione in alternanza** e sensibilizzare imprese, apprendisti e opinione pubblica sulle opportunità del nuovo apprendistato e della formazione esterna, sono state messe in campo diverse azioni informative, tra cui periodici incontri con le aziende e percorsi di vero e proprio mentoring con gli imprenditori.

Ha collaborato:
Ubaldo Rinaldi

Domenico Bova

Responsabile Area Occupazione e Sviluppo

Italia Lavoro

Giulio Cardilli

Progettista Area Occupazione e Sviluppo

Italia Lavoro

Il progetto AMVA

I successo del sistema competitivo italiano da sempre si fonda sull'alta qualità delle sue produzioni. Una competitività che è dipesa, e oggi più che mai dipende, dalla continuità del saper fare manuale e dalla sopravvivenza di mestieri che hanno saputo costantemente innovarsi, rendendo il "Made in Italy" il marchio più amato, più "invidiato" e per questo più copiato al mondo.

Il Paese della Qualità, quella della manifattura artigiana, però, è al tempo stesso anche il Paese dei paradossi. Alcuni dati per dare valore a questa considerazione:

- nel 2009, in Italia, il fabbisogno occupazionale delle aziende artigiane è stato stimato in circa 140 mila unità, ma quasi la metà di questo fabbisogno è rimasto insoddisfatto a causa della mancanza delle professioni;
- nel 2010, in Italia, la domanda delle imprese della manifattura artigiana è stata di circa 236 mila diplomati tecnici e professionali, a fronte di un'offerta pari a 125.712 giovani: circa 110 mila posti di lavoro, quindi, non hanno trovato altrettanti occupati disponibili – o capaci – a ricoprirli. Quando li hanno trovati, ciò è accaduto con grande dispendio di tempo e risorse;
- nel 2011, nonostante l'aggravarsi della crisi e l'aumento dei livelli di disoccupazione giovanile, oltre 45.000 posti

di lavoro – nella maggioranza dei casi riconducibili a mestieri tradizionali ad elevata componente manuale – sono rimasti inesatti.

Queste poche informazioni sono sufficienti a dimostrare una caratteristica incontrovertibile del mercato del lavoro italiano: crisi o non crisi, uno dei problemi principali del nostro Paese resta l'incontro imperfetto tra domanda e offerta di lavoro disponibile. In ogni epoca, l'Italia ha dimostrato di avere grandi difficoltà nel far combaciare i tanti posti di lavoro disponibili in settori strategici del proprio sistema competitivo con l'entità dei suoi disoccupati.

Le cause di questo fenomeno, trasversale a tutti i settori della nostra economia, sono diverse e assumono, principalmente, carattere strutturale. Si pensi, a titolo di esempio, al ruolo marginale che il sistema dell'intermediazione, soprattutto pubblica, ha ricoperto e tutt'oggi ricopre nella gestione delle dinamiche di incontro tra i fabbisogni delle imprese con quelli dei lavoratori.

Nei settori caratterizzati da elevata componente manuale, però, è possibile individuare criticità distintive direttamente riconducibili a fattori di natura culturale. Negli ultimi decenni, i mestieri tradizionali hanno gradualmente perso la propria capacità di attrarre giovani e la

scarsa considerazione che questi hanno dei lavori manuali ha, di fatto, privato il settore della propria linfa vitale; di quel continuo affinamento di conoscenza che solo forze lavoro giovani possono garantire e che è stato, da sempre, alla base della propria evoluzione.

La causa del problema, in sostanza, è da ricercare direttamente nella "cultura del lavoro" diffusa nel nostro Paese. Nell'idea stessa che si ha dei mestieri tradizionali e, quindi, nei troppi pregiudizi e nella scarsa considerazione che, soprattutto i giovani, hanno del lavoro manuale: si tratta di lavori "old economy", "non stabili", "sottopagati", "socialmente non attrattivi", "non formativi" e che "non si vedono". In che senso non "si vedono"? L'orientamento scolastico, che fa comprendere a ciascuno le proprie attitudini professionali, nel nostro Paese non funziona e dovrebbe essere riorganizzato. In Italia (secondo Paese d'Europa, dopo la Germania, per importanza del settore manifatturiero) solo il 5% dei giovani dichiara di "vedersi" occupato in un lavoro che comporta attività manuali. In Svezia, a titolo di esempio, risponde allo stesso modo il 40% dei giovani.

La distinzione tra "lavoro manuale" e "lavoro intellettuale" aveva senso un tempo, quando la classe intellettuale umanista si contrapponeva all'unica sola

classe contadino-operaia. Paradossalmente, oggi che questa distinzione non ha più alcun fondamento sociale, i pregiudizi connessi a tale differenziazione sono andati sempre più rafforzandosi. Molti hanno correttamente osservato che questa distinzione ha fortemente influenzato anche il sistema dell'insegnamento italiano. Nel 2010, sul Corriere, Francesco Alberoni evidenziava che la netta separazione tra lavoro intellettuale e lavoro manuale, oggi, è la causa principale del fatto che "da un lato si fanno corsi universitari sempre più astratti e senza rapporti con la realtà, dall'altro corsi professionali senza sufficiente base teorica. Mentre occorre una formazione che dia un sapere elevato ma applicato ai problemi concreti. Dove impari studiando e lavorando su casi concreti, sotto la guida di bravi maestri".

Uno dei problemi maggiori che l'Italia deve affrontare per uscire dalla sua crisi è, dunque, dirottare l'offerta di lavoro dei propri giovani verso settori tradizionalmente competitivi e in crescita ma che, oggi, hanno scarso *appeal* sulle nuove forze lavoro.

È in questo contesto che nasce e si sviluppa il programma AMVA - "Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale", promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Obiettivo strategico dell'iniziativa, attuata da Italia Lavoro fino a gennaio 2014, è favorire l'insegnamento lavorativo di giovani da 15 a 29 anni nel mercato del lavoro italiano e, soprattutto, in quello della manifattura tradizionale. Ben **98 milioni** di euro messi direttamente a disposizione di imprese e cittadini italiani mediante tre diversi bandi finalizzati a raggiungere altrettanti precisi obiettivi. Analizziamoli in dettaglio. Il primo: promuovere l'applicazione del contratto di apprendistato nell'assunzione di almeno **15.800 giovani**. Circa **78,15 milioni** di euro per favorire l'assunzione in apprendistato di giovani di età compresa tra 15 e 29 anni in tutti settori

Programma AMVA – Mappatura candidature Botteghe di Mestiere pervenute



dell'economia del Paese. A tal fine, AMVA mette a disposizione delle imprese contributi di:

- 5.500 euro per ogni giovane assunto con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione;
- 4.700 euro per ogni giovane assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

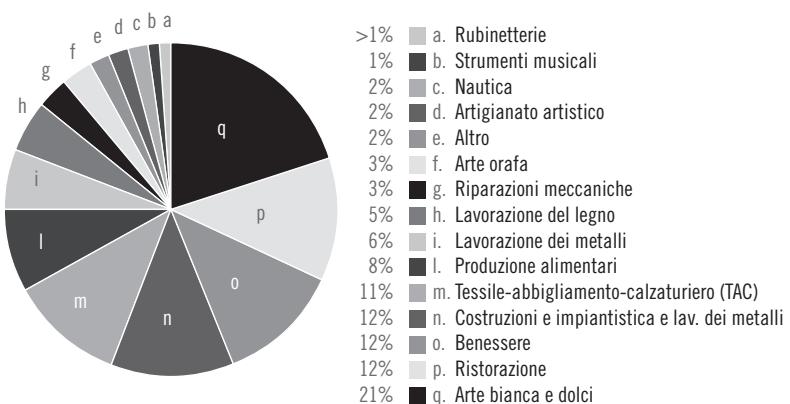
Il secondo: agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro di 3.300 giovani, attraverso esperienze formative *on the job* (tirocini) realizzate in 110 "botteghe di mestiere".

In ognuna delle 110 province italiane e nei comparti produttivi propri della tradizione italiana, il programma attiverà "botteghe di mestiere" per offrire un'esperienza di tirocinio ad altissimo valore formativo a favore di 3.300 giovani (30 giovani per ciascuna delle 110 botteghe). L'intervento destina **14,85 milioni** di euro a imprese e giovani secondo un processo che prevede:

- 2.500 euro mensili a ogni "bottega di mestiere", per le attività di tutoraggio svolte nei confronti dei giovani impegnati nei percorsi di tirocinio di durata semestrale. In ogni bottega saranno

GRAFICO 1

I settori di attivazione delle botteghe di mestiere. Valori %.



attivati 3 cicli di tirocinio da 10 tirocinanti ciascuno;

- 500 euro mensili (per 6 mesi) a titolo di borsa di tirocinio per ogni giovane impegnato nel percorso formativo in bottega.

Il terzo: facilitare l'avvio, da parte di giovani, di *500 nuove attività d'impresa* in mestieri propri della tradizione italiana. Da stime dell'ufficio studi della CGIA di Mestre, nel 2020 saranno 385 mila i posti di lavoro manuali a rischio di successione. Professionisti dalle elevate competenze manuali che, ormai prossimi alla pensione, non sapranno a chi lasciare la propria azienda. Per rispondere a questo problema e facilitare, quindi, la creazione di imprese nei comparti produttivi propri della tradizione italiana o la gestione nelle aziende della delicata fase del passaggio generazionale, il programma mette a disposizione **5 milioni di euro**. Più precisamente, contributi unitari di 10.000 euro a favore di 500 giovani di età non superiore a 29 anni che vogliono intraprendere una nuova iniziativa imprenditoriale o succedere ad una già avviata e in procinto di chiudere a causa di problemi legati al ricambio generazionale.

A 9 mesi dall'avvio della fase operativa il programma ha già raggiunto significativi risultati. Con l'avviso pubblico dedicato

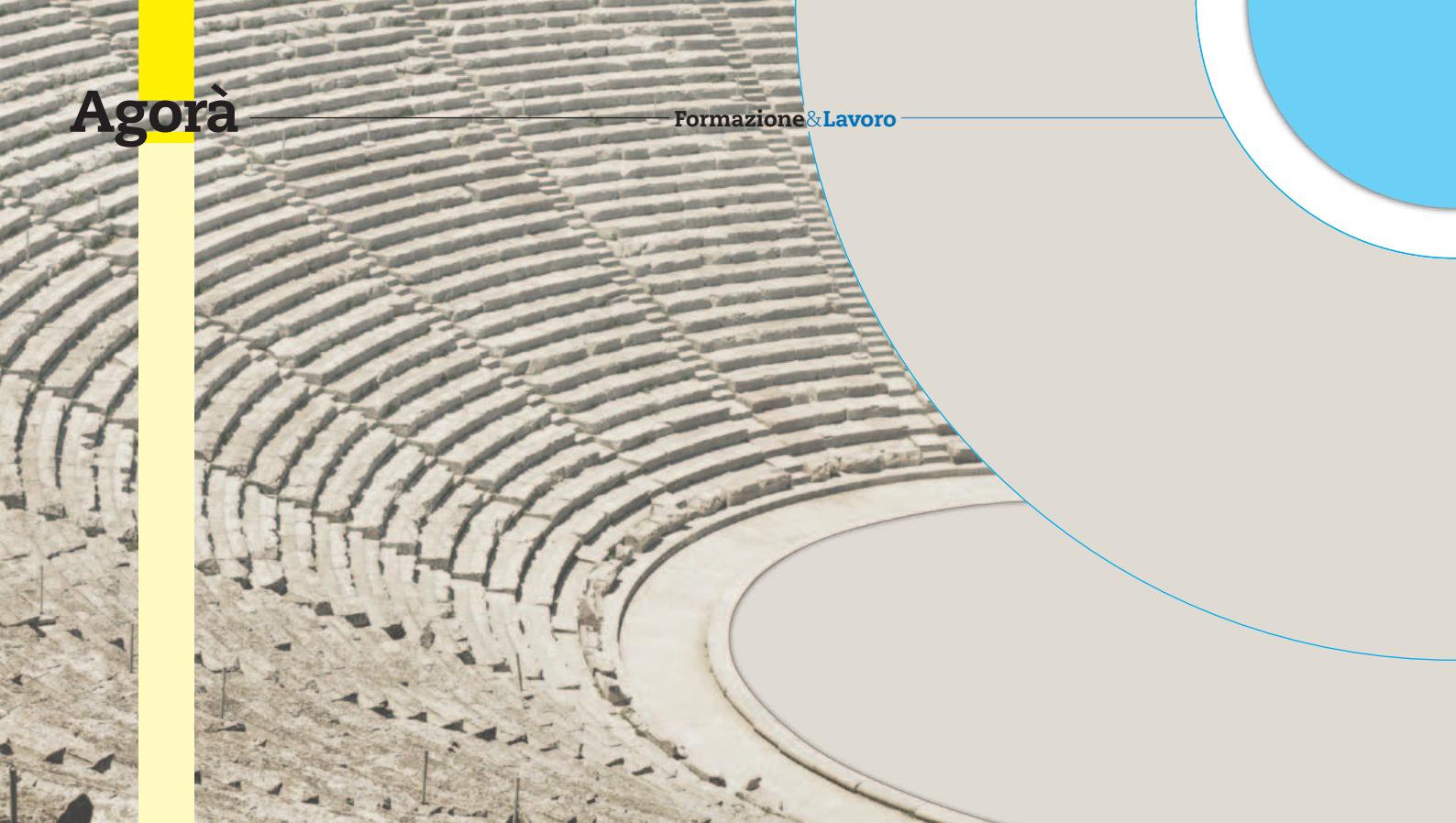
alla promozione dell'apprendistato, che resterà attivo fino al 31 dicembre 2012, sono state raccolte 8.580 richieste di contributo. Più precisamente, sono stati 410 i giovani assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale; 8.170, invece, i giovani inseriti in azienda con un contratto di apprendistato professionalizzante.

Dalle domande pervenute non è possibile delineare una prevalenza geografica significativa di alcune aree del Paese rispetto ad altre, anche se in linea generale il Centro-Nord si impone sul Sud. Con 850 richieste di contributo provenienti da aziende con sede operativa sul proprio territorio, infatti, il Veneto guida la classifica delle regioni con il maggior numero di richieste inviate. Seguono la Lombardia con 782 domande, il Lazio con 757, la Campania con 639, la Calabria con 635 e la Sicilia con 628. Se si guarda ai comparti produttivi di appartenenza delle aziende, il 47% delle domande di contributo per assunzioni in apprendistato proviene da imprese del settore artigiano. Il dato conferma, se mai ce ne fosse stato il bisogno, due verità incontrovertibili. La prima: anche in un periodo di profonda crisi come quello che stiamo vivendo, l'artigianato continua a chiedere forza lavoro, rappresentando

uno dei settori di punta del sistema imprenditoriale italiano. La seconda: in settori ad elevata componente manuale, l'apprendistato è e sarà sempre la tipologia di contratto più adeguata per apprendere veramente il mestiere.

Per quanto concerne, invece, l'attivazione delle 110 botteghe di mestiere (1 per ogni provincia italiana) in cui realizzare 3.300 percorsi di tirocini (30 tirocini in ciascuna Bottega), l'*Avviso pubblico* (aperto il 3 aprile 2012 e chiuso l'1 giugno 2012) ha permesso di raccogliere 181 domande per l'attivazione di altrettante botteghe. Più di 1.250 le aziende aggregate in botteghe di mestiere per raggiungere le capacità organizzative e dimensionali indispensabili per accogliere il numero di tirocinanti previsto dal progetto. Un risultato anche questo importante: in periodi così turbulenti, aziende che collaborano e si aggregano superando la storica difficoltà delle micro e piccole aziende italiane di fare rete, è un ulteriore segnale di un programma che asseconda le esigenze di un sistema imprenditoriale che vuole cambiare per rispondere alle sfide dei mercati. L'analisi dei settori di appartenenza delle botteghe restituisce un quadro assolutamente coerente con il contesto prima delineato e relativo alla lista delle professioni e mestieri che offrono i maggiori sbocchi occupazionali: le aziende più propense a formare giovani che, successivamente, potranno trovare anche uno sbocco occupazionale nelle botteghe, appartengono ai settori dell'arte bianca (pasticceri, panettieri, pastai, gelatai), delle costruzioni e metalli (installatori di impianti elettrici, termo-idraulici ed elettromeccanici) e della ristorazione (cuochi). Il piano delle attività prevede che a fine settembre venga avviata la selezione dei tirocinanti e a inizio dicembre partano i primi percorsi di tirocinio.

A settembre, al rientro dalla pausa estiva, verrà attivato anche il bando dedicato alla promozione di nuove attività ■



L'apprendistato è stato rilanciato dall'attuale governo come una delle leve fondanti della riforma del lavoro. Sono molti i problemi del nostro mercato del lavoro: il cronico mismatch tra le competenze richieste dalle imprese e i profili formativi; il gap tra la preparazione dei giovani italiani rispetto a quella dei coetanei stranieri; l'elevata dispersione e il crescente numero di abbandoni scolastici. Molte le novità formalizzate nel Testo Unico. Le più evidenti: il trasferimento all'interno dell'impresa del monte ore destinato alla formazione tecnico professionale e la possibilità di

assolvere l'obbligo di istruzione. Innovazioni significative che sollevano questioni importanti. Ci chiediamo: le aziende già alle prese con l'incubo della crisi, riusciranno a potenziare il loro ruolo formativo? E inoltre, ci sono reali speranze che questo strumento contrattuale possa abbattere, almeno in parte, le alte percentuali di abbandono e dispersione scolastica che ancora si registrano in alcune aree del nostro paese? Come garantire una uniformità ai percorsi formativi in presenza di un quadro ampio e frastagliato di contratti nazionali? Non per ultimo, c'è ancora da mettere a sistema quell'apprendistato di alta

formazione e di ricerca che dovrebbe essere il volano per migliorare l'accesso alle professioni e alle carriere, ma sul cui decollo gravano più dubbi che certezze, nonostante all'estero sia, da tempo, una realtà consolidata. Proprio le migliori esperienze europee ci hanno suggerito che, per contrastare la dicotomia del nostro mercato del lavoro (giovani *versus* meno giovani), è particolarmente efficace la valorizzazione dell'apprendistato, ma se pienamente incardinato nel sistema educativo. Su questi e altri temi abbiamo chiesto un parere agli esperti del sindacato, delle aziende e delle istituzioni.

Il punto di vista delle Aziende



**Giorgio
Natalino
Guerrini**
Presidente
Confartigianato

Il punto di vista dei Sindacati



**Giorgio
Santini**
Segretario
Generale
Aggiunto CISL

Il punto di vista delle Istituzioni



Elena Ugolini
Sottosegretario
Ministero
dell'Istruzione,
dell'Università
e della Ricerca

A cura di
Irene Bertucci
e **Fabio Cucculelli**

Come valuta le novità introdotte con la recente riforma dell'Apprendistato? In particolare, l'apprendistato professionalizzante è proposto quale principale strumento di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Rispetto al passato, quali sono gli elementi nuovi che possono caratterizzare in tal senso il contratto e quali invece i nodi critici?

Giorgio Natalino Guerrini

La riforma Fornero si pone nel solco di quanto già sancito dal d.lgs. n. 167/2011, che costituisce la traduzione normativa della comune volontà di individuare nell'apprendistato il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro. Era fondamentale, mantenere e garantire la valenza formativa dell'apprendistato e consentire a tutti i soggetti interessati di dare attuazione al Testo Unico.

Confartigianato, insieme con Rete Imprese Italia, si è impegnata per evitare il rischio che lo strumento venisse gravato di costi e vincoli burocratici che il Testo Unico aveva eliminato. Giudichiamo quindi con favore gli interventi che salvaguardano le specificità dell'artigianato e delle piccole imprese. Per esempio, va apprezzata **l'esclusione del vincolo per le micro imprese degli obblighi di stabilizzazione**, obblighi che avrebbero di fatto determinato il blocco dell'apprendistato, con conseguenze negative sia per l'occupazione

giovane, che per l'autoimprenditorialità. Si tratta peraltro di un tema da sempre trattato nella contrattazione collettiva dei vari settori, proprio per questo motivo non avrebbe dovuto essere oggetto di un intervento normativo. Parimenti degna di apprezzamento è **l'esclusione degli apprendisti dal nuovo obbligo contributivo dell'1,31% destinato all'ASPI** (*l'assicurazione sociale per l'impiego che secondo la riforma sostituisce quanto oggi non rientra nella Cig ordinaria e straordinaria. N.d.r.*).

Tuttavia, è fondamentale che l'apprendistato continui ad essere incentivato anche attraverso la piena conferma e utilizzabilità delle agevolazioni contributive previste per l'assunzione di apprendisti nelle micro-imprese. Per sfruttare le grandi opportunità fornite dalla riforma è necessario che si concluda in tutte le Regioni il percorso di definizione dell'offerta formativa pubblica, cioè come le 120 ore di aula nel triennio si integrano con la formazione ormai

1^a domanda

prevalentemente aziendale. Un ruolo altrettanto fondamentale lo dovranno svolgere le parti sociali con la contrattazione collettiva.

Giorgio Santini

La riforma del mercato del lavoro rispetta l'impianto del Testo unico dell'apprendistato, il d.lgs. n. 167/2011, frutto dell'intesa tra governo, regioni e parti sociali e introduce alcune modifiche puntuali. Le specifiche introdotte sono positive: dalla durata minima del contratto di 6 mesi, fatti salvi i contratti stipulati per attività stagionali; ai chiarimenti sul regime di preavviso, fino all'allargamento a tutti i settori, con il decreto sviluppo, della possibilità di ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato in apprendistato.

Positivo anche il vincolo di assunzione, passati 36 mesi, di una percentuale di apprendisti (30% che salirà al 50%) anche se riteniamo che questa misura vada limitata al solo apprendistato professionalizzante per evitare effetti distorsivi.

L'apprendistato, come da sempre sostenuto dalla Cisl, è quindi un canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo

del lavoro. Infatti, rimane **l'unico contratto finanziariamente incentivato, e quindi particolarmente conveniente sul piano dei costi** rispetto alle altre tipologie contrattuali, peraltro scoraggiate anche da alcune modifiche normative. Oltre ai processi legislativi va inoltre citato il positivo percorso di accordi interconfederali e contrattuali che ha accompagnato il percorso applicativo del Testo Unico. Dal punto di vista delle criticità, rileviamo nella riforma Fornero la cancellazione del vincolo alla stabilizzazione per le aziende con meno di 10 dipendenti e la mancanza di ulteriori incentivi economici per la stabilizzazione degli apprendisti al termine del contratto, dovuta come sappiamo ai rigidi vincoli di bilancio generali.

Elena Ugolini

L'apprendistato è stato considerato, dalla sua origine sino a poco tempo fa, come la principale modalità di addestramento sul lavoro. Con le riforme intervenute dal 2003, e raccolte

e coordinate dal Testo Unico adottato dal d.lgs. n. 167/2011, è diventato un formidabile strumento per consentire ai giovani di innalzare le proprie competenze per tutti i livelli di istruzione, dall'IeFP ai dottorati. Però, la stragrande maggioranza dei giovani e delle famiglie non ha informazioni aggiornate in proposito, complice anche **una scarsa considerazione da parte dei media, che non hanno compreso la portata innovativa del nuovo apprendistato**. L'apprendistato continua, quindi, ancora oggi a essere associato a una forma di addestramento.

Tra le tre tipologie contemplate, la più diffusa è di sicuro quella professionalizzante. L'aver stabilito centoventi ore nel triennio per la formazione di base e trasversale, può essere un'innovazione significativa solo se i percorsi riescono a coniugare istruzione, formazione e lavoro, in modo tale da far emergere le competenze acquisite nel corso dell'esperienza lavorativa, valorizzandole e sistematizzandole

anche per conseguire titoli di studio e qualifiche professionali. Spesso questa nuova modalità non viene seguita, perché le aziende, soprattutto quelle piccole, incontrano molte difficoltà a organizzarsi e gli apprendisti vivono la formazione esterna all'azienda come un percorso aggiuntivo, non integrato con la loro esperienza. Un supporto per la semplificazione organizzativa e il miglioramento dell'efficacia formativa potrebbe essere offerto dai Politecnici professionali, di prossima costituzione, che anche le Regioni potrebbero cogliere come un'opportunità per regolamentare le modalità di erogazione dell'offerta formativa in modo coerente con le indicazioni del Testo Unico.

Va, infine, ricordata l'importanza della certificazione delle competenze per assicurare trasparenza e spendibilità ai saperi acquisiti in apprendistato. Il recente accordo sancito in sede di Conferenza Stato/Regioni nell'aprile scorso sugli standard in materia è stato un primo passo importante.

Cosa è necessario fare per rendere l'apprendistato per l'assolvimento dell'obbligo formativo uno strumento efficace di lotta all'abbandono precoce della scuola e alla dispersione scolastica?

Quale ruolo devono giocare le Regioni nella definizione dei contenuti e della modalità della formazione?

Giorgio Natalino Guerrini

La buona occupazione inizia da una buona formazione. In tale ottica **l'apprendistato rappresenta uno strumento efficace di transizione scuola – lavoro** che purtroppo non trova sufficiente spazio nei piani di orientamento predisposti nella scuola. Bisogna quindi creare un rapporto più stretto tra scuola e aziende, rilanciare la formazione professionale e l'apprendistato di primo livello, soprattutto **orientare i giovani nella scelta della**

scuola in base alle richieste del mercato del lavoro.

In particolare, l'apprendistato per l'assolvimento dell'obbligo formativo richiede che le discipline regionali tengano in considerazione il giusto equilibrio tra formazione di tipo scolastico e lavoro, valorizzando la formazione *on the job* e in affiancamento. Occorre quindi individuare modalità nuove e diverse di fare formazione e il sistema educativo dovrà sperimentare nuovi modelli didattici e formativi, alternativi a quelli tradizionali.

2a domanda

Giorgio Santini

La possibilità di conseguire un diploma regionale attraverso l'apprendistato mi sembra un'innovazione significativa, ma anche una sfida molto complessa poiché **i profili formativi e le modalità della formazione devono raccordarsi con la contrattazione collettiva** per quel che riguarda il livello salariale.

Per valorizzare e rendere appetibile questo strumento si dovrebbero prevedere accordi attuativi a livello regionale chiaramente finalizzati all'abbattimento dei tassi di dispersione scolastica in particolare nel Sud, anche attraverso risorse del FSE. Va ricordato che nel mese di marzo 2012 la Conferenza Stato Regioni ha raggiunto un accordo sul **tetto minimo di ore**

della formazione annue, fissato a 400.

Molte regioni hanno poi stabilito altri accordi e alcune hanno fissato addirittura un livello prossimo alle 1000 ore rendendo, sinceramente, poco applicabile l'utilizzo dell'apprendistato per l'assolvimento dell'obbligo formativo. Tra le migliori esperienze, segnalo quella della regione Piemonte per il suo equilibrio. Con il consenso di tutte le parti, si è fissato un tetto di 600 ore di formazione annue, ma con un **contributo della Regione per il salario dei giovanissimi apprendisti**, incentivando in questo modo l'interesse delle aziende pur senza sottrarre nulla alla contrattazione collettiva.

Superare la dicotomia tra formazione e occupazione, prevedere il giusto mix tra competenze trasversali, di base e professionali, insieme a un investimento politico e culturale, è la sfida che le Regioni devono porsi per valorizzare questo tipo di apprendistato, in sinergia e non in competizione con il sistema di formazione professionale.

Elena Ugolini

L'apprendistato di primo livello, accanito al terzo, è il vero punto di novità e di sfida perché considera un target di destinatari del tutto diverso rispetto alle

esperienze passate. Nel nostro Paese si parla, a volte, di formazione nei contesti di lavoro come ultima scelta: **un pregiudizio originato da una concezione sbagliata del lavoro**, che è invece una grande opportunità di crescita umana e professionale per i giovani e tutte le persone. Occorre, però, chiarire che non è il lavoro in sé a fornire formazione: dipende da chi e come viene gestito il percorso educativo.

I percorsi potrebbero essere sviluppati nella forma della **scuola-bottega**, di cui esistono già esperienze eccellenti. Penso alla scuola della Ferrari che forma meccanici di alta precisione, quasi fossero ce-sellatori. Penso alla sartoria Kiton di Napoli che lavora tessuti di grande pregio per l'alta moda o alla contrada artigiana dell'associazione Cometa di Como che produce arredi per interni di gran classe. Nelle scuole-bottega, le ore di formazione non sono "appiccicate" al lavoro, ma c'è un intreccio di manualità, riflessione e studio. Intendiamo promuovere dei prototipi di bottega-scuola in tutta Italia, anche per realizzare l'apprendistato in diritto dovere.

Oggi, dopo la scuola secondaria di primo grado, ci sono tutti gli strumenti per dare a ogni intelligenza e talento la propria strada. **Questo è il vero antidoto alla dispersione. Occorre garantire la**

qualità di tutte le proposte, e soprattutto quei passaggi che consentono a chi lo desidera di proseguire gli studi. Da questo punto di vista, il passaggio dal primo al secondo ciclo è un momento critico. I ragazzi e le famiglie possono optare tra cinque scelte: licei, istruzione tecnica, istruzione professionale, le FP e apprendistato. Troppo spesso però non sono consapevoli di questa ampia scelta a loro disposizione e continuano a scegliere come nulla fosse cambiato rispetto al passato. Se considerassero tutte le nuove opportunità, si potrebbe rispondere con più efficacia sia alle rinnovate esigenze del mondo del lavoro, sia a quelle dei ragazzi che hanno difficoltà nello studio teorico. Perciò l'introduzione dell'apprendistato nel sistema dell'istruzione è una grande conquista, perché pone attenzione alle attitudini di un numero crescente di giovani a misurarsi con la realtà. La più grande ingiustizia, invece, è trattare tutti allo stesso modo, indipendentemente dalle potenzialità e vocazioni di ogni ragazzo/a. Il **tema della personalizzazione dei percorsi è quindi molto concreto**. Se non riusciamo a incrociare le attitudini, le capacità, i talenti, le aspettative dei nostri ragazzi, toglieremo loro il futuro, facendo frequentare a tutti la stessa tipologia di scuola, scelta sulla base di stereotipi tradizionali, lontani dalla realtà di oggi e del prossimo futuro.

In questo nuovo quadro normativo, quale ruolo assume l'apprendistato di alta formazione?

Quali azioni vanno messe in campo per renderlo più fruibile e per meglio collegarlo ai profili professionali richiesti dal mercato del lavoro

Giorgio Natalino Guerrini

Nonostante si tratti di uno strumento che unisce perfettamente e mette in dialogo il mercato del lavoro con il mondo dell'alta formazione, permettendo di formare le professionalità necessarie ad innescare l'innovazione dei prodotti, **l'istituto non è**

mai decollato. Al fine di rendere operativa questa forma innovativa di formazione in alternanza, sarebbe opportuno, da un lato, far **conoscere le esperienze già realizzate in tale ambito** e, dall'altro, potenziare e **migliorare gli strumenti già esistenti**, come ad esempio gli istituti tecnici superiori (ITS), che possono fungere

3a domanda

da raccordo tra i sistemi dell'istruzione, dell'innovazione e della ricerca e del mercato del lavoro.

Giorgio Santini

La principale innovazione è proprio la possibilità di utilizzare l'apprendistato di alta formazione per il conseguimento di titoli di studio universitari, di alta formazione, e dottorati di ricerca, e anche nei percorsi

di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori (ITS) e per il praticantato per l'accesso agli ordini professionali.

Il raccordo tra questo strumento e l'ITS è una strada assolutamente percorribile e coerente con l'idea di rendere questi istituti, un importante punto di riferimento e di raccordo tra le imprese, le università e l'istruzione tecnico-professionale.

Più resistenze si stanno riscontrando nell'utilizzo dell'apprendistato per l'accesso agli ordini professionali anche, purtroppo, per interessi corporativi che rendono difficile qualsiasi innovazione a favore dei giovani e un equo, sostenibile e trasparente accesso alle stesse professioni.

Al di là delle innovazioni normative, **l'apprendistato di alta formazione va sicuramente diffuso** perché

contribuisce concretamente sia alla stabilizzazione della posizione lavorativa, sia al proseguimento degli studi.

Attraverso questo strumento si potrebbe favorire, inoltre, un ruolo attivo dell'università nello sviluppo territoriale e una positiva contaminazione tra mondo accademico, imprese, rappresentanza sociale, istituzioni locali, volta a favorire il **ri-lancio dell'innovazione e della ricerca nei distretti industriali e nei tessuti produttivi locali**.

Confidiamo, anche sulla base dei numerosi accordi regionali che hanno coinvolto le parti sociali che questo strumento esca dalla sua dimensione di nicchia e possa contribuire a migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro qualificato nel nostro paese.

Elena Ugolini

L'apprendistato di alta formazione è un altro ambito poco coinvolto dalle innovazioni introdotte nella materia. Eppure, nel Testo Unico, è considerato uno strumento molto importante per l'inserimento nelle imprese di personale dedicato alla ricerca o per l'accesso alle libere professioni. **Si tratta di finalità del tutto innovative per il sistema italiano**, ma ad oggi l'apprendistato per l'alta formazione è ancora troppo poco diffuso. Le tipologie previste per il conseguimento della qualifica o del dottorato di ricerca (o master, o laurea ecc) **rischiano di restare sostanzialmente canali pochissimo praticati** dal sistema delle imprese, che non li trovano convenienti. **Dobbiamo ascoltare di più le stesse imprese e le Parti sociali** per rimuovere gli ostacoli ancora esistenti.

Dal momento che non è scontato che un'azienda possieda le competenze necessarie ad erogare una efficace formazione tecnico-professionale, quali azioni devono intraprendere le Regioni per evitare di replicare gli errori del vecchio modello dove solo percentuali esigue di apprendisti ricevevano un'adeguata formazione sul luogo di lavoro?

Giorgio Natalino Guerrini

Uno dei principali meriti del Testo Unico è di aver riportato la formazione professionalizzante all'interno delle imprese, valorizzando la formazione *on the job* e superando il concetto di capacità formativa dell'impresa. **L'impresa è di per sé luogo formativo per eccellenza per gli apprendisti**. D'altronde, i dati evidenziano come l'impegno delle imprese artigiane nel formare i nuovi assunti sia molto elevato sia in termini di ore, sia in termini di investimento.

L'azienda, quindi, potrà tornare a organizzare la formazione dei propri apprendisti, restituendo dignità alla formazione *by doing*. Naturalmente, il nuovo modello di formazione

responsabilizzerà maggiormente gli imprenditori e le parti sociali, chiamati a definire percorsi formativi più adeguati alle esigenze delle imprese e degli apprendisti.

La sfida spetta pertanto alle associazioni di rappresentanza, chiamate a supportare la capacità delle imprese, soprattutto di piccole dimensioni, di presiedere alla gestione del percorso formativo.

Giorgio Santini

Purtroppo l'apprendistato è ancora troppo poco utilizzato e non valorizzato nella sua componente formativa, il vero tratto distintivo di

4a domanda

una formula contrattuale che è strumento di *placement* fondato sull'integrazione dei sistemi lavoro/formazione e a parziale superamento della distinzione tra formazione interna e quella esterna all'impresa.

Solo il 20% degli apprendisti negli ultimi anni ha però ricevuto "una qualche forma di formazione". Il Testo Unico è intervenuto su questo punto **definendo meglio l'offerta formativa pubblica, che viene disciplinata dalle Regioni, tenute conto le caratteristiche** dell'apprendista, e con il possibile contributo dei Fondi Interprofessionali.

È fondamentale che lo svolgimento della formazione, sia interna che esterna, sia **oggetto di costanti ed effettive verifiche**, da parte degli enti bilaterali o dei soggetti accreditati a livello regionale, **con relative e significative sanzioni in caso di mancato assolvimento**, anche nei confronti di

quelle imprese che utilizzano questo contratto solo per mettere in atto un'azione di dumping sui costi. Il nuovo Testo Unico ben risponde alle esigenze di semplificazione e valorizzazione della contrattazione collettiva, puntando a rendere più semplici le assunzioni degli apprendisti e l'effettivo aspetto formativo. È rassicurante il fatto che, nel frattempo, si siano sciolti i nodi che rendevano difficoltosa la piena collaborazione tra i "poteri istituzionali" che governano l'apprendistato, con la soluzione del nodo relativo al rapporto tra il nuovo Testo Unico e le normative regionali.

Considerato che nel nostro Paese la maggior parte delle imprese che accolgono apprendisti sono medio-piccole e vedono la loro partecipazione all'apprendistato penalizzata proprio per le loro dimensioni, è utile pensare ad un'alleanza tra le istituzioni, le imprese e gli enti della formazione professionale dove quest'ultime, alla luce della loro consolidata capacità formativa, possano migliorare la partecipazione delle imprese all'apprendistato?

Giorgio Natalino Guerrini

I rilancio dell'apprendistato passa necessariamente attraverso il potenziamento e la valorizzazione della capacità formativa delle imprese: è quindi **necessario favorire un processo di cooperazione** tra i diversi attori.

D'altronde, **il nostro interesse è quello di avere nelle aziende giovani motivati e formati** e che vivano il loro ingresso nel mondo del lavoro come occasione di crescita personale. In tale ottica gli enti di formazione possono sicuramente svolgere un ruolo importante nell'accompagnare l'impresa, a partire dalla pianificazione e progettazione del piano formativo, per proseguire con la realizzazione del percorso formativo e del tutoraggio, concludendo con il monitoraggio e la registrazione della formazione.

Elena Ugolini

Questo è un punto sensibile sul quale sono chiamate a intervenire sia le aziende, sia le agenzie di formazione professionale. **Solo una sinergia tra questi due soggetti sarà fruttuosa**, perché le imprese non sono di solito attrezzate a offrire formazione e competenze di base, soprattutto le piccole imprese artigiane, che sono il cuore dell'economia italiana. Infatti, non sono in grado di trasmettere il loro *know how* perché è indubbiamente difficile pensare di erogare l'offerta formativa per ben 400 ore. Viceversa gli enti formativi hanno necessità di entrare nei

luoghi di lavoro per progettare, in collaborazione con l'impresa, percorsi innovativi. Poiché **esiste una reale difficoltà da parte delle aziende, soprattutto quelle artigianali, nell'assumere il profilo di imprese formative**, spesso del tutto nuovo per loro, un aiuto importante potrebbe venire dalla costituzione dei Poli tecnico-professionali, che essendo costituiti da reti formalizzate tra soggetti pubblici e privati, sono ambienti di apprendimento aperti, ricchi e in movimento, sono contesti applicativi e di lavoro dove si raccolgono e si coordinano saperi, tecnologie e professionalità, si strutturano risorse e ruoli, e si generano comunità di pratiche.

5a domanda

nell'intreccio tra formazione esterna alle imprese affidata ad agenzie formative accreditate e formazione interna al contesto lavorativo realizzata da imprese con vera capacità formativa. La riforma dell'apprendistato è un fondamentale tassello di tutto ciò.

Se il sistema di rete funziona l'apprendistato può assumere maggiormente anche la funzione di placement anche in considerazione che, rispetto alla media europea, l'Italia ha un elevato job mismatch cioè la più alta incongruenza tra competenze acquisite con il titolo di studio e le funzioni svolte in ambito lavorativo nonché le figure professionali richieste dal mercato.

Sono certamente necessarie le riforme, ma il cambiamento culturale è la prima e la più importante di esse. Sull'apprendistato, si tratta di ricostruire una dimensione di rete che abbia le caratteristiche di **un'alleanza educativa territoriale per la formazione e il lavoro** nella quale gli enti di formazione professionale possano essere uno dei nodi fondamentali.

Giorgio Santini

Con il Testo Unico si sono sostanzialmente sciolti i conflitti di attribuzione tra gli attori che governano l'apprendistato, ma **l'alleanza per il rilancio dell'apprendistato deve essere, giustamente, molto più ampia**.

In un contesto come quello italiano, caratterizzato dalla prevalenza di piccole e piccolissime imprese, ma che vanta, ad esempio nell'artigianato, una tradizione importante nell'utilizzo di questo strumento contrattuale, le sinergie sono fondamentali. Ad esse aggiungerei il ruolo della bilateralità e dei Fondi Interprofessionali che dovranno estendere sempre di più il loro campo d'azione.

È **necessario sviluppare una nuova cultura del lavoro** che si costruisce e si rinnova permanentemente

Elena Ugolini

Come ho già ricordato, **solo una sinergia fruttuosa tra imprese e formazione professionale** potrà dare un impulso all'apprendistato e ribadisco che un altro aiuto

importante potrà venire dalla costituzione dei **Poli tecnico-professionale** promossi anche dall'art 52 della legge 35/2012 e che possono offrire il naturale sostegno a imprese, gli attori della formazione professionale e le scuole. Nei prossimi

mesi verranno costituiti sul territorio attraverso accordi di rete e potrebbe essere un modo per connettere più organicamente tutti i soggetti e aiutare anche le scuole a dialogare di più con il territorio.

La definizione degli standard formativi e delle modalità di realizzazione della formazione sono state trasferite dalla normativa regionale alla contrattazione collettiva nazionale.

Tenendo conto del fatto che in Italia ci sono circa 280 diversi profili professionali, in quale modo i CCNL potranno garantire una maggiore uniformità ai percorsi formativi?

Giorgio Natalino Guerrini

La scelta di affidare ai CCNL la definizione degli standard professionali è coerente con la scelta di concentrare sulla stessa contrattazione la regolamentazione del percorso formativo dell'apprendistato professionalizzante.

I contratti collettivi, d'altronde, costituiscono la sede più appropriata per misurare le competenze dell'apprendista in funzione del suo inquadramento contrattuale iniziale e di destinazione e della qualifica contrattuale da conseguire, in modo da costruire un percorso formativo aderente alle esigenze dell'impresa e del lavoratore.

Il sistema degli standard formativi e professionali dovrà poi trovare coerenza nel repertorio delle professioni, per costruire il quale è stato da poco istituito, come previsto dal Testo Unico, un apposito organismo tecnico.

Lo scopo è quello di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite nell'ambito delle tre tipologie di apprendistato **e consentire una**

correlazione tra standard formativi e professionali, riconoscendo anche in tale contesto il **ruolo centrale della contrattazione** collettiva: il repertorio, infatti, non sarà costruito in astratto ma sulla base dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro.

Giorgio Santini

Il Testo Unico riforma profondamente la disciplina dell'apprendistato professionalizzante soprattutto sull'assetto delle competenze riconoscendo un ruolo centrale all'autonomia collettiva.

Centrale è la finalizzazione del contratto al "conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali", formulazione che **valorizza l'autonomo apporto dei contratti collettivi di riferimento**. Tutto ciò è stato in buona parte determinato dalla sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale, che attribuisce ai contratti collettivi la definizione delle modalità di erogazione della formazione.

Domanda finale

A nostro parere si tratta di una scelta opportuna, anche in ragione della maggiore rilevanza che rivestono la formazione aziendale e on the job nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti che stipulano il contratto collettivo sono le più dirette interpreti, da un lato, delle dinamiche interne alle realtà aziendali e, dall'altro, dell'effettivo contenuto delle qualifiche contrattuali. Sia attraverso accordi interconfederali, sia attraverso i contratti collettivi è possibile regolare le modalità formative così come previsto dalla nuova normativa razionalizzando i percorsi anche in rapporto alle nuove durate che la legge 167/2011 determina.

Non va poi dimenticato che, al fine di armonizzare le qualifiche professionali acquisite attraverso le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, il Testo Unico ha previsto l'istituzione del repertorio delle professioni presso il Ministero del lavoro. Una volta istituito, il repertorio delle professioni costituirà la base per la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista e per la registrazione delle stesse sul libretto formativo. Una sfida fondamentale anche per la contrattazione collettiva.

Il punto di vista dei Sindacati



Risponde
Guglielmo Loy
 Segretario Confederale, UIL

1/2

La Legge di Riforma del Mercato del Lavoro (n.92\2012) conferma e rafforza l'istituto dell'Apprendistato e interviene con pochi incisivi provvedimenti correttivi. La maggior parte delle modifiche, infatti, riguardano la disciplina generale del Decreto Legislativo e introducono novità più sulla regolazione dell'Istituto che sulla struttura vera e propria dell'apprendistato che mantiene intatte le caratteristiche e le novità introdotte dal Testo Unico. Queste sono a loro volta il risultato di una profonda rilettura del quadro normativo preesistente realizzata all'interno di un percorso di reale e leale collaborazione tra Stato, Regioni e Parti Sociali.

La Legge di riforma del Mercato del Lavoro ha voluto quindi confermare la scelta di rilancio dell'istituto contenuta nel Testo Unico proprio in un momento in cui la crisi ha evidenziato i nodi di fondo del nostro sistema produttivo ed occupazionale, caratterizzato da una eccessiva frammentazione delle tipologie di contratto e da un altissimo tasso di disoccupazione giovanile. In questo quadro il legislatore interviene sia direttamente, ampliando notevolmente (da 1:1 a 1:3) il numero degli apprendisti di cui ogni singola impresa potrà dotarsi, sia indirettamente, introducendo vincoli normativi più stringenti per quelle tipologie di contratti "non

standard" che hanno sempre rappresentato un freno alla diffusione dell'apprendistato a causa del loro basso costo e delle scarse tutele offerte. Vengono, inoltre, irrobustite le caratteristiche di stabilità del contratto attraverso la previsione di percentuali minime di conferma in servizio, le quali erano già demandate alla Contrattazione Collettiva. Infine, oltre alla previsione di una durata minima pari a sei mesi, con la **riforma degli ammortizzatori sociali**, si pone termine ad una palese incongruenza estendendo anche agli apprendisti le tutele contro la disoccupazione involontaria grazie alla Assicurazione sociale per l'Impiego (Aspi).

Rispetto al passato l'apprendistato di primo livello amplia il suo campo di azione e potrà essere utilizzato per tutti quei giovani, con meno di 25 anni e più di 15, per il conseguimento in ambiente di lavoro una qualifica o un diploma professionale. L'obiettivo è sicuramente condivisibile: creare un sistema di **alternanza scuola lavoro** che permetta di recuperare il gran numero di giovani che oggi, anche a causa dell'alta percentuale di abbandono scolastico, non sono inseriti né nel sistema educativo, né nel mercato del lavoro e non frequentano nessun programma di formazione. Si potrebbero quindi dare risposte adeguate alla domanda crescente,

ia parte del nostro sistema di imprese, di tecnici e figure professionali, abbreviando contestualmente la lunga transizione scuola lavoro, permettendo alle giovani generazioni un ingresso anticipato nel mercato del lavoro e, soprattutto, permettendo loro di farlo dalla porta principale con un contratto stabile e tutelato.

La disciplina di questa tipologia di apprendistato è demandata alla Regione e si sta caratterizzando su tutto il territorio nazionale per la non facile ricerca di un equilibrio tra tutte le componenti essenziali del contratto a cui viene affidato il delicato compito di fungere da cerniera tra giovani con formazione e preparazioni diverse, e il mercato del lavoro. Per raggiungere tale obiettivo è necessario combinare efficacemente la formazione formale certificabile e quei percorsi di formazione "on the job" che più sono consoni al nostro sistema imprenditoriale, evitando inoltre di appesantire troppo l'istituto con un'eccessiva quantità di ore di formazione esterna all'azienda (minimo previsto 400 ore) che potrebbero non favorire l'inserimento dell'apprendista nel contesto aziendale, rendendo poco funzionale e poco conveniente l'apprendistato di primo livello e riproponendo, paradossalmente, quel modello "scolasticistico" dal quale il giovane si è precocemente allontanato.

2/2

Uno degli obiettivi principali del Testo Unico è proprio quello di valorizzare e far crescere il **ruolo formativo delle imprese**, ma per inquadrare meglio tale obiettivo è necessario ribadire i diversi equilibri che con il Testo Unico si sono determinati tra le finalità formative e quelle occupazionali del "nuovo" apprendistato. Il nostro sistema di imprese, in particolare quello di piccole e piccolissime dimensioni, deve aumentare gradualmente le proprie capacità formative, facendo crescere al proprio interno quella cultura del fare formazione finalizzata all'acquisizione di saperi e competenze che possano garantire ai propri dipendenti livelli sufficienti di qualificazione ed occupabilità. Quindi incentivare e rendere strutturale e diffusa la formazione in azienda è uno degli obiettivi su cui puntare e investire. Le Regioni, dal canto loro, dovranno favorire il dialogo e lo scambio tra sistema formativo pubblico e sistema imprenditoriale, creando le occasioni per forme di collaborazione su campi di intervento comuni e laddove necessario sostenere economicamente tali iniziative.

Il forte intreccio tra fonte legislativa e fonte contrattuale che ha contraddistinto l'istituto per oltre cinquanta anni, nel Testo Unico, si caratterizza ulteriormente confermando alla **contrattazione collettiva** una funzione di natura sussidiaria rispetto alla Legge, in particolare per l'apprendistato professionalizzante. Proprio in riferimento a questa tipologia, la cui formazione ha come finalità il raggiungimento di una qualifica contrattuale, l'aggancio alla contrattazione collettiva e ai rispettivi sistemi di classificazione ed inquadramento del personale permette, in ogni settore,

un'uniformità a livello nazionale sicuramente maggiore rispetto a quella garantita dalla previgente normativa. È quindi necessario che la rilevante funzione affidata alla contrattazione non si caratterizzi per un'eccessiva frammentazione. A nostro parere, sarà possibile raggiungere tale obiettivo limitando i livelli contrattuali che hanno la possibilità di intervenire sulla materia. Infine va ricordato che il ruolo riservato alla contrattazione va comunque nella direzione indicata dai criteri e principi direttivi previsti dalla Legge delega: rafforzamento della contrattazione collettiva e attuazione uniforme ed immediata sul territorio nazionale.

Per quanto riguarda **l'apprendistato di alta formazione** non sono molte le novità, e anche in questo caso la struttura e l'impianto, definiti a suo tempo all'interno del DLgs 276/03 (legge Biagi), mantengono le proprie caratteristiche. Va ribadito che questa tipologia di apprendistato non è mai entrata a pieno regime, fatte salve alcune specifiche sperimentazioni a livello regionale. Le cause di questo fallimento vanno ricercate nella storica frattura tra i nostri sistemi educativi e formativi e il mondo del lavoro. Pertanto, per evitare che anche oggi l'apprendistato di alta formazione sia destinato ad avere scarso successo, è necessario superare la rigida separazione che ancora oggi caratterizza il mondo del lavoro e quello dell'istruzione, creando le condizioni per una maggiore integrazione e soprattutto favorendo un avvicinamento dei tradizionali modelli accademici ai fabbisogni di competenze espressi dal sistema di imprese. Anche in questo caso, come peraltro sta accadendo, sarà

compito delle regioni, in stretta collaborazione con le istituzioni formative, creare le condizioni necessarie per passare dalla sperimentazione ad una reale messa in regime dell'istituto, promovendo le sinergie necessarie tra i diversi contesti di apprendimento (scuola/azienda) e, se necessario, sostenendo economicamente tale processo.

Il **successo del "nuovo" apprendistato** passa proprio dal superamento di quelle rigidità che nel passato ne hanno frenato lo sviluppo e una leale collaborazione tra i diversi soggetti a vario titolo coinvolti è la precondizione per sperare in un rapido rilancio dell'apprendistato che, dal punto di vista occupazionale, potrebbe accompagnare la ripresa del nostro sistema produttivo, con bassi costi ed elevate tutele, e, dal punto di vista formativo, potrà rappresentare – insieme ai fondi interprofessionali – una delle parti essenziali di quel sistema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita di cui il nostro mercato del lavoro e tutto il sistema paese ha estremamente bisogno. ■

Testo di Irene Bertucci, fotografie di Giancarlo Di Pietro



“

Il Ladakh
è il paese
che ospita
le più alte vette
del mondo
e uno dei popoli
più perseguitati
del pianeta.
Una cultura antica,
con un sistema
scolastico
ancora
poco efficace.

”





Incastonato tra il Karakorum e l'Himalaya, le più alte catene montuose del mondo, il Ladakh è la regione più settentrionale del continente indiano e la più distante, per usi e costumi, da Nuova Delhi.

L'anima del Ladakh è nel Tibet, con il quale condivide non solo i confini, ma anche il clima, la morfologia del territorio e la storia della gente.

Complice la sua posizione geografica, il Ladakh è stato per secoli un regno inaccessibile. Ma dalla fine degli anni cinquanta, con l'entrata delle truppe rosse a Lhasa, molti tibetani e lo stesso Dalai Lama hanno trovato rifugio qui dove, grazie agli aiuti del governo indiano, hanno costruito la loro seconda patria.

Oggi, il Ladakh è una delle ultime roccaforti asiatiche rimaste a preservare la tradizione buddista-tibetana e una tappa irrinunciabile per i molti pellegrini in visita ai templi delle valli.

La principale via carrozzabile (a 5 mila metri, la più alta del mondo), e il minuscolo aeroporto di Leh stanno velocemente aprendo questa terra al commercio e al turismo, ma anche al timore di attentati sia per la vicinanza con Pakistan e Cina, sia per la convivenza forzata di più etnie (musulmani, induisti e tibetani). Agli occhi del turista, il primo impatto è di un territorio blindato, costellato da check-points, cordoni di camion militari e lavori stradali interminabili.

Ma la vita dei ladaki si svolge altrove.

Il Ladakh è abitato oggi da circa 130 mila persone, poco meno di due abitanti per km². La sua gente vive con poco: la dieta è monotona e frugale, la sanità affidata al medico del villaggio, l'istruzione è affidata da secoli ai lama, nei monasteri. È qui che ogni famiglia benestante aspira a mandare i figli, per imparare a leggere e scrivere, e soprattutto preservare la lingua e la cultura ladaka.

Il governo indiano ha cercato di supplire alle carenze dell'insegnamento tradizionale, apprendo qualche scuola pubblica, ma non ha tenuto conto della comunità locale.

Il risultato, secondo alcuni osservatori occidentali, è che l'uso esclusivo della lingua inglese – fin dalle primarie – sta progressivamente espropriando i ladaki delle proprie radici, inoltre la forte componente teorica della secondaria, non prepara ad alcun mestiere. Per elettricisti, motoristi, edili e carpentieri non esiste una formazione specifica: si impara da soli, o quando va bene, osservando gli adulti a lavoro. Solo i più benestanti possono aspirare a una formazione completa, ma uscendo dalla regione.

Dal 2002 il governo si è impegnato ad aggiornare i programmi scolastici e ha iniziato con il riconoscere pari dignità alle lingue locali. Ma passerà ancora del tempo prima che nel Ladakh possa prendere avvio un reale sistema di formazione professionale.

Disoccupazione giovanile: una questione (solo) di regole?

Michele Tiraboschi

Professore Ordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena
e Reggio Emilia

L'impatto della crisi finanziaria sull'economia reale e di conseguenza sul mercato del lavoro è un fenomeno con cui tanto gli addetti ai lavori, quanto l'opinione pubblica sono costretti a fare i conti quotidianamente.

Un problema evidente

Tra i diversi strumenti disponibili per monitorare, quasi in tempo reale, l'evoluzione della situazione, il tasso di disoccupazione è sicuramente quello che ha assunto un ruolo di primo piano, nonostante, da un punto di vista scientifico diversi autori ne abbiano sottolineato i limiti e la parzialità.

Il riferimento a tale indicatore genera spesso confusione soprattutto tra i non esperti di tematiche inerenti al mercato del lavoro poiché viene erroneamente fatto coincidere con la percentuale di persone che non lavorano, mentre, da un punto di vista tecnico, esso indica il rapporto tra la popolazione con più di 15 anni che è in cerca di lavoro e la forza lavoro. Non è sufficiente, dunque, essere senza lavoro per rientrare nella categoria racchiusa dal termine disoccupato, ma occorre, al contempo, essere attivi nella ricerca di una nuova occupazione¹.

Chiarito questo aspetto fondamentale, sovente trascurato, la fotografia dell'ultimo decennio italiano che si ricava dall'analisi di un simile indicatore è caratterizzata da una certa discontinuità. La prima parte del periodo di riferimento mostra una costante diminuzione del tasso di disoccupazione. Al contrario, il suo progressivo aumento coincide con l'esplosione della crisi economica globale (**Grafico 1**).

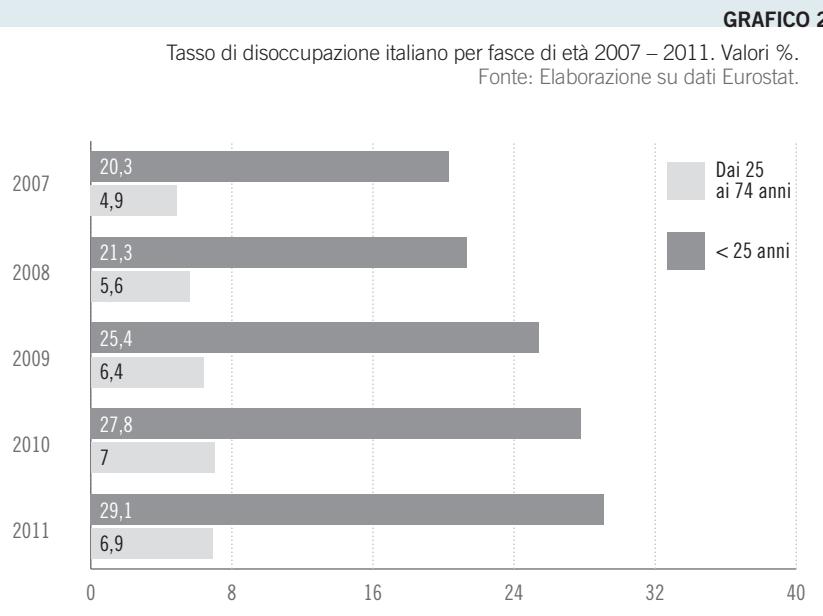
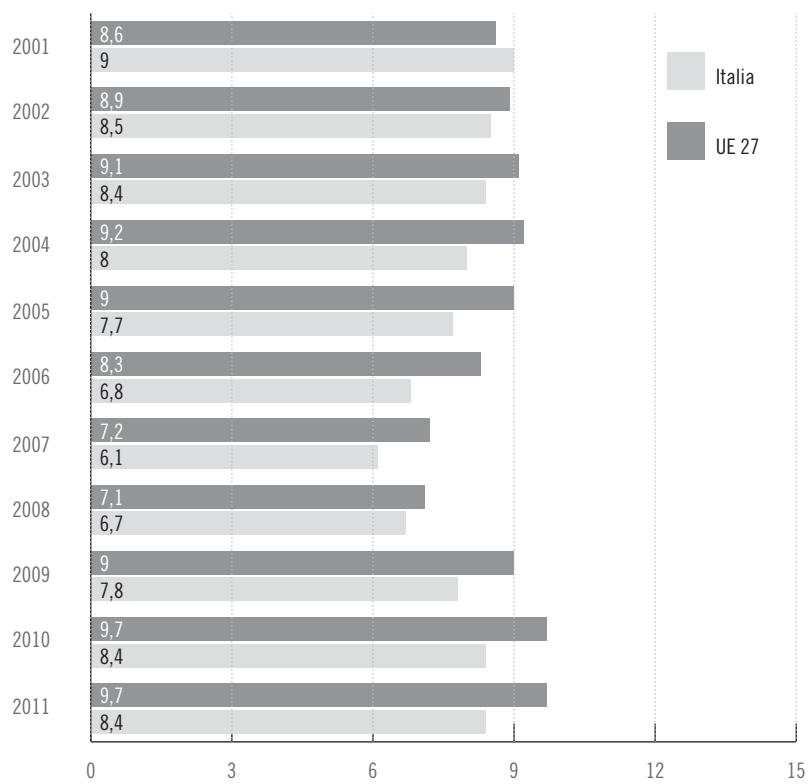
I dati disponibili mostrano chiaramente che la prima conseguenza del difficile contesto economico globale è dunque un aumento della disoccupazione. L'impatto di un simile incremento, tuttavia, non è omogeneo, ma varia a seconda del campione preso in esame.

Le rilevazioni indicano in maniera univoca che la fascia di popolazione giovanile è quella maggiormente colpita. Il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 25 anni, infatti, è aumentato di quasi 9 punti percentuali nell'ultimo lustro, mentre quello della forza lavoro di età tra i 25 e i 74 anni solo di 2 punti (**Grafico 2**).

È con un simile *trend* negativo, confermato anche per il 2012, che le diverse ricette anti-crisi, suggerite sia a livello nazionale che comunitario, devono confrontarsi.

**Non basta
essere senza lavoro
per alimentare i dati
sulla disoccupazione.**

**I numeri possono
generare incertezze
interpretative.
E rafforzare falsi miti,
come la certezza
che nell'equazione
“nuove regole,
più lavoro”,
ci sia la ricetta anti-crisi.
Le stesse statistiche
confermano che
l'efficacia di un sistema
produttivo dipende
da altri ingredienti.
E due motori:
concertazione
e integrazione.**



Nuove regole, più lavoro?

Il ragionamento sotteso alle moltepli- ci proposte di soluzione poste da vari autori sul campo, talvolta diversissime tra loro, coincide con la convinzione che il vulnus italiano sia da ricercare nell'insieme delle regole che governano il mercato del lavoro.

La disoccupazione in generale, e quel- la giovanile in particolare, sarebbe quindi il frutto di un diritto del lavoro che nel corso del tempo si è stratifi- cato dando vita ad incertezze interpre- tative, norme ridondanti: troppo rigi- de per alcuni, troppo flessibili per altri, di difficile attuazione per molti.

Se questa è la fotografia reale del si- stema italiano – ed è difficile sostene- re il contrario – la soluzione possibile è di per sé semplice e affascinante: al cambiamento delle regole dovrebbe corrispondere un altrettanto cambia- mento della situazione lavorativa ita- liana. Quasi come se al diritto, di per sé, fosse concesso il potere taumatur- gico di sanare le molte distorsioni e i molti paradossi italiani.

Un simile *leitmotiv* si cela dietro alle pro- pose di contratto unico che han- no avuto una grande eco nei mesi passati e alle indicazioni fornite dalla Banca Centrale Europea nel mese di agosto dello scorso anno.

Per i sostenitori della prima ipotesi, la soluzione alla crisi occupazionale ita- liana si otterebbe mediante l'introduzione *ex lege* di un'unica – o pre- valente – tipologia contrattuale da accompagnarsi a una riforma della normativa sui licenziamenti, da ren- dere più semplici, e da una contem- poranea riforma degli ammortizza- tori sociali, da estendere in modo universalistico.

In sintesi, l'introduzione per via nor- mativa del modello della *flexicurity* ti- pica dei Paesi nord-europei sarebbe di per sé sufficiente a rilanciare il siste- ma Paese italiano².

TABELLA 1

Tasso di disoccupazione per fasce di età 2007 – 2011. Valori %. Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

Anno	2007		2008		2009		2010		2011	
	Fascia di età	< 25	25-74	< 25	25-74	< 25	25-74	< 25	25-74	< 25
Austria	8,7	3,7	8	3,1	10	3,9	8,8	3,7	8,3	3,5
Germania	11,9	8,2	10,6	7,1	11,2	7,3	9,9	6,7	8,6	5,6
Danimarca	7,5	3,2	8	2,6	11,8	4,9	14	6,3	14,2	6,3
Italia	20,3	4,9	21,3	5,6	25,4	6,4	27,8	7	29,1	6,9

Analogamente, le indicazioni provenienti dalla lettera inviata dalla B.C.E. al Governo italiano individuano nel cambiamento delle norme che regolano il mercato del lavoro, la chiave di volta per il rilancio occupazionale. Secondo i firmatari della missiva, Mario Draghi e Jean-Claude Trichet, in Italia: «dovrebbe essere adottata un'accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti, stabilendo un sistema di assicurazione dalla disoccupazione e un insieme di politiche attive per il mercato del lavoro che siano in grado di facilitare la riallocazione delle risorse verso le aziende e verso i settori più competitivi»³.

Che si parli di *flexicurity* o di riforma della disciplina del licenziamento, il fulcro del ragionamento rimane sempre lo stesso: solo un cambiamento delle norme giuslavoristiche può dar impulso ad un'inversione di tendenza del tasso di disoccupazione.

Un *leitmotiv* che continua

L'idea che la riforma del lavoro coincida, sostanzialmente, con la modifica delle leggi che lo governano non si è arrestata alle sole ipotesi accademiche dei sostenitori del contratto

unico o alle indicazioni suggerite da autorevoli organismi comunitari. Al contrario, essa è alla base della Riforma Monti-Fornero, attualmente in discussione in Parlamento.

L'articolo di apertura del ddl è, infatti, chiaro nell'affermare che: «la legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione»⁴. La legge viene individuata quale strumento idoneo, se non unico, a modificare la realtà. Ai bassi livelli quantitativi e qualitativi del mercato del lavoro italiano si risponde con una normativa che, da un lato, incentiva e promuove il contratto subordinato a tempo indeterminato quale contratto dominante o forma comune di rapporto di lavoro, dall'altro, riduce gli spazi per il ricorso a forme contrattuali flessibili, rendendole poco convenienti anche dal punto di vista economico.

Se il ragionamento fosse corretto, una volta approvata la riforma del mercato del lavoro, la situazione italiana dovrebbe conoscere una nuova stagione. In modo particolare, ai giovani dovrebbe essere garantito non solo più lavoro, ma anche una maggior qualità contrattuale.

Guardando negli occhi la disoccupazione giovanile

L'equazione «nuove regole, nuovo e più lavoro» per quanto affascinante sembra non reggere al confronto con la realtà, come mostra l'analisi comparata dei tassi di disoccupazione giovanile durante il periodo di crisi economica.

La **tabella 1** rivela che in alcuni Paesi, come la Germania e l'Austria, la disoccupazione giovanile sia sostanzialmente in linea con quella della popolazione adulta. Non solo. Durante, il periodo di crisi i giovani disoccupati austriaci e tedeschi sono diminuiti, invece che aumentare, seppur con un andamento non costante.

Al contrario, la Danimarca che è universalmente riconosciuta come esempio di *flexicurity*, ha visto sia raddoppiare il proprio tasso di disoccupazione giovanile sia aumentare la distanza occupazionale tra giovani e adulti dai 4,3 punti del 2007 ai 7,9 del 2011.

La conseguenza che si può trarre è che il modello della *flexicurity* non è stato in grado di tutelare i giovani in una fase congiunturale negativa. Anzi, proprio la fascia di popolazione sotto i 25 anni è stata quella maggiormente espulsa dal mercato del lavoro. Al contrario, la tabella mostra come una riduzione della dispersione

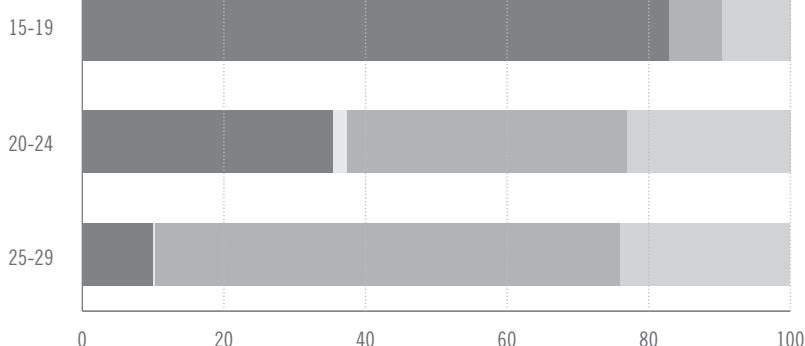
GRAFICO 3

Studenti a tempo pieno *versus* altre categorie
(studenti che lavorano, occupati, Neet), giovani 15-29 anni (anno 2008).
Fonte: Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011, CNEL.

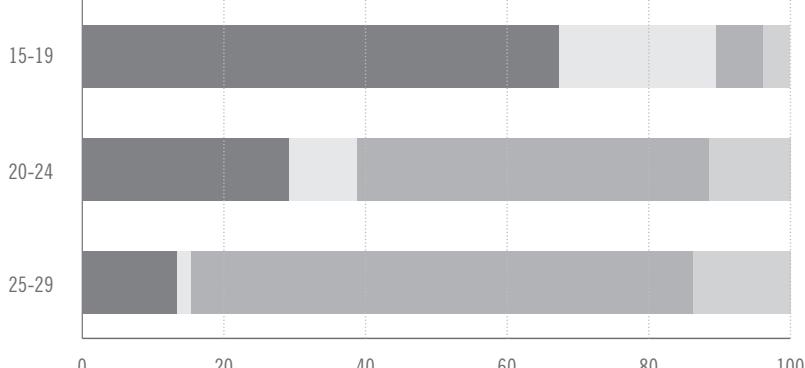
Studenti non lavoratori
Occupati non lavoratori

Studenti lavoratori
Neet

Italia



Germania



occupazionale si è registrata proprio in quei Paesi che non si sono concentrati sulla normativa in materia di flessibilità e licenziamento.

La comparazione internazionale suggerisce, quindi, di percorrere una via diversa da quella che quotidianamente alimenta il dibattito italiano⁵.

Continuare ad insistere sull'articolo 18, sulla riduzione delle tipologie contrattuali, sulla riforma degli ammortizzatori sociali rischia di essere

fuorviante e non sufficiente a garantire l'inversione di rotta che il Paese attende.

Diversamente, occorre concentrarsi sulle specificità del modello tedesco e austriaco per coglierne i punti di forza che hanno permesso quello che alcuni osservatori hanno chiamato "miracolo" ovvero un decremento della disoccupazione nel bel mezzo di una crisi economica di portata globale.

Apprendistato: una parola chiave

La peculiarità del sistema tedesco e di quei Paesi come l'Austria e la Svizzera che in modo analogo ad esso si riferiscono, è da rinvenire più nel modello di integrazione tra percorsi di istruzione e percorsi lavorativi che nella regolamentazione giuslavoristica.

Il punto di forza dell'ordinamento della Germania è costituito dall'apprendistato attraverso il quale alla popolazione giovanile è fornita una vera alternanza scuola-lavoro che garantisce una formazione immediatamente spendibile sul mercato, accorciando sia i tempi di ingresso nel mondo del lavoro, sia il mismatch tra competenze richieste e quelle possedute.

Il *Rapporto sul mercato del lavoro 2010 – 2011*, curato dal CNEL e presentato nel luglio 2011, dedicava un intero capitolo alla disoccupazione giovanile e sottolineava come le criticità italiane fossero da ricondurre primariamente alla mancata integrazione tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro.

L'Italia fonda il proprio modello educativo sul principio "prima studio e poi lavoro", al contrario la Germania basa il proprio sistema sull'idea dell'affiancamento delle esperienze formative e lavorative che può essere racchiuso nell'espressione "studio mentre lavoro".

L'impatto concreto sulla realtà dei due modelli si può rinvenire non solo guardando al tasso di disoccupazione giovanile, come fatto in precedenza, ma anche ponendo l'attenzione ad altri indicatori (**Grafico 3**).

Secondo l'Eurostat il tasso di occupazione nel 2011 dei giovani tedeschi dai 15 ai 24 anni è pari al 47,9% contro il 19,4% italiano, meno della metà. Inoltre, la popolazione giovanile della Germania entra nel mondo del lavoro la prima volta con un'età media di 16,7 anni contro i 22 della popolazione giovanile italiana. Lo stesso mismatch tra occupazione

svolta e percorso formativo scelto indica una significativa differenza tra i due Paesi. In Germania tale indice, infatti, è pari al 7,9 mentre in Italia è al 19,8, più del doppio, nell'ultimo anno di riferimento disponibile, il 2007.

Di fronte a simili dati, vale forse la pena riprendere le conclusioni del documento del CNEL secondo cui: «non è pensabile una soluzione del problema giovanile senza politiche attive che si concentrino sulla faticida fase della transizione scuola-lavoro, per renderla il più fluida possibile»⁶.

Apprendistato: da un'occasione mancata ad un rilancio definitivo?

Che l'apprendistato possa costituire una soluzione anche per il complesso mercato del lavoro italiano non costituisce di per sé una novità assoluta.

Già con la Legge Biagi del 2003, infatti, si era inserita la possibilità di creare ponti tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro articolando l'apprendistato in tre livelli, due dei quali espressamente finalizzati a questo obiettivo⁷.

L'articolo 48 e l'articolo 50 del d.lgs. 276/2003 – rubricati *Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione* – permettevano, per la prima volta nel nostro ordinamento, di ottenere una qualifica valida nel sistema scolastico mediante un contratto di lavoro e una formazione anche *on the job*⁸.

Nonostante la possibilità offerta dal dispositivo di legge, nell'arco di quasi dieci anni lo strumento non è mai decollato. Il primo tipo di

apprendistato, ex art. 48, è rimasto di fatto sulla carta. La legge prevedeva, infatti, la necessità di un'intesa sui profili formativi tra Regioni e Ministeri del lavoro e dell'istruzione che è stata sottoscritta solo nel settembre 2010 dalla Regione Lombardia e nel marzo 2011 dal Veneto⁹. Un simile ritardo ha reso nel concreto inutilizzabile questa particolare tipologia di contratto.

La normativa per l'apprendistato così detto "alto", o di terzo livello, prevista dall'art.50, invece, era già stata strutturata in modo snello tale da favorire un rapido sviluppo dello strumento. Malgrado le intenzioni del legislatore, tuttavia, anche questa forma di apprendistato non ha conosciuto una diffusione significativa: sono poche le istituzioni universitarie che ne hanno fatto ricorso e, dopo una prima fase sperimentale finanziata a livello nazionale, lo strumento ha conosciuto un rapido declino¹⁰.

Un'inversione di tendenza è avvenuta a partire dal febbraio 2010 con la sottoscrizione delle *Linee guida sulla formazione nel 2010* e poi, nel successivo ottobre, dell'*Intesa per il rilancio dell'apprendistato* che hanno portato alla promulgazione nel settembre 2011 del d. lgs. n. 167/2011, meglio noto come *Testo Unico dell'apprendistato*¹¹.

Prima di addentrarsi nello specifico, occorre sottolineare che due sono gli elementi che, almeno in partenza, sembrano far sperare in un destino diverso per il nuovo apprendistato: da un lato, il testo normativo finale risulta essere il frutto di un lungo confronto con le parti sociali che ne hanno confermato la validità; dall'altro, le previsioni di legge sono state notevolmente semplificate, lasciando ampio spazio alla contrattazione collettiva per la normazione di dettaglio¹².

L'apprendistato alla prova della riforma Monti-Fornero

L'apprendistato, appena rimodellato dal Testo Unico, è stato posto al centro della riforma del mercato del lavoro proposta dal Governo Monti. Secondo le intenzioni dell'Esecutivo, espresse in più occasioni, questa tipologia contrattuale dovrebbe divenire: «la modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro»¹³.

Nonostante una simile dichiarazione, in alcuni passaggi, talora decisivi, le modifiche che verranno introdotte dalla nuova normativa sul lavoro sembrano andare in una direzione diversa rispetto a quella delineata dal Testo Unico¹⁴.

L'intenzione del d.lgs. 167/2011 è delineare un quadro regolatore di riferimento, lasciando ampio spazio alle parti sociali nella gestione dell'istituto, in modo tale che esso sia il più possibile vicino alla realtà e quindi utilizzabile. Tale intento è esplicitato in modo chiaro nell'articolo 2, laddove si afferma che: «la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale [...] nel rispetto dei seguenti principi».

In modo contrario, il ddl contenente la riforma del mercato del lavoro pone, o meglio, impone alcuni vincoli *ex lege* ad esempio sulla durata minima del contratto, sulle clausole di stabilizzazione, contribuendo a una limitazione dello spazio contrattuale riconosciuto alle parti.

Tuttavia, è sulla parte spesso trascurata, ma forse più innovativa del Testo Unico – quella che regola il raccordo tra mondo della formazione e mondo del lavoro – che il ddl Monti-Fornero prospetta modifiche sostanziali.

L'articolo 6, comma 3, del d. lgs. n. 167/2011: «allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali» prevede l'istituzione di un apposito

repertorio delle professioni fonda-to sui sistemi di classificazione dei contratti collettivi nazionali. La finalità di questo strumento è chiara: evitare che il mondo della formazione e quello del lavoro continuino a viaggiare su binari paralleli desti-nati a non incontrarsi mai. In modo

particolare, il repertorio dovrebbe essere alla base sia di un'offerta forma-tiva aderente alle necessità del con-testo produttivo sia del sistema della certificazione delle compe-tenze, previsto dal successivo comma 4. Diversamente il ddl stabilisce che: «tutti gli standard delle qualificazio-ni e competenze certificabili ai sensi del sistema pubblico di certificazio-ne sono raccolti in repertori codifi-cati a livello nazionale o regionale, pubblicamente riconosciuti e acces-sibili in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali»¹⁵. Appare evidente che una simile pre-visione torna a separare ciò che fati-cosamente il Testo Unico ha cercato di mettere in relazione e raccordare, replicando quindi repertori di stan-dard formativi e professionali scritti a tavolino e quindi estranei alla real-tà del mondo del lavoro.

Note

- 1 Si consulti l'articolo 3, d. lgs. n. 297/2002 per cui lo stato di disoccupazione coincide con: «la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i ser-vizi competenti».
- 2 Per un'analisi critica delle diverse proposte si consulti: F. Fazio, E. Massagli (a cura di), «Con-tratto unico all'italiana? No grazie» in *Bollettino Speciale Adapt*, n. 59, 2011, www.bollettinoadapt.it.
- 3 Il testo integrale della lettera è rinvenibile in *Bollettino Ordinario Adapt*, n. 32, 2011, www.bollettinoadapt.it.
- 4 Articolo 1, comma 1, ddl n. 5256/2012.
- 5 Michele Tiraboschi, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (con-tinentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, in DRI, numero 2/XXII, 2012.
- 6 C.N.E.L., *Rapporto sul mercato del lavoro 2010 – 2011*, op. cit., p. 336.
- 7 Per un'analisi completa della disciplina dell'apprendistato contenuta nel d. lgs. n. 276/2003 si consulti: D. Papa, *Il contratto di apprendistato. Contributo alla ricostruzione giuri-dica della fattispecie*, Collana Adapt-Centro Studi "Marco Biagi", n. 1, Giuffrè Editore, Mila-no, 2010.
- 8 P. Reggiani, M. Tiraboschi (a cura di), *Scuola, Università e Mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi. Le politiche per la transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2006.
- 9 I testi delle intese sono reperibili in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce Apprendistato.
- 10 Per un'analisi dettagliata sull'utilizzo del contratto di apprendistato in Italia si veda: ISFOL, *XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato*, Roma, dicembre 2011, in www.faresppren-distato.it.
- 11 I due documenti sono reperibili in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce Apprendistato.
- 12 Per un commento al d. lgs. n. 167/2011 si veda: M. Tiraboschi (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè Editore, 2011.
- 13 Articolo 1, comma 1, lettera b) DDL n. 5256/2012.
- 14 Per un giudizio critico sulla normativa in materia di apprendistato contenuta nella riforma del lavoro Monti-Fornero si consultino: U. Buratto, F. Fazio, *L'apprendistato in una prospet-tiva di crescita: occupazionale o formativa?* – L. Rustico, "Apprendistato: tante parole, an-co-ra pochi fatti", in P. Rausei e M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma a metà del guado. Prime osservazioni sul DDL n. 3249/2012, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, edizione @2012 ADAPT University Press, in www.bollettinoadapt.it. – E. Carminati, M. Tiraboschi, "Apprendistato: novità e conferme", in P. Rau-sei e M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata. Ulteriori osservazioni sul DDL n. 5256/2012, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di cre-scita*, edizione @2012 ADAPT University Press, in www.bollettinoadapt.it.
- 15 Articolo 1, comma 67, DDL n. 5256/2012. Per un commento critico sul punto si veda: G. Ber-tagna, L. Casano, M. Tiraboschi, "Apprendimento permanente e certificazione delle compe-tenze: l'ennesima occasione mancata?", in P. Rausei e M. Tiraboschi (a cura di) *Op.cit.*

Appiattimento: un rischio da evitare

In conclusione, l'enfasi sul contratto di apprendistato del ddl conte-nente la riforma del mercato del la-voro non deve far perdere di vista il cambio di rotta che esso imprime a tale tipologia contrattuale rispetto a quanto stabilito dal Testo Unico. Il rischio, infatti, è quello di uno snaturamento delle peculiarità proprie dell'apprendistato proprio nel mo-mento in cui se ne afferma la centralità, e se ne promuove la diffusione. In tal caso, all'aumento del nume-ro di contratti di apprendistato non conseguebbe un aumento della loro qualità. Così facendo, però, la Germania e l'Austria e i loro tassi di disoccupazione giovanile rimarrebbero ancora una volta lontani. È un altro *spread* che il nostro Paese non si può permettere.

L'efficacia nazionale dell'apprendistato, tra variabilità regionali e settori trainanti

Maurizio Sorcioni
Italia Lavoro

L' apprendistato come noto, è una fattispecie contrattuale presente nella legislazione italiana dal 1951.

È stato più volte rinnovato, e, con le due grandi riforme del mercato del lavoro che si sono susseguite – la riforma Treu del 1997 e la riforma Biagi nel 2003 – è stato via via adattato sia al decentramento amministrativo, con trasferimento alle regioni delle competenze in materia di politiche attive del lavoro, sia alle nuove esigenze di flessibilizzazione del mercato del lavoro.

Con il recente Testo Unico, che ne consolida la struttura tripartita e il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro che lo equipara a un contratto a tempo determinato, il più vecchio dei contratti a causa mista viene riproposto, come del resto avviene in tutta Europa, quale strumento chiave per favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Ma è sufficiente l'esperienza dei sistemi duali sperimentati in Germania e in Austria a garantire sulla efficacia dello strumento?

Per anni in Italia, a causa dei ritardi delle regioni e per altri ostacoli nella realizzazione della componente formativa (che nei sistemi duali rappresenta il vero punto di forza), l'apprendistato è stato condannato a essere

semplicemente un contratto temporaneo un po' meno costoso.

Perché allora investire su uno strumento così poco valorizzato dal mercato? Perché affidare all'apprendistato una funzione strategica nelle politiche del lavoro per le giovani generazioni? Le ragioni sono molteplici e tra queste certamente il fatto che l'Unione Europea lo considera ormai uno strumento condiviso di politica attiva del lavoro. Ma al di là delle considerazioni di natura tecnica sono i numeri che ne mostrano l'efficacia. Ovviamente al netto delle distorsioni dovute alle difficoltà di gestione di una così delicata misura di politica del lavoro.

I buoni esiti dell'apprendistato

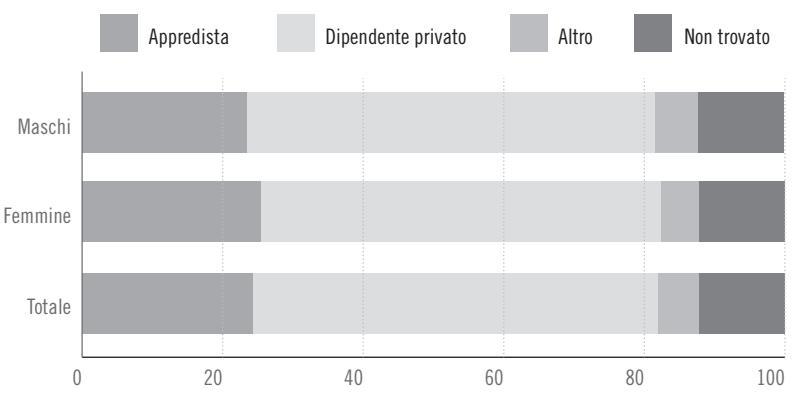
Per la prima volta l'efficacia dell'apprendistato è stata analizzata grazie a un'indagine longitudinale condotta da INPS, basata sui dati amministrativi, che ha permesso di seguire una coorte di apprendisti nel corso di tre anni (dal 2006 al 2009) permettendo di valutare, con un alto livello di attendibilità, il grado di successo, o d'insuccesso, di questa tipologia contrattuale (**Grafico 1**).

L'indagine ha preso in considerazione

Se l'apprendistato è considerato uno strumento indispensabile per le politiche attive del lavoro è perché i dati europei ne confermano l'efficacia. Con qualche sorpresa positiva anche per il nostro paese. Secondo l'INPS, a tre anni dall'assunzione, la maggioranza degli apprendisti ha ancora un contratto. Anche nel sud e nonostante la crisi. Ma non mancano i punti critici.

GRAFICO 1

Lavoratori dipendenti con qualifica di apprendista a dicembre del 2006 dopo tre anni (2009) per tipo di attività svolta e sesso. Valori %. Fonte: INPS.



una platea di 580 mila apprendisti fotografati nel dicembre del 2006, di cui è stata tracciata l'evoluzione della carriera professionale nei tre anni successivi, fino al dettaglio regionale.

Dopo tre anni (2009), in piena crisi economica, l'87% degli apprendisti avviati (pari a 506 mila giovani) era ancora occupato, con punte del 96% nel Trentino-Alto Adige e valori decisamente più bassi, ma comunque rilevanti, in Calabria (79%).

Si tratta di un primo risultato estremamente incoraggiante che dimostra come lo strumento – che giova ricordare era già stato riformato e definito nella forma attuale nel 2003 – possa svolgere un ruolo decisivo nel favorire la transizione al lavoro delle giovani generazioni.

Ulteriori conferme derivano dall'analisi delle posizioni professionali acquisite a tre anni di distanza.

Infatti, degli 87 giovani apprendisti occupati (su 100):

- 58 avevano nel 2009 un contratto dipendente privato (pari a 334 mila ragazzi),
- 24 mantenevano la qualifica di apprendisti (141 mila, ma occorre ricordare che la durata massima dell'apprendistato professionalizzante arriva a sei anni)

- 5 transitavano nel lavoro autonomo o in quello parasubordinato (31 mila).

Solo il 13% degli apprendisti non era più presente negli archivi dell'Istituto bensì nella ascia della disoccupazione, della inattività o del lavoro irregolare (71 mila).

Difficile immaginare uno strumento più efficace per consolidare la transizione e la qualificazione dei giovani nel mercato del lavoro.

soprattutto se letti alla luce della diversa dimensione dei sistemi produttivi locali.

Un ulteriore criterio di valutazione è rappresentato dalla qualità del lavoro che l'apprendistato è in grado di generare. A questo proposito l'indagine longitudinale ci permette di analizzare verso quali tipologie di lavoro dipendente i giovani apprendisti transitino a tre anni dall'avvio.

Dei 475 mila apprendisti che dopo tre anni sono ancora rimasti nella posizione di lavoratori dipendenti (82%):

- il 55% è stato assunto con un contratto a tempo indeterminato;
- il 30% è ancora apprendista;
- il 12% è stato assunto con altro tipo di contratto (tempo determinato);
- il 3% con il contratto di somministrazione.

Si tratta di dati che necessitano di una lettura accurata.

Un primo aspetto da sottolineare è il fatto che oltre 260 mila giovani della coorte iniziale transitano dall'apprendistato verso forme contrattuali standard, stabilizzando la propria posizione professionale.

La dimensione nazionale dell'efficacia

Benché l'efficacia sia variabile da regione a regione, i risultati confermano che anche nelle realtà territoriali più penalizzate l'apprendistato funziona.

Se nelle regioni del Nord, dopo tre anni, quasi il 60% degli apprendisti è assunto con un contratto di lavoro dipendente privato, nel mezzogiorno, dove la quota scende di quasi 4 punti, si registra comunque una quota del 56% di occupati, percentuale che indica che l'apprendistato funziona su tutto il territorio nazionale. Del resto solo il 17% degli apprendisti meridionali esce dal mercato del lavoro.

Si tratta di risultati di grande rilevanza,

Gli indicatori di successo

Nel panorama attuale si tratta di un risultato estremamente importante che giustifica pienamente l'investimento economico pubblico in formazione e in incentivi sul costo del lavoro.

Se si considera che il miglior esito del contratto di apprendistato consiste nella continuità tra formazione iniziale e lavoro, ossia nella possibilità di valorizzare la formazione ricevuta nella carriera professionale successiva, il fatto che in tre anni il 44% della platea iniziale ottenga un contratto a tempo indeterminato, mostra quanto rilevante possa essere il suo contributo nel garantire una occupazione di buona qualità.

“

**Là dove funziona,
l'apprendistato
dimostra
di saper intercettare
la domanda
occupazionale dei giovani,
anche a prescindere
dalla qualità
dei mercati
del lavoro regionali.**

”

Se consideriamo come "indicatore di successo" la percentuale di apprendisti assunti con contratti standard dopo tre anni, il grado "successo" è pari a:

- il 47% nel Nord,
- il 44% nel Mezzogiorno
- il 42% nel Centro

confermando quindi una tenuta dello strumento su tutto il territorio nazionale.

Ma dal momento che il 24% degli apprendisti dopo tre anni, sta ancora completando il percorso di apprendistato, è possibile che l'indicatore "successo" possa risultare addirittura maggiore.

La variabilità regionale

Ovviamente a livello regionale il grado di successo dell'apprendistato mostra forti variazioni ma non riproduce la tradizionale divisione Nord – Sud.

- Percentuali di apprendisti che sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato superiori alla media si registrano non solo in Lombardia (51,3%), nel Veneto (47,9%) e nel Trentino-Alto Adige (47,3%), ma anche in Campania e in Basilicata (45,7%).

- I valori più bassi della media si registrano in Val d'Aosta (39,9%), Marche (40,5%), Calabria (41,5%), Toscana (41,5%), Abruzzo (41,6%) ed Emilia Romagna (41,9%).

In altre parole il buon esito dell'apprendistato sembra prescindere, in qualche misura, dalla qualità dei mercati del lavoro regionali (la differenza fra il valore più alto e quello più basso di questo indicatore è pari a 12,5 punti percentuali).

Quel che è certo è che, laddove funziona, l'apprendistato sembra capace di intercettare la domanda di lavoro giovanile meglio di qualsiasi altro strumento di politica del lavoro.

Si pensi, ad esempio, ai risultati in Campania o in Basilicata, regioni dove la transizione verso il mercato del lavoro per i giovani è particolarmente difficile.

Dai dati disponibili non è possibile individuare le ragioni delle singolari differenze territoriali.

Non è al momento disponibile, infatti, un'analisi per settore economico che avrebbe potuto spiegare almeno in parte il fenomeno. Per far fronte a questa mancanza di dati, è stata valutata la correlazione fra la percentuale di apprendisti assunti con contratto a tempo indeterminato e la composizione percentuale degli apprendisti per settore economico.

È emersa, ad esempio, una relazione inversa tra le quote regionali di apprendisti del settore turistico – caratterizzato da una forte stagionalità – e quelle degli assunti con un contratto a tempo indeterminato. Al contrario nelle regioni nelle quali si registrano le quote più alte di apprendisti assunti nel terziario avanzato (banche, assicurazioni comparti di grandi dimensioni maggiormente orientati all'innovazione) la percentuale di apprendisti che dopo tre anni ha un contratto standard è maggiore.

La distribuzione degli apprendisti nei settori

Lo strumento dell'apprendistato appare, dunque, estremamente efficace. Ma non va dimenticato che è ancora ampiamente sottoutilizzato e comunque, presenta ancora numerose disfunzioni, in larga misura dovute a un'incompleta implementazione da parte delle Regioni.

I primi dati tratti dall'*archivio statistico delle comunicazioni obbligatorie*, che fotografano il ricorso all'apprendistato da parte delle imprese italiane ci restituiscono, infatti, uno scenario dove si alternano luci e ombre.

Nel 2011 il numero totale di contratti in apprendistato avviati, nelle diverse fattispecie previste dalla legge, era pari a 292 mila, il 2,8% del totale dei contratti stipulati.

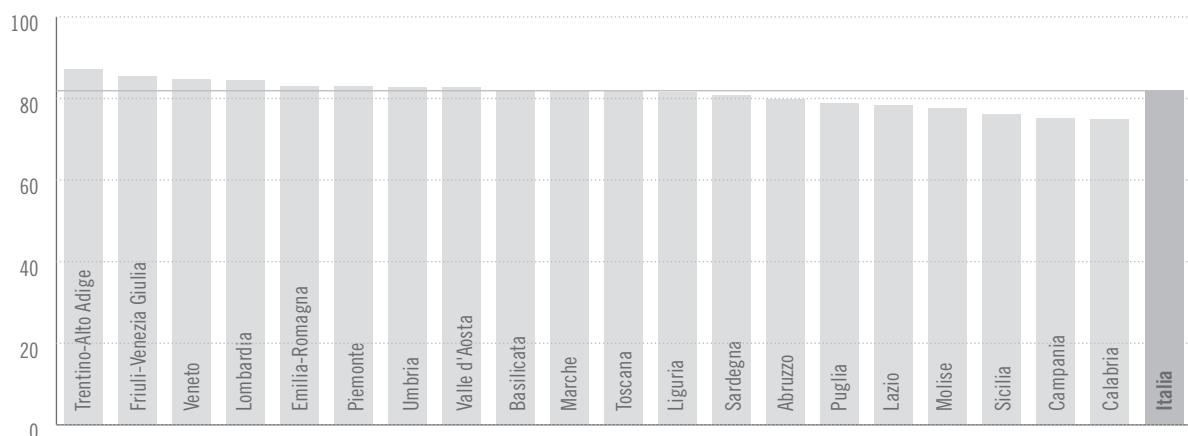
Rispetto al 2010 si registra una diminuzione di circa 11 mila contratti, aspetto questo che deve far riflettere soprattutto se si considera che si riduce la quota sul totale dei rapporti di lavoro stipulati.

- Nelle costruzioni e nelle industrie manifatturiere si concentra il 38% dei contratti,
- in quello alberghiero e della ristorazione il 12%,
- nel commercio il 23%,
- mentre nelle attività immobiliari, di noleggio, informatica e servizi alle imprese si concentra il 9% dei contratti di apprendistato stipulati nel 2011.

La prevalenza della domanda nei servizi è evidente. Ma proprio considerando la domanda settoriale viene da chiedersi se sia possibile ampliare il ricorso all'apprendistato. Anche in questo caso la risposta sembra affermativa. Aumentare l'incidenza, ad esempio, sia nelle costruzioni che

GRAFICO 2

Apprendisti avviati nel 2006 rimasti lavoratori dipendenti del settore privato dopo tre anni (2009) per regione. Valori % sul totale.
Fonte: Analisi longitudinale degli apprendisti – Italia Lavoro 2010.



nelle industrie manifatturiere è possibile. In particolare l'apprendista cosiddetto "dei mestieri", indicato esplicitamente nel nuovo Testo Unico, potrebbe facilmente intercettare l'interesse anche delle piccole imprese manifatturiere, a condizione che la formazione corrisponda alle aspettative degli artigiani e delle PMI.

Una ulteriore espansione si potrebbe generare valorizzando le due fatispecie che, nel 2011 risultavano ancora praticamente inutilizzate e che le recenti disposizioni hanno inteso rilanciare.

Tre quarti dei contratti rientravano, infatti nella forma professionalizzante, mentre solo il 3% del totale ha riguardato contratti di apprendistato per lo svolgimento del diritto dovere all'istruzione o per l'alta formazione.

Si comprende, quindi, come, valorizzando opportunamente le due diverse tipologie contrattuali assolutamente sottoutilizzate, le potenzialità di diffusione potrebbero essere decisamente maggiori.

Le ombre e le questioni irrisolte

Non mancano, come si è detto gli aspetti critici. Una quota rilevante dei contratti (circa il 40%) si conclude prima della scadenza prevista e tra gli apprendisti che interrompono la propria esperienza di formazione sul lavoro, solo la metà rientra con un nuovo contratto. Le risoluzioni avvengono soprattutto entro i primi tre mesi dall'attivazione e mostrano un fenomeno di *drop out* che meriterebbe un'analisi decisamente più accurata.

È lecito ritenere che i fenomeni di dispersione descritti (perché di vera e propria dispersione si tratta), confermati anche dall'analisi longitudinale condotta sui dati dell'INPS, siano parzialmente dovuti ad uso distorto da parte delle imprese (che appunto li utilizza solo per abbattere il costo del lavoro) ma è altrettanto lecito pensare che le disfunzioni dipendano dalle difficoltà delle Regioni nel garantire quella componente formativa obbligatoria

essenziale per una piena valorizzazione dello strumento.

È dunque proprio sulla governance che in futuro si giocherà la sfida dell'apprendistato. Per una sua piena valorizzazione sarà necessario, infatti, un notevole sforzo organizzativo da parte delle Regioni nel garantire un adeguato ed efficace sistema di formazione, certificazione e riconoscimento delle qualifiche professionali per il conseguimento delle qualifiche, del diploma e della specializzazione post laurea.

Avvicinare le agenzie di formazione alle imprese sarà un compito prioritario per l'attore regionale e sono in molti a considerare questo obiettivo con molto scetticismo, alla luce delle difficoltà incontrate finora. Ma una cosa appare ormai certa: l'apprendistato è efficace, in Italia come in gran parte dei paesi europei, rappresenta una grande opportunità per i giovani e per le imprese e le recenti disposizioni ne incentivano l'uso e ne facilitano la realizzazione.

Adesso la palla passa alle Istituzioni che dovranno farlo funzionare. ■

Bildung e Beruf. Formazione professionale nel sistema duale in Germania

La scuola e la formazione professionale in Germania

In Germania la scuola¹, compresa la formazione professionale, è di competenza esclusiva dei *Länder*, ad eccezione della formazione professionale nel sistema duale svolta al di fuori della scuola, di competenza dello Stato Federale.

L'organizzazione scolastica presenta differenze territoriali significative, a cominciare dalla durata dell'obbligo scolastico di base, da 9 a 10 anni, in alcuni Länder esclusivamente nella tripartizione (*Gymnasium*, *Realschule* e *Hauptschule*) a partire dal quinto anno, in altri con l'aggiunta di forme più o meno estese di scuola comprensiva (*Gesamtschule*)².

L'obbligo scolastico prosegue poi per tutti fino a diciotto anni³:

- nella formazione⁴ di tipo liceale (*Gymnasium*), che ha anche un indirizzo di formazione professionale (*Fachgymnasium*), finalizzato anch'esso, come generalmente lo è il *Gymnasium*, agli studi universitari;
- nella formazione in scuole professionali a tempo pieno (*Berufsfachschulen*), nelle quali si offrono percorsi di durata fino a 3 anni che possono portare – un sesto degli studenti – agli esami camerali per qualificazioni⁵ del

sistema duale, all'accesso alle scuole professionali superiori (*Berufsoberschulen*) – passaggio verso la formazione professionale di livello terziario (*Fachschulen* e *Berufsakademien*) – e alla formazione professionale nel sistema duale con eventuale riconoscimento di crediti formativi;

- nella formazione professionale nel sistema duale (di seguito, per semplicità, definita anche semplicemente sistema duale o apprendistato⁶) con obbligo di frequenza delle scuole professionali a tempo parziale (*Berufsschulen*) fino alla conclusione dell'apprendistato; questo percorso può portare all'inserimento lavorativo, alle *Berufsoberschulen* e, da queste, alle *Fachschulen* e alle *Berufsakademien*;
- nei percorsi transitori annuali (*Berufsvorbereitungsjahr*, *Berufsgrundbildungsjahr*), che preparano i giovani all'apprendistato; a questi percorsi scolastici si affiancano o si aggiungono programmi speciali, finanziati dall'Agenzia Federale del Lavoro con lo stesso obiettivo.

Il sistema scolastico tedesco è precoemente selettivo. Però, nel ciclo secondario superiore e successivamente – nella fase nella quale si intrecciano inserimento lavorativo, apprendistato, formazione

L'apprendistato è parte integrante del sistema scolastico tedesco: punto di partenza, di arrivo, o di transito per le carriere professionali di tutti.

Il binomio “qualificazioni” e ordinamenti professionali è l'asse portante della formazione e l'anello di congiunzione con il mercato del lavoro.

Battista Castagna
Direttore rete esteri
e progetti internazionali
ENAIPI

professionale terziaria e universitaria – presenta pragmatici dispositivi di flessibilità, permeabilità, capitalizzazione e accumulazione che consentono passaggi orizzontali e verticali tra filiere e livelli diversi, e tra questi e il lavoro, e viceversa. Queste stesse caratteristiche si proiettano nel sistema della formazione professionale continua (*Berufliche Weiterbildung*), che, soprattutto per i giovani adulti, è orientata al rientro nei sistemi formativi "canonici" a tutti i livelli.

La formazione professionale nel sistema duale è parte integrante del sistema scolastico ed è l'espressione più diretta del rapporto con il lavoro e della generale finalità professionalizzante di tutto il sistema. Essa offre tutti i livelli di qualificazione inferiori a quelli della formazione di livello terziario non universitario, ai quali seguono quelli universitari (Processo di Bologna 3+2) e, infine, il dottorato. Queste cinque fasce di qualificazione professionale si articolano nei livelli 3-8 di EQF e 3-6 di ISCED. Escludendo l'apprendistato, nel ciclo scolastico secondario superiore non si seguono qualificazioni professionali, ma titoli di accesso alla formazione terziaria e universitaria. Nel sistema duale i livelli di qualificazione possono collocarsi ai livelli da 3 a 4 di EQF (livello 6 per Meister, *Fachwirt* e *Techniker* della formazione di

livello terziario) e da 3b a 4b di ISCED. Il modello dell'apprendistato – *Bildung* e *Beruf* – si estende anche ai livelli superiori in due direzioni: a) le qualificazioni offerte in apprendistato, oltre a coprire anche livelli già vicini al livello terziario, possono costituire premessa, attraverso dispositivi di passaggio verticale, per la formazione terziaria e universitaria, b) si sta affermando l'estensione del sistema duale alla formazione terziaria e universitaria.

È opinione diffusa che innalzare a livelli superiori la qualificazione offerta dalla formazione professionale sia più importante che aumentare i laureati in uscita dai percorsi universitari tradizionali. Più *Meister*⁷ e meno Master, è lo slogan corrente tra gli addetti ai lavori.

Sono da menzionare altri due elementi. Il primo è la recente legge che agevola il riconoscimento delle competenze e dei titoli professionali acquisiti al di fuori del sistema formativo tedesco (cioè nei Paesi d'origine degli immigrati) e/o in contesti di apprendimento non formale e informale. Tra gli scopi della legge c'è quello di favorire, attraverso il riconoscimento di crediti, il rientro in formazione di giovani adulti o la certificazione di una qualificazione.

Il secondo è il ruolo dei servizi per l'impiego, che intervengono

nell'orientamento e nel collocamento dei candidati apprendisti, finanziano misure di inserimento nell'apprendistato e coprono i costi del salario nell'apprendistato extra-aziendale e di quello dei disoccupati in rientro nel sistema duale. A tutti i livelli, la qualificazione e la professione (*Bildung* e *Beruf*) tracciano un orizzonte del sistema educativo. Per questo la formazione professionale nella forma del sistema duale, meno monolitico di quanto si presuma, è snodo di percorsi formativi a diversi livelli e parte rilevante nelle carriere formative e professionali di molti giovani e giovani adulti, delle quali può essere punto di partenza e di transito. Come è avvenuto nella ricostruzione postbellica, l'antico e collaudato metodo del sistema duale viene usato ora anche per elevare ulteriormente i livelli di scolarizzazione e di qualificazione professionale di massa. Sullo sfondo resta sempre l'idea che l'uguale dignità di tutti i lavori professionali dia forma all'organizzazione e alla coesione sociale e che la formazione professionale faccia istruzione generale, cioè sia *Bildung*.

Non è solo "effetto pedagogico del lavoro", ma strutturata strategia formativa – professionale e generale a forte connotazione sociale – che passa anche attraverso i luoghi del lavoro.

I tratti essenziali della formazione professionale nel sistema duale

Le condizioni di base dell'apprendistato, entrambe inserite in un quadro di forte riconoscimento economico, sociale e culturale dell'apprendistato, sono due:

- il sistema delle qualificazioni (*Ausbildungsberufe*) e degli ordinamenti formativi (*Ausbildungsordnungen*);
- e la disponibilità/capacità formativa delle aziende.

Matrice e condizione dell'apprendistato è il sistema delle qualificazioni e degli ordinamenti formativi, ordinatore della gestione, della valutazione e della certificazione della formazione. L'apprendistato deve portare gli apprendisti a una delle 344 qualificazioni riconosciute e regolate. Questi riferimenti, vincolanti per la formazione nelle scuole e nelle imprese, sono costantemente aggiornati in sedi nazionali e locali, politiche e tecniche, alle quali partecipano lo Stato e i *Länder*, la scuola e le parti sociali e il BIBB, Istituto Federale per la Formazione professionale. Gli ordinamenti regolano anche la distribuzione di ore di formazione tra impresa e scuola, nella quale devono essere svolte almeno dodici ore settimanali, di cui otto dedicate alla formazione tecnica e quattro all'istruzione generale. Questo monte ore può essere solo aumentato e/o organizzato in blocchi, in alternativa alla frequenza settimanale.

La dualità del sistema significa che la formazione si svolge in due luoghi, a scuola e in impresa, e che tutta la formazione è in stretta relazione con le pratiche professionali. In azienda, però, non si apprende semplicemente lavorando; del resto la normativa esclude l'impiego degli apprendisti come lavoratori addetti alla produzione. L'apprendista apprende vivendo la pratica professionale in una strutturata organizzazione formativa finalizzata alla qualificazione riconosciuta, guidata

da precisi ordinamenti e dalle loro accessorie prescrizioni di programmi formativi e di standard di risultati, accompagnata da tecnici/formatori qualificati anche sul versante didattico e pedagogico, in un contesto adeguato e controllato da istanze istituzionali.

Per questo l'apprendistato tedesco non può essere semplicemente assimilato a metodologie di alternanza formazione/lavoro o a misure di sostegno all'inserimento lavorativo. L'azienda deve essere abilitata a fare formazione, così come lo devono essere i suoi formatori. L'esame finale delle istituzioni camerale è esterno e indipendente e, di fatto, valuta non solo gli apprendisti, ma anche la capacità formativa delle aziende.

L'apprendistato è un'incombenza seria per le aziende, non solo economicamente, ma anche perché le obbliga a diventare, in varie forme a seconda delle qualificazioni e delle dimensioni dell'impresa, un luogo di formazione professionale, pregiato e impegnativo, perché, più della scuola, dentro il lavoro professionale.

Nel 2010 i 1.693.978 apprendisti erano ospitati dal 24,2% delle aziende tedesche, con grandi differenze per ordini di grandezza e con un rapporto inverso quanto a valori assoluti e percentuali sul totale dei lavoratori dipendenti. Ecco qualche dato:

- il 16,7% delle aziende con meno di 10 dipendenti aveva 344.169 apprendisti, pari al 7,2% del totale del personale;
- il 49,0% delle aziende con 10-49 dipendenti, aveva 434.504 apprendisti, 6,6% del personale;
- il 69,5% di quelle con 50-249 dipendenti, aveva ospitato 450.394 apprendisti, 5,8% del totale del personale;
- infine, l'85,2% di quelle con più di 249 dipendenti, aveva 464.911 apprendisti, 5,2% del totale del personale.

Moltissime grandi e medie imprese offrono posti di apprendistato; la partecipazione delle piccole è molto più limitata, ma con più alte percentuali sul totale degli occupati.

La formazione professionale nel sistema duale è finanziata con fondi pubblici per la parte svolta nella scuola e nella variante dell'apprendistato sovra-aziendale (*Ausserbetriebliche Berufsausbildung*) e dalle aziende per la parte svolta in azienda.

Per la componente scolastica del sistema duale i *Länder* e i Comuni nel 2010 hanno speso 3,1 miliardi per le *Berufschulen*, 2.200 Euro per apprendista, e 4,7 miliardi per le altre articolazioni della formazione professionale nel ciclo secondario superiore⁸.

Il costo lordo a carico delle imprese può essere stimato in circa 25 miliardi di Euro annui. Alle imprese un apprendista costava nel 2006, al lordo di incentivi e sgravi fiscali, in media 16.435 Euro all'anno⁹, di cui: 50% salario degli apprendisti, 36% salario dei formatori aziendali, il 14% costi di gestione, di materiali didattici e di consumo, strutture formative ed esami finali. Al netto i costi effettivi erano 10.178 Euro annuali, che, sottraendo i ricavi derivati dalla partecipazione degli apprendisti alla produzione, si riducevano a 2.448 Euro annui per apprendista. Secondo la ricerca citata in nota, i vantaggi dell'azienda sono:

- a. maggiore affidabilità dei lavoratori formati in casa rispetto a quelli acquisiti dall'esterno (il 61% degli apprendisti viene poi assunto dalle imprese nelle quali si sono formati e, in generale, l'86% delle aziende preferisce assumere personale qualificato nel sistema duale),
- b. possibilità di impiegare gli apprendisti in caso di assenza temporanea dei propri lavoratori e di fluttuazione della produzione,
- c. risparmio del costo della selezione e dell'integrazione al lavoro di esterni, stimato in media in circa 6.000 Euro e
- d. infine, non ultimo per importanza, l'aumento del prestigio e dell'attrattività dell'azienda che fa formazione.

Per legge il salario degli apprendisti ha due funzioni, quella di garantire

autonomia economica all'apprendista e quella di remunerare la sua indiretta partecipazione alla produzione. Di regola il suo ammontare è determinato dai contratti collettivi e, quindi, dipendendo dal settore e dal luogo di apprendistato, varia, attorno a un valore di 650-700 Euro.

L'apprendistato non si esaurisce nella dualità, poiché, anzitutto, il sistema duale è inquadrato nel generale sistema di formazione ed è collegato con passaggi orizzontali e verticali ad altre linee formative. Inoltre esso non è un dispositivo chiuso, ma articolato per contesti settoriali e territoriali, per modalità organizzative, soprattutto in relazione alle singole qualificazioni – con formazioni di livello e durata diversi, da 24 a 42 mesi – e alle risorse formative a disposizione nelle aziende. In assenza di tutti i requisiti formali e sostanziali le aziende possono consorziarsi (*Bildungsverbünde*) con altre aziende o con centri di formazione sovra-aziendali delle associazioni di categoria (*Überbetriebliche Berufsbildungsstätten*), esternalizzando specifiche unità formative.

L'apprendistato può svolgersi interamente anche in centri di formazione extra-aziendali di enti di formazione professionale (*Ausserbetriebliche Berufsbildungsstätten*), titolari dei contratti di apprendistato. In questa modalità di apprendistato si trovavano nel 2010 circa 100.000 apprendisti.

L'apprendistato non è riservato a quelli che la selettiva scuola tedesca esclude dalla formazione liceale, pur svolgendo anche una funzione di contenimento dell'abbandono scolastico. Nei tempi lunghi del sistema formativo tedesco, esso interessa circa il 60% di ogni classe di età. Nel 2011 gli apprendisti di tutte le classi di età (15-26 anni¹⁰) erano 1.693.978. Nello stesso anno si sono registrati 570.140 nuovi contratti di apprendistato di giovani provenienti per il 21% dal *Gymnasium*, con l'abilitazione all'accesso allo studio universitario (da 12 a 13 anni di scolarità),

per il 42,9% dalla *Realschule*, la maturità intermedia (10 anni di scolarità), e per il 32,9% dall'*Hauptschule*, il livello più basso di formazione di base (da 9 a 10 anni di scolarità). Accedono all'apprendistato giovani con una scolarità di medio-alta e un'età media di 19,3 anni¹¹.

Gli ultimi dati citati segnalano una dimensione selettiva del sistema duale. Nel 2011 si sono registrati 599.800 posti di apprendistato offerti dalle aziende, 646.900 candidati, 570.100 nuovi contratti di apprendistato, 76.800 candidati rimasti senza apprendistato, 29.700 posti rimasti scoperti nel 38% delle aziende coinvolte. Rimane stabile la percentuale del 23% annuo degli scioglimenti anticipati dei contratti di apprendistato. Quanto ai risultati degli esami camerati nel 2010, l'89,4% degli apprendisti li ha superati al primo passaggio e il 6,1% in successive sessioni.

Questi ultimi dati segnalano delle criticità e rappresentano giovani in parte destinati all'area dell'abbandono scolastico, 11,1% nel 2009; per gli altri, se si considerano i dati complessivi di lungo periodo, è da ritenere che essi si ricollocino nel sistema formativo duale o in altre filiere formative. Queste criticità sono attenuate dall'apprendistato extra-aziendale, al quale giovani con carriere scolastiche e esperienze lavorative più deboli, spesso di origine migratoria, possono più facilmente accedere. Alle criticità si aggiungono le preoccupazioni per la negativa evoluzione demografica, che preannuncia una insufficiente disponibilità di lavoratori qualificati. Infatti, la popolazione delle classi di età 21-30 anni è di circa 1.000.000 per classe, mentre per le classi di età 11-20 anni la media si abbassa a 830.000. Sono già in corso programmi, finanziati dalle aziende, per il reclutamento all'estero di qualificati e di apprendisti. La percentuale di apprendisti per classe d'età resta stabile, ma con un costante calo in termini assoluti.

Del carattere di opera collettiva del sistema duale si è già scritto in diversi

passaggi. Resta da specificare l'importante ruolo del sistema camerale, ai cui organismi tecnici dedicati spetta:

- a. verificare che le aziende abbiano le condizioni richieste per la formazione (abilitazione formale e sostanziale formatori e tecnici, idoneità di struttura e organizzazione) e predisponga un programma formativo conforme alle disposizioni degli ordinamenti formativi,
 - b. controllare e assistere le aziende nella conduzione della formazione,
 - c. fare gli esami intermedi e di fine formazione e certificare la qualificazione.
- Infine è da evidenziare il ruolo del BIBB, Istituto Federale per la Formazione Professionale, che, tra l'altro, deve dare consulenza scientifica al Governo Federale e alle parti sociali in materia di formazione professionale.

L'interfaccia tra la formazione e il mercato del lavoro: le qualificazioni e gli ordinamenti formativi

Le qualificazioni e gli ordinamenti sono regolati da decreti dello Stato Federale (Ministero della Formazione e della Ricerca congiuntamente con i Ministeri di competenza per l'ambito professionale) risultanti da un processo nel quale anche le parti sociali sono attori riconosciuti, con l'assistenza scientifica del BIBB.

Il processo di definizione e riconoscimento delle qualificazioni ha una lunga storia. Esso, già consolidato nell'artigianato, nel 1908 è stato oggetto di una prima formalizzazione nei settori industriali. Si è allora avviata la generalizzazione di quel processo, ripresa in forma sistematica dopo il 1945. A partire dagli anni '50 è iniziata anche la riduzione dalle circa 900 qualificazioni allora riconosciute alle 344 odierne, 64 totalmente nuove e le altre quasi tutte rivisitate a fondo, non solo nei contenuti, ma anche nella struttura, sempre più flessibile. Superate le originarie

"monoqualificazioni" eventualmente arricchite da specializzazioni, oggi l'offerta formativa è fatta da qualificazioni articolate per competenze di base, competenze chiave, ambiti di impiego e opzioni specialistiche, con la possibilità, di capitalizzazioni e di combinazioni modulari. Viene mantenuto il principio orientativo dei due terzi dedicati al nocciolo della qualificazione e un terzo alle diverse articolazioni.

Oggi, il dibattito scientifico e le sperimentazioni degli addetti ai lavori stanno accelerando ulteriormente la flessibilizzazione del sistema delle qualificazioni, anche in considerazione della globalizzazione che impone competitività professionale in un quadro europeo e mondiale.

Le ipotesi di innovazione, in parte praticate in sperimentazioni locali e settoriali, riguardano diverse linee di sviluppo:

- ulteriore sviluppo dell'organizzazione per famiglie di qualificazioni e della combinazione di una base fondamentale e di articolazioni opzionali, eventualmente orientate a specificità locali e/o aziendali;
- modularizzazione e conseguente capitalizzazione e permeabilità delle percorsi formativi di diverse qualificazioni;
- facilitazione dell'accesso all'apprendistato per chi proviene da esperienze professionali; più diretti collegamenti a passaggi formativi verticali e alla formazione continua;
- flessibilità della durata dell'apprendistato.

La regolazione degli ordinamenti professionali accompagna l'evoluzione delle qualificazioni e le riflette dal punto di vista dell'impianto formativo. L'ordinamento formativo deve contenere almeno: 1) la definizione e la descrizione della qualificazione, 2) la durata dell'apprendistato tra un minimo di 24 e un massimo di 42 mesi; la stragrande maggioranza degli apprendistati dura tre anni; 3) il profilo professionale, con le abilità, conoscenze e capacità richieste, 4) il piano formativo di massima, con l'indicazione

dell'organizzazione e della sequenza dei contenuti, le conoscenze e le capacità richieste, 5) l'indicazione degli standard per gli esami finali e dei criteri di certificazione. Al piano formativo di massima corrisponde il piano di massima degli insegnamenti elaborato dai singoli Länder. Dai due nominati piani quadro discendono rispettivamente il programma formativo aziendale e il corrispondente programma scolastico.

Dietro l'arida schematicità di questa presentazione c'è un sofisticato e flessibile sistema di interfaccia tra la formazione e il mercato del lavoro vissuto da tutte le parti in causa come risorsa di efficacia e di efficienza della formazione. Questo sistema è in un costante processo evoluzione, accompagnato da un importante investimento di ricerca scientifica su aspetti strategici quali i fondamenti del sistema delle qualificazioni, gli sviluppi demografici e il rischio di squilibrio tra domanda e offerta sul mercato del lavoro, il processo di scambio e di transizione tra formazione generale e formazione professionale, l'introduzione di una nuova disciplina nell'obbligo scolastico di base dedicata alle professioni e al lavoro, l'interazione tra il sistema duale e soggetti terzi per garantire al meglio, soprattutto per le piccole e medie imprese, sia adeguamento alle evoluzioni tecnologiche e alle trasformazioni dei processi produttivi e del lavoro, sia spazio per i soggetti più deboli e, infine, l'estensione del sistema duale all'istruzione terziaria universitaria e non, come nuovo riferimento per l'innalzamento del livello di scolarità di massa.

Impatto, significato e radici del sistema duale

Dell'importanza del binomio *Bildung* e *Beruf* nella struttura sociale ed economica tedesca si ha una chiara rappresentazione nei dati dell'Ufficio Federale di Statistica sulla struttura della

popolazione per livelli di qualificazione professionale¹². Il 79,2% della popolazione tedesca con più di 25 anni e anche oltre i 65 (61.655.000 unità) ha un titolo professionale e per il 69,1% ha conseguito il titolo attraverso l'apprendistato. La formazione professionale di livello terziario (*Fachschulen* e *Berufsakademien*) ha prodotto l'11,1% dei qualificati, la formazione universitaria (*Fachhochschulen* e *Hochschulen*) il 17,9% e la formazione dottorale l'1,6%. L'incidenza dell'apprendistato è ancora più rilevante, se si considera che parte dei qualificati dei livelli superiori proviene dall'apprendistato.

L'incidenza dei qualificati nel sistema duale è relativamente stabile per le diverse classi di età. La popolazione da 35 a 65 anni ha conseguito un titolo professionale attraverso l'apprendistato in percentuali che crescono dal 67,9% del gruppo 35-40 anni al 70,4% del gruppo 60-65 anni salendo al 74,0% degli over 65. Il 63,6% dei qualificati nel sistema duale delle classi 30-35 anni testimonia la più recente tendenza alla crescita della popolazione qualificata a livelli superiori. Per la classe di età 25-30 anni i qualificati attraverso l'apprendistato sono il 69,7%, il 6,1% in più del successivo gruppo di classi di età, poiché una parte di questi giovani ancora impegnata in percorsi di formazione di livello terziario o universitario. Nelle classi di età 20-25 anni i qualificati nel sistema duale sono addirittura l'88,9%, mentre nelle classi di età 15-20 anni solo il 2,5% (poco più di 100.000 unità) è qualificato, esclusivamente attraverso l'apprendistato.

Al di là della qualificazione professionale, non deve sfuggire la funzione di scolarizzazione di massa svolta dall'apprendistato, che è anche scuola e istruzione generale, soprattutto a partire dagli anni '50 del secolo scorso. Ne sono conferma i dati OCSE sui livelli di scolarità della popolazione attiva: in Germania le persone hanno raggiunto al massimo il livello di formazione secondario

inferiore rappresentano solo il 15% della popolazione considerata, in Svizzera l'11%, in Austria il 17% e in Italia il 46%¹³. Non è un caso che tra i marchi tedeschi più invidiati nel mondo ci sia, oltre alla *Soziale Marktwirtschaft*, il *Duales System*. Il prestigio del primo si è appannato, quello del secondo rimane immutato. Questo prestigio è fondato su una tradizione secolare sviluppata nella forma odierna da oltre un secolo sulla base di

un consapevole contesto culturale, sociale e di mercato, di un sistema di imprese che investe nella formazione, di un sicuro e stabile assetto istituzionale e organizzativo e di un adeguato quadro concettuale e strumentale. Per questo, il sistema duale non è semplicemente una moderna tecnicità ingegneristica. I due termini che lo definiscono, *Bildung* e *Beruf*, rinviano a origini e consistenze antiche e pregiate.

Note

- 1 Gli Istituti universitari (*Hochschulen*), qui non considerati, sono tradizionalmente divisi tra *Universitäten* e *Fachhochschulen* (Scuole superiori specialistiche, cioè Università di scienze applicate), distinzione in gran parte superata dal Processo di Bologna.
- 2 Nel 2010 la popolazione scolastica del 9° e 10° anno dei diversi indirizzi, comprese le scuole speciali per studenti con difficoltà, ammontava a 1.446.662 studenti, ai quali andavano aggiunti i 95.000 che nel 10° anno erano già nel ciclo secondario superiore. Il 25% frequentava l'*Hauptschule*, il 10% la *Gesamtschule*, il 27% la *Realschule* e il 31% il *Gymnasium*.
- 3 Nel 2010 la popolazione scolastica del 12° e 13° anno del ciclo secondario superiore, comprese le scuole speciali per studenti con difficoltà, ammontava a 1.425.295 studenti. Il 40% frequentava il *Gymnasium*, il 33,5% la formazione professionale nel sistema duale, il 14% la *Berufsfachschule* e l'11% il *Fachgymnasium*.
- 4 I tre principali termini usati nei sistemi scolastici europei per definire i percorsi scolastici sono istruzione, educazione e formazione. In Germania "educazione" (*Erziehung*) è usato solo per la scuola materna, "istruzione" (*Unterricht*) si ritrova solo nella denominazione di alcuni Ministeri dei *Länder*. L'offerta della scuola a tutti i livelli, anche universitari, è la *Bildung* "formazione". Per questo, qui si usa "formazione" per tutti i cicli scolastici e universitari.
- 5 Al posto del termine italiano "qualifica", si preferisce usare il termine "qualificazione" come traduzione del termine tedesco *Ausbildungsberuf*. "Qualifica" rimanda soprattutto all'attestazione formale di un titolo, "qualificazione" traduce meglio *Ausbildungsberuf*, che congiunge il processo formativo e il titolo professionale.
- 6 Tradurre *Berufsausbildung im dualen System* – letteralmente “formazione professionale nel sistema duale” - con “apprendistato” non dà conto della sostanza espressa nella definizione originaria. Per questo è utile precisare che qui con “apprendistato” si intende la *Berufsausbildung im dualen System*.
- 7 Il *Meister* è il “maestro” di arti e mestieri con connotazione formativa, qualificazione di livello terziario non universitario.
- 8 BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung – Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012.
- 9 Probleme und Perspektiven der Berufsausbildung – Elisabeth Krekel – Hochschule Bremen/Bundesinstitut für Berufsbildung – Berlin 2007.
- 10 In linea di principio non ci sono limiti di età. Semplicemente si constata dai dati statistici del *Bundesministerium für Bildung und Forschung* che la presenza di apprendisti, nelle *Berufschulen* arriva fino a quell'età.
- 11 In Austria, dove vige lo stesso sistema duale, l'età media di ingresso è di soli 16 anni. È da segnalare che in questo Paese la legge obbliga lo Stato a fornire un posto di apprendistato ai giovani non impegnati in altri percorsi del ciclo secondario superiore.
- 12 Statistisches Bundesamt – Bildungsstand – Bevölkerung 2011 nach Bildungsabschluss und Altersgruppe in Deutschland.
- 13 Education at a Glance – OECD 2011.
- 14 Mario Gennari, *Filosofia della formazione dell'uomo*, Bompiani 2001.

Il prestigio del *Beruf* (professione, con connotazione di vocazione, responsabilità, dignità e ruolo socio-economico) ha radici lontane, come quello della *Bildung*, termine denso di spessore semantico della tradizione filosofica tedesca, con il quale si caratterizza la formazione e la si distingue dall'*Erziehung* (educazione). Esso esprime l'esperienza e il processo di sviluppo umano nella coniugazione di spiritualità, etica, politica e tecnica .

Il concetto di *Beruf* si è sviluppata nei secoli nella crescita della prima borghesia artigiana e delle sue corporazioni, nell'etica protestante, nell'affermazione del movimento operaio, nell'impatto della dottrina sociale cattolica – nel mondo cattolico germanofono molto più effettivo che altrove –, approdando nel secondo dopoguerra alla *Soziale Marktwirtschaft*, con tutte le implicazioni di responsabilità sociale dell'impresa, di *Mitbestimmung* e di valore – economico, sociale e culturale – del lavoro professionale.

Anche la storia della regolamentazione legislativa del sistema duale ci riporta all'indomani della prima guerra mondiale, quando insanabili conflitti tra imprenditori e sindacati vanificarono proposte legislative maturate già all'inizio del secolo.

La prima legge sull'apprendistato, non più iniziativa dei settori economici, ma sistema pubblico di formazione, è stata promulgata nel 1953. Ad essa sono seguite la legge quadro del 1969, iniziativa di un Governo di *Grosse Koalition*, e la riforma del 2005. Anche le scuole professionali hanno radici secolari nelle scuole domenicali (imparare a leggere, scrivere e far di conto) delle Chiese e delle corporazioni di artigiani e imprese. La prima legge che stabilisce l'obbligo generale della frequenza delle scuole professionali per gli apprendisti apparve nel 1938, anticipata nei decenni precedenti da disposizioni locali.

Carla Fendi: come nasce il talento made in Italy

A cura di
Irene Gatti
e Giorgia Goggi



**Irene
Gatti**

Cominciamo dal principio. Ricorda di aver avuto, già nell'infanzia, contatti con il lavoro dei suoi genitori? Com'è stata coinvolta e stimolata dall'ambiente familiare a fare la sua esperienza professionale?

Carla Fendi: Quando i miei genitori tornavano a casa, dopo una giornata di intenso lavoro, erano soliti raccontarmi quello che avevano fatto, ci incuriosivano con qualche episodio accaduto. Ricordo che ne parlavamo a tavola durante il pranzo, noi sorelle stavamo attentissime al loro racconto, era importante per noi sapere cosa era successo, ci appassionavamo ai racconti, ascoltavamo i problemi e a nostra volta raccontavamo le novità della scuola. Era bello perché ci sentivamo partecipi della loro vita e ci sembrava di non essere stati, durante la giornata, lontani da loro. Abitavamo sopra il nostro negozio in viale Piave e se anche i genitori non ci permettevano di stare in negozio per non disturbare,abbiamo sin dall'inizio

respirato l'aria del lavoro. Poi per necessità, a causa della malattia di mio padre, siamo dovute entrare tutte a turno ancora giovani appena terminati gli studi a lavorare nell'azienda di famiglia. È stato forse un dispiacere per me non avere terminato gli studi universitari. Ma ho avuto un grande interesse per il lavoro, sentirmi parte dell'impresa di famiglia e iniziare così un percorso professionale bello, importante che mi ha arricchito la vita e che ho amato e amo ancora molto.

I.G. Quali sono le tappe cruciali che hanno segnato il suo percorso lavorativo durante la giovinezza?

C.F. Prima di tutto devo dire che mia madre, una donna veramente eccezionale che sapeva dirigere il lavoro con grande autorevolezza, ha avuto l'intelligenza di farmi fare esperienza in molti settori dell'azienda. Dall'amministrazione alle vendite, al pubblico, al commerciale, oltre al creativo fino alla comunicazione e all'immagine, di cui poi sono stata responsabile per anni. Posso dire di avere avuto veramente la fortuna di seguire i settori vitali dell'impresa con esperienze che mi hanno arricchito a 360 gradi, e che mi hanno permesso di conoscere perfettamente l'azienda e quindi di svolgere alla fine il mio ruolo

di Presidente con grande consapevolezza. Ricordo senza dubbio il periodo iniziale trascorso nel settore dell'amministrazione: dovevo imparare tutto e nello stesso tempo imparare a gestire il settore. Non è stato facile, ma è stato molto bello e intenso perché facevo contemporaneamente anche la parte creativa. Sono esperienze importanti perché formano e aiutano a crescere professionalmente.

I.G. Quali cambiamenti hanno caratterizzato il periodo della maturità? Quali competenze le sono state trasmesse nell'ambito aziendale?

C.F. La consapevolezza, l'esperienza, il grande amore che ha accompagnato tutta la mia vita di lavoro mi ha dato una sensibilità, un approccio umano importante. Inoltre, essendo io responsabile della comunicazione e dell'immagine ho dovuto far conoscere la griffe nel mondo in tutti suoi aspetti. E in questa esperienza, per me è stato fondamentale il rapporto che ho avuto con il mercato americano. Mia sorella Anna che si occupava più strettamente della parte creativa, ed io, avevamo capito già negli anni settanta, quando il made in Italy stava diventando il fiore all'occhiello della nostra economia, che era fondamentale sbarcare



In questo numero, il ritratto di un'icona internazionale della moda e simbolo indiscutibile del made in Italy: **Carla Fendi**.

In un'intervista a più voci, Fendi ripercorre la sua vita e il suo lavoro, dai primi passi nella sartoria di famiglia a Roma, alla conquista delle passerelle internazionali.

Il talento e le scelte professionali raccontati a Irene Gatti, un'affermata professionista che da quarant'anni lavora nella scuola e nella formazione professionale, e a Giorgia Goggi, giovane studentessa neodiplomata al Politecnico di Milano che aspira a lavorare nel mondo della moda.

sul mercato USA. Così ricordo ancora con quanta emozione siamo andati a presentare le prime collezioni di pellicceria in America. Non conoscevamo nessuno ma quando presentammo le nostre creazioni a Henry Bendell, rimasero tutti ammirati dalla capacità che avevamo avuto di trasformare la pelliccia da simbolo di status sociale e di ricchezza, a oggetto di moda, creativo, leggero, che si rinnovava di stagione in stagione e seguiva le esigenze della donna sempre più coinvolta nel mondo del lavoro. Un vero successo conquistare il mercato americano e la stampa, che ha permesso poi al marchio di raggiungere tutti i più importanti Paesi nel mondo.

I.G. Quale ritiene sia stato il suo contributo originale rispetto allo sviluppo dell'azienda?

C.F. Noi siamo cinque sorelle e tutte abbiamo lavorato per creare e far diventare il marchio Fendi quello che è oggi: una griffe conosciuta in tutto il mondo. Abbiamo lavorato in grande sinergia, ognuna nel settore di propria competenza e ognuna di noi ha dato un valore aggiunto alla crescita dell'azienda, a seconda delle proprie caratteristiche e della propria personalità. Mia madre era solita dire che eravamo come le cinque

dita della mano, indipendenti, ma sinergiche l'una all'altra. Dire che cosa ha fatto ognuna di noi per l'azienda è quasi impossibile. Ma ognuna di noi ha contribuito a fare di Fendi un simbolo di creatività, di ricerca, e di alto artigianato. E siamo riusciti a raggiungere questi risultati perché avevamo tutti un unico obiettivo che si chiamava Fendi.

I.G. Quale continuità individua tra arte e artigianato?

C.F. Fendi ha una grande ricchezza che sono i suoi laboratori artigianali, dove vengono create con una maestria unica le pellicce lavorate a mano, con tecniche esclusive. In questi laboratori sono passate generazioni che spesso hanno tramandato il loro sapere da padre in figlio. E questo non solo nel settore della pellicceria ma anche della pelletteria dove, come nella linea "Selleria", sono state riutilizzate tecniche, materiali e un'artigianalità che aveva scoperto mia madre e che sono state riproposte poi diventando un best seller della nostra produzione. Riconosco quindi un grande valore all'artigianato anche se non credo che debba essere considerato un'espressione artistica, quanto piuttosto un'eccellenza del saper fare e del fare bene. Una grande ricchezza del nostro Paese, che come

tale deve essere difeso e incentivato affinché non si perdano delle conoscenze manuali importanti, e affinché i giovani possano ritrovare l'amore per questo settore sia come valore culturale che come importante fonte di guadagno. Desidero veramente sostenere questo discorso troppo spesso dimenticato perché lo ritengo assolutamente importante. Credo nell'artigianato come elemento d'identità culturale e sociale dei popoli. I maestri artigiani, soprattutto quando sono capaci di innovare la tradizione storica, vanno supportati. E altrettanto vanno stimolati e aiutati i figli perché continuino lo stesso mestiere e si ritrovino subito un lavoro.

I.G. Quale suggerimento potrebbe dare a chi lavora nell'ambito della formazione professionale dei giovani interessati al mondo della moda?

C.F. Prima di tutto capire che bisogna avere l'umiltà di imparare, di sperimentarsi, di capire se il lavoro intrapreso è quello che veramente si vuole fare. Poi avere tenacia, determinazione. Chi veramente vuole qualcosa, credo che riesca a raggiungerla. Infine, ricordare una frase che è sempre stata un valore per Fendi "niente è impossibile": molto si può raggiungere con la volontà.

I.G. Conosce le qualifiche triennali dedicate all'abbigliamento e alla calzatura? Ha avuto modo di valutare l'adeguatezza della competenza raggiunta dai qualificati?

C.F. Non le conosco direttamente, ma ritengo che i corsi di preparazione alla professione siano validi. È determinante la pratica, il lavoro reale. Dalle scuole possono uscire i migliori allievi ma poi l'abilità, la predisposizione e il valore professionale si misura direttamente sul lavoro. Di giovani volenterosi ce ne sono molti, e mi auguro che possano avere la possibilità di cimentarsi con questa bella professione.

I.G. A che età si può cominciare a pensare alla moda? Quali esperienze dovrebbero far parte del curriculum della scuola, elementare e media, per rivedere l'approccio alla manualità, per rilanciare quelle competenze come elementi di valore della persona?

C.F. Non credo che vi sia un'età precisa per cominciare. Ad esempio, ho visto la terza generazione Fendi, le figlie delle mie sorelle, giocare fin da piccole con la moda e con i tessuti. Venivano nei laboratori ancora bambine e respiravano l'aria della moda, il profumo delle creazioni. Così è nata la loro passione, la loro formazione e sono diventate tutte, anche se in modo diverso, delle creative. Certo loro sono state fortunate perché hanno avuto questa possibilità, ma io credo che se c'è passione, terminati gli studi di base che sono indispensabili per la vita, è importante cominciare a sperimentarsi, fare esperienze per formarsi e crescere.

I.G. Quale opinione si è fatta del valore dei titoli universitari relativi al settore della moda? Quali eventuali modifiche riterrebbe opportune? In base alle sue esperienze avrebbe dei suggerimenti per le politiche formative del nostro paese.

C.F. Credo che le scuole di Moda in Italia

siano molto valide, e infatti da alcune di queste scuole sono usciti importanti creativi ora responsabili di grandi marchi. Credo che questo valga anche per altri settori della moda. Ritengo quindi che si debba dare molta fiducia a questi corsi di preparazione. Quello che auspicherei è, invece, che vi fosse una sempre maggiore comunicazione tra la teoria e la pratica, tra lo studio e il lavoro, che si creassero vere sinergie, alcune so già che esistono. Tutto questo affinché la scuola sia non solo una bella preparazione teorica ma una vera palestra per sperimentare e sperimentarsi prima di avvicinarsi al mondo del lavoro.



Giorgia Goggi

Esistono a suo parere, qualità innate indispensabili per affrontare un percorso professionale nella moda? Quali competenze sono indispensabili? Quale, secondo lei, è il modo migliore per apprenderle?

C.F. Certamente la creatività, la fantasia, il gusto della ricerca, sono doti di partenza indispensabili. A questo però si deve aggiungere la cultura per le nostre radici, della nostra storia, che è sempre fonte inesauribile di ispirazione. Abbiamo la fortuna di essere italiani, di essere abituati al gusto, al senso del bello. Respiriamo cultura e bellezze artistiche da quando siamo nati. Quindi chi meglio di noi può coniugare creatività, bellezza, e senso artistico? È importante che i giovani siano consapevoli di questo e sappiano esternare, soprattutto nel settore della moda, le radici culturali che hanno nell'animo. Poi, le competenze, gli studi, l'apprendimento tecnico faranno da contorno a questa piattaforma di partenza.

G.G. Sono arrivata alla fine del mio percorso triennale in design della moda presso il Politecnico di Milano. Ho imparato tante cose, ma non sento di averne ancora piena padronanza. Secondo Lei quale è la competenza più importante in questo settore? Se volessi continuare a studiare, cosa mi consiglierebbe?

C.F. Le scuole di moda che esistono nel nostro Paese sono validissime, oltre quelle all'estero come la Saint Martin School a Londra. Ribadisco che ve ne sono di molto valide che partoriscono eccellenti figure professionali. Le scuole comunque sono centri di cultura, di formazione, di conoscenza base del settore: ma sono tutti punti di partenza, oltre ai quali bisogna andare. Giustamente i giovani chiedono in quale modo andare oltre. E questo è un problema per tutti quelli che escono dalle università, dai corsi post laurea e dai master. Credo che la prima cosa sia quella di fare uno stage, in Italia, ancora meglio se all'estero. Solo dopo avere fatto esperienza sul campo si può capire cos'è il settore della moda, quali figure professionali esistono, quali necessitano e a che cosa si è più portati. L'esperienza pratica, lo stage, l'apprendistato è sempre un indispensabile punto di partenza dopo gli studi, per capire il settore in cui si opera ma soprattutto per conoscersi e per capire alla fine che cosa si vuol fare veramente.

G.G. Quali sono le migliori vetrine in Italia per farsi conoscere come giovane designer emergente? Come si possono trovare i fondi per finanziare la nascita della propria collezione?

C.F. Sicuramente è importante fare esperienza in una casa di moda, poi se si hanno le qualità, sicuramente prima o poi si emerge. Finanziare una collezione non è facile. Conosco giovani stilisti che sono ricorsi agli aiuti familiari e agli amici. Certo bisogna avere

tanta passione e volontà perché fondi pubblici non ci sono, ma io credo che sia sufficiente partire anche da poco e da pochi pezzi e poi, come sempre, ci vuole tanta tenacia e un pizzico di fortuna.

G.G. Ho avuto modo di fare diverse esperienze negli ultimi tre anni, ho scoperto che dietro ad una maison di moda si nascondono diverse professioni che ignoravo totalmente, ma spesso le accademie propongono solo la figura di designer e stylist. Di che cosa ha bisogno il settore in questo momento? Quali sono le scelte strategiche da fare per mantenere la posizione italiana in questo settore? Qual è stato l'errore più grande fatto dal nostro Paese in merito alla formazione professionale nel settore moda?

C.F. Quando abbiamo iniziato noi, la moda in Italia non era assolutamente supportata, le istituzioni non ci credevano e noi abbiamo dovuto fare tutto, solo con le nostre forze. Così la moda è cresciuta ed è diventata voce determinante della nostra economia e rimane tutt'ora un fiore all'occhiello nel nostro Paese nel palcoscenico internazionale. Voi giovani siete più fortunati perché trovate un terreno già pronto, ma questo terreno bisogna comunque che sia continuamente sostenuto e alimentato, come fanno in Francia, attraverso supporti istituzionali assolutamente fondamentali. Al di là di questo, il settore è vivo ma necessita giustamente di essere alimentato con forze nuove. Ben vengano dunque i giovani. In quali settori? Ogni azienda ovviamente ha le sue necessità e lo stesso mercato delle risorse umane è in continuo movimento. Io credo quindi che i giovani abbiano molte possibilità ma è difficile stabilire se necessitano più stylist o più esperti in comunicazione piuttosto che in marketing o visual. Bisogna

quindi che da una parte i giovani contattino le maison per capire le reali necessità, ma dall'altra è indispensabile che siano le stesse scuole a fare monitoraggio autorevole per essere sempre aggiornati sulla realtà del settore e quindi incentivare dei corsi piuttosto che altri. L'errore più grande infatti, è che non vi sia continuità e comunicazione tra le scuole e le case di moda con il rischio quindi che, come spesso accade, il Paese reale sia lontano da quello della formazione.

G.G. Quale percorso professionale vede come ideale per un'aspirante stylist, quali i requisiti professionali essenziali, e le opportunità per l'inserimento lavorativo?

C.F. Ribadisco che la creatività, la fantasia ma anche un continuo aggiornamento artistico culturale sui gusti, sui trend, sono assolutamente indispensabili. Le opportunità poi si devono cercare, contattando, conoscendo. So che c'è anche tutto un mondo web interessante che allarga le professionalità alle riviste, alla stampa, alle mostre. Credo che sia tutto da scandagliare e da seguire.

G.G. Secondo Lei, è più consigliabile intraprendere un percorso tradizionale, come una laurea in lettere o architettura e specializzarsi in un secondo tempo, come si faceva una volta?

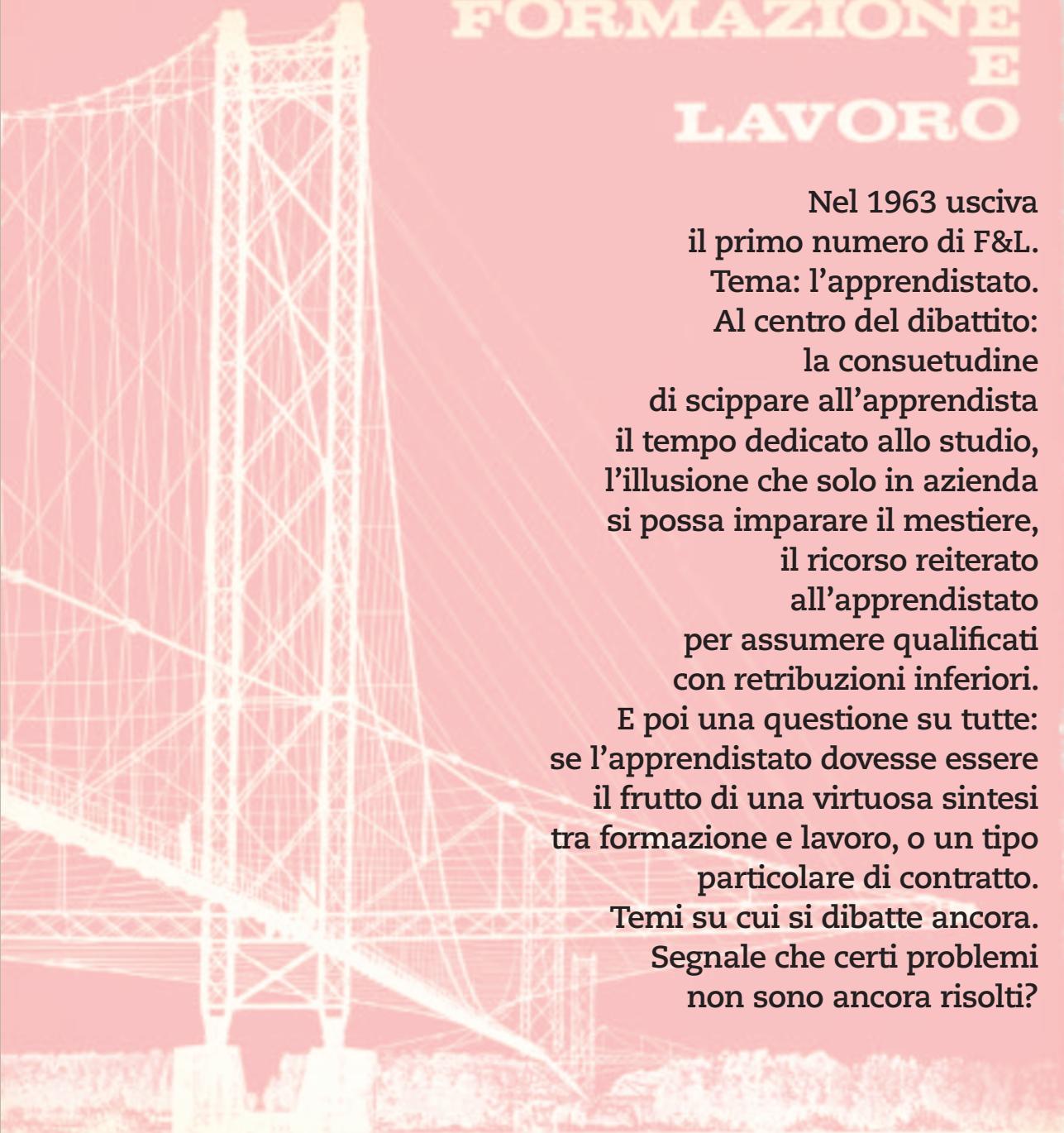
C.F. Gli studi universitari sono certamente importanti, non solo per le conoscenze specifiche che danno ma soprattutto perché "aprano" la mente, insegnano a studiare, valutare, comparare. Se però non è indispensabile un certificato di laurea è assolutamente indispensabile una solida base culturale, e non solo del nostro Paese ma del mondo. Io credo insomma che la professionalità in qualsiasi settore, non sia solo frutto di studi, ma sia anche il risultato di una

preparazione più ampia che ci viene dalla scuola, dalla società, dall'attualità, da tutto quello che ci circonda a cui dobbiamo sempre guardare con attenzione.

G.G. Si sente spesso parlare di fuga di cervelli. Molti dei nostri creativi sono costretti ad andare all'estero per trovare terreno fertile, quando sappiamo tutti che l'Italia è la patria della moda e del design, del gusto, dell'eleganza e soprattutto del saper fare. Come si può arginare questo fenomeno? Credete che il governo possa contribuire positivamente alla promozione di programmi specifici per la moda italiana?

C.F. Io non vedo in modo negativo "la fuga dei cervelli" almeno nel settore della moda. Mi sento orgogliosa se a capo dell'ufficio creativo di una maison francese, americana o di qualsiasi parte del mondo, c'è un italiano o un'italiana e viceversa trovo stimolante che a volte creativi inglesi, francesi, americani, facciano esperienza in una azienda italiana. La creatività è un grande bacino, fatto di scambi di culture diverse, di ispirazioni che vengono da lontano e comunque da momenti diversi. Importante è questa mondializzazione, questi diversi fermenti culturali che si intrecciano ed è comunque importante non dimenticare mai la nostra realtà europea. Non mi sento quindi di "difendere" il territorio in questo senso, quello che invece auspico è che piuttosto vi siano da parte delle Istituzioni opportuni piani che diano un contributo, un aiuto alle rispettive realtà economiche, che siano incentivate a crescere, a svilupparsi, che siano supportate negli scambi commerciali affinché, al di là di qualsiasi bandiera creativa, l'economia del settore cresca e sia una realtà lavorativa sempre più importante per il nostro Paese.

FORMAZIONE E LAVORO



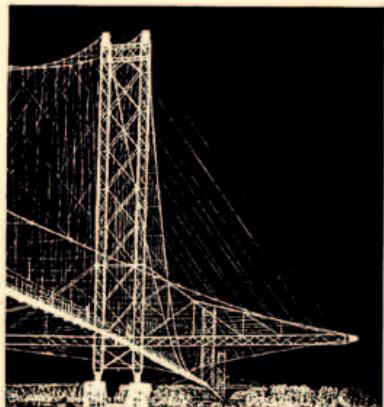
Nel 1963 usciva il primo numero di F&L. Tema: l'apprendistato. Al centro del dibattito: la consuetudine di scippare all'apprendista il tempo dedicato allo studio, l'illusione che solo in azienda si possa imparare il mestiere, il ricorso reiterato all'apprendistato per assumere qualificati con retribuzioni inferiori.

E poi una questione su tutte: se l'apprendistato dovesse essere il frutto di una virtuosa sintesi tra formazione e lavoro, o un tipo particolare di contratto. Temi su cui si dibatte ancora. Segnale che certi problemi non sono ancora risolti?

maggio - giugno

1

l'apprendistato



FORMAZIONE E LAVORO

Rivista bimestrale dell'E.N.A.I.P.
(Ente Nazionale ACLI per l'Istruzione Professionale)
Roma - Via dei Prefetti 46
Direttore - LIVIO LABOR
Condirettori - V. POZZAR (resp.) - L. TAVAZZA
Redattore capo - L. BOSIO
Autorizz. del Tribunale di Roma N. 9156
del 6 aprile 1963
un numero L. 500
abbonam. ord. L. 2.500 - sostenitore L. 10.000
C/C 1/42540 - Gruppo III
Stampato a Roma con i tipi della ELIOGRAF
Via C. Merin 30 - tel. 312.372

1

maggio - giugno 1963

- I Biglietto da visita, *di Vittorio Pozzar*
- II Movimento operaio e formazione professionale, *di Livio Labor*
- IV Sommario

Quaderno monografico: « L'APPRENDISTATO »

Il punto

- 2 L'apprendistato non appartiene solo al mondo moderno,
di Carlo Alberto Cavalli
- 6 - 1955 - Le ragioni di una legge, *di Ferdinando Storchi*
- 9 Valore formativo dell'apprendistato, *di Ferdinando Roselli*

Il dibattito

- 16 - 1963 - Istruzione professionale e apprendistato, *di Giovanni Gozzer*
- 19 Medicina e apprendistato *di Francesco Sibour*
- 22 Condizione umana del giovane apprendista, *di Matteo Ajassa*
- 26 L'atto religioso dell'apprendista, *di Don Edgardo Rossi*
- 31 Attuali carenze di una legge, *di Orazio Sciacca*
- 35 Per una revisione della disciplina dell'apprendistato, *di Fabio Cosentini*
- 40 Sintesi dei dibattiti sull'apprendistato

I documenti

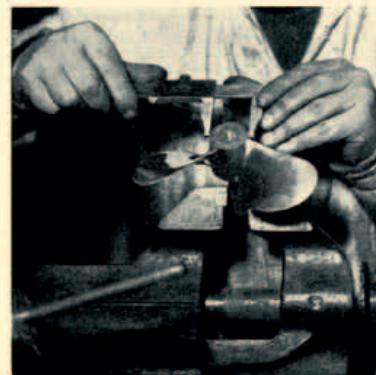
- 46 Documenti internazionali:
 - 1 - La formazione professionale nella Comunità Europea
 - 2 - La Raccomandazione dell'UNESCO
 - 3 - L'Organizzazione Internazionale del Lavoro e l'apprendistato
- 52 Panorama internazionale dell'apprendistato, *di Luigi Bosio*
 - 1 - Apprendistato e scuola nell'Unione Sovietica
 - 2 - Apprendistato nella Repubblica Federale Tedesca
 - 3 - Apprendistato in Francia
 - 4 - Apprendistato in America
- 66 La disciplina dell'apprendistato in Italia
 - 1 - La legge 19 gennaio 1955, n. 25
 - 2 - Il Regolamento: D.P.R. 30 dicembre 1956 n. 1668
- 72 Tre proposte di legge:
 - 16 gennaio 1960 - Novella
 - 28 gennaio 1960 - Scalia Vito
 - 5 ottobre 1962 - Sabatini
- 77 L'impegno di Gioventù Aclista per gli apprendisti, *di Gino Dassi*
- 79 L'Ente Nazionale ACLI per l'Istruzione Professionale (ENAIP) e l'apprendistato
- 81 Bibliografia ragionata dell'apprendistato, *di Massimo Saraz*
- 87 Gli autori

Il Bimestre

- II* Un'occasione mancata
- III* Napoli - « Gli Istituti Professionali Industriali nel Mezzogiorno d'Italia » - 15-17 febbraio 1963
- IV* Venezia - « Coordinamento nella Formazione Tecnico-Professionale » 8-9 dicembre 1962
- VII* CNEL - Il problema dell'apprendistato.



giovanni gozzer



1963

istruzione professionale e apprendistato

La legislatura che si è testé conclusa ha lasciato in sospeso due proposte di legge, entrambe rivolte ad apportare modifiche alla legge 19 gennaio 1955 n. 25 sulla disciplina dell'apprendistato.

La prima, presentata dai deputati Novella, Santi ed altri porta la data del 16 gennaio 1960; la seconda ad iniziativa dei deputati Scalia Vito, Sabatini ed altri, è stata presentata alla data del 28 gennaio successivo.

E' significativo il fatto che, pur provenendo da schieramenti politico-sindacali opposti, le due proposte di legge coincidano in maniera quasi perfetta nel determinare i motivi e nel definire le premesse che introducono i progetti di modifica.

Dice infatti il testo della proposta Scalia-Sabatini: «In primo luogo, si è creduto di dover stabilire che gli apprendisti possono essere assunti solo nelle aziende in cui sia impiegata manodopera specializzata o qualificata.

« Lo scopo di tale norma vuole essere quello di evitare, per il futuro, gli abusi fin qui verificatisi che hanno portato parecchie aziende, per nulla bisognose di apprendisti, ad avvalersi delle disposizioni di leggi esistenti e ad utilizzare della manodopera comune per lavoro ordinario senza dover sostenere alcun onere contributivo assicurativo o previdenziale.

« Il danno derivato da tale aumento arti-

ficio del numero degli apprendisti è facilmente comprensibile ed ha finito per aggravare, ancor più irreparabilmente, la situazione degli Enti previdenziali ed assicurativi nel nostro Paese »(1).

D'altra parte la proposta Novella-Santi, dice altrettanto chiaramente: « Ad oltre quattro anni dall'entrata in vigore della legge, è gioco forza ammettere che, per l'insufficiente interessamento dei pubblici poteri e per l'interpretazione del tutto unilaterale data dagli imprenditori ai propri compiti, il consuntivo della legge sull'apprendistato sia purtroppo gravemente deficitario; non solo la stessa legge non ha permesso di realizzare gli scopi che essa si proponeva, ma ne sono derivate situazioni talvolta persino peggiori di quelle in atto prima della nuova regolamentazione, così come è stato riconosciuto dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori nelle aziende.

« Infatti, malgrado che la legge 19 gennaio 1955 abbia notevolmente ridotto il costo dei contributi previdenziali per gli apprendisti, il relativo notevole vantaggio economico non ha indotto le imprese, tranne in alcuni casi, ad aumentare le assunzioni di giovani ed a garantire a questi il diritto di frequentare i corsi complementari. Per quanto riguarda le assunzioni dei giovani, pochissimi infatti risultano essere gli apprendisti occupati nelle grandi e medie industrie »(2).

C'è quindi una convergenza di valutazioni che non è priva di significato nel giudicare sostanzialmente negativa la legge n. 25. Forse per questo il 5 ottobre 1962 veniva presentata alla Camera una nuova proposta di legge ad iniziativa dei deputati Sabatini, Toros ed altri nella quale si leggeva questo preambolo: « Gli abusi operati da molte aziende ai danni dei giovani apprendisti adibendoli a lavori esclusivamente produttivi in cui l'addestramento non trova la concreta possibilità di essere esercitato ci impone come legislatori di rendere più precise e circoscritte le condizioni alle quali può instaurarsi il rapporto di apprendistato. Sembra perciò opportuno aggiungere alle disposizioni legislative in atto il divieto di assumere degli apprendisti sia per le lavorazioni in serie sia per quei tipi di lavoro che non consentono, per la loro natura, alcun addestramento »(3).

La proposta di legge Sabatini si proponeva soprattutto di incrementare l'istruzione professionale dei giovani fino ai 15 anni e di consentire che i giovani di età superiore ai 12 anni che non fossero in grado di completare l'istruzione obbligatoria potessero essere ammessi ai corsi di addestramento professionale organizzati dal Ministero del Lavoro.

Quest'ultima parte ovviamente è stata superata dalla legge 31 dicembre 1962 istitutiva della scuola media statale che sancisce l'ob-

bligatorietà della frequenza scolastica fino al 14° anno di età; nonché dall'obbligo fatto allo Stato di assicurare le condizioni che rendano possibile l'assolvimento di tale norma.

In realtà, a nostro avviso, sia la legge n. 25 del 19 gennaio 1955, sia i successivi progetti e proposte di modifiche dovrebbero essere inquadrati in una visione più ampia e totalmente innovatrice del problema dell'apprendistato; se ben si osserva, le stesse proposte di legge mirano piuttosto ad eliminare una serie di inconvenienti che la legge sull'apprendistato aveva determinato (utilizzazione per forme di lavoro normale e regolare, ma con retribuzioni inferiori al doppio, di giovani che invece di essere assunti con la normale qualifica venivano fatti figurare come apprendisti) piuttosto che a stabilire positivamente i modi in cui l'apprendistato, inteso come tipo speciale di formazione professionale poteva essere realizzato, un equivoco pericoloso.

C'è dunque alla base del concetto stesso di *apprendistato* un equivoco abbastanza grossolano e abbastanza pesante: e cioè quello per cui l'apprendistato stesso non è il risultato di una sintesi di formazione professionale nel lavoro o sul lavoro e di un certo complemento di formazione culturale, ma piuttosto un tipo particolare di rapporto di lavoro.

Questo atteggiamento è quello che caratterizza la legge n. 25; esso d'altra canto è stato ribadito in termini estremamente chiari-

ri in un rapporto elaborato dal Ministero del Lavoro nel novembre 1962. « In sede aziendale, il più importante strumento di formazione professionale è costituito dall'apprendistato che, ai sensi della legge 19 gennaio 1955 n. 25 (integrata dal relativo regolamento di esecuzione approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 1668 del 30 dicembre 1956), è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad imparire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle proprie dipendenze l'insegnamento necessario perché possa, mediante il conseguimento della capacità tecnica, diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa. Come emerge da tale definizione legislativa, scopo fondamentale dell'apprendistato (in cui si concreta la specialità del rapporto) è quello della formazione professionale dell'apprendista. »

Tale formazione avviene mediante l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare. Il primo ha il fine di fare acquisire all'apprendista la necessaria abilità nel lavoro prescelto, mediante la graduale applicazione ad esso, il secondo mira invece a conferire all'apprendista stesso le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale e si realizza mediante appositi corsi la cui frequenza è gratuita e obbligatoria, eccezione fatta, sotto questo ultimo aspetto, per coloro che già sono in possesso di un titolo di studio adeguato nel settore professionale corrispondente a quello cui si riferisce l'acquisizione della qualifica ».

Che cosa emerge da queste parole, al di là delle generiche affermazioni sulla piena capacità professionale, ecc.? Sostanzialmente questo: che lo Stato, i poteri pubblici tendono a sgravare se stessi dall'onere che la Costituzione (art. 35) impone loro, di assicurare cioè la formazione professionale dei lavoratori, trasferendo tale onere sui datori di lavoro i quali, in compenso, possono ottenere una condizione di favore nel rapporto di lavoro con la manodopera che viene considerata in fase di apprendistato.

Ma sono ovvie due conseguenze entrambe abbastanza gravi: e cioè in primo luogo che il datore di lavoro farà ogni sforzo per avere il vantaggio economico sottraendosi all'onere che la legge gli impone; in secondo luogo che il margine di tempo destinato alla cosiddetta formazione complementare sarà ridotto al minimo possibile quando non sarà addirittura portato a una semplice finzione; il che è appunto quello che viene constatato dai proponenti delle modifiche alla legge n. 25; e tutto questo a prescindere dal fatto che bisognerebbe chiedersi quale tipo di istruzione professionale possa essere assicurato da aziende in cui il personale cosiddetto « di apprendistato » rappresenta il 60% 70% del personale totale e svolge attività molteplici in cui non esiste nessuna forma di quell'addestramento pratico (e tanto meno di

« cultura complementare ») a cui si riferisce il rapporto del Ministero del Lavoro.

Il nostro punto di vista su questa materia è dunque oltremodo chiaro, anche se, come è ovvio, potrà rappresentare una posizione discutibile e non condivisa o solo parzialmente condivisa: la legge del '55, che disciplina l'apprendistato nei suoi vari settori e specializzazioni non si trova allineata allo spirito della Costituzione, nel testo formulato all'art. 35, e più in generale da tutti i principi fondamentali e dai titoli primo e secondo; essa è piuttosto un adattamento a situazioni nuove degli atteggiamenti e degli orientamenti che caratterizzavano la precedente legislazione, e avevano trovato la loro espressione più caratteristica nel D.L. 21/9 1938, n. 1906, convertito in legge il 2/6/1939, n. 739.

La legge del 1955 è, in altri termini, piuttosto retrospettiva che anticipatrice o innovativa; e non fa quindi meraviglia che essa non abbia un autentico contenuto moderno; né che sia in disarmonia con lo spirito e il dettato della Costituzione e tanti, in sostanza, piuttosto una discutibile mediazione fra i diritti individuali, le situazioni economiche e gli interessi aziendali che non una soluzione autentica del problema, sia pure nei termini provvisori in cui fatalmente l'apprendistato deve essere posto, in attesa di risolvere la questione dell'*istruzione professionale*, in cui esso trova la sua legittima soluzione.

D'altro canto l'idea di porre sul datore di lavoro l'onere di qualificare il lavoratore apprendista non può, ovviamente essere che un'illusione: allo stesso modo come sarebbe illusorio affidare il compito più generale dell'istruzione agli organismi economici che dovrebbero poi utilizzare l'individuo che fruisce dell'istruzione: perché si tratta, in definitiva, di due processi, uno a carattere libero e individuale, l'altro a carattere prevalentemente economico e finalistico.

Ma l'aspetto più discutibile e più arretrato delle impostazioni finora accettate in sede di elaborazione delle norme dell'apprendistato è quello che riguarda il modo stesso in cui esso viene concepito.

IL PENSIERO DELLA SVIMEZ

La relazione sul « progresso economico e strutture formative nell'Italia del 1975 », che è stata elaborata da uno speciale gruppo di lavoro della Commissione Nazionale d'indagine per la programmazione scolastica, affiancata a sua volta alla Commissione d'indagine sulla scuola italiana, considerando il problema dell'apprendistato, presenta queste testuali affermazioni: « In questi ultimi an-

■ note al testo

(1) Camera dei Deputati, Atti Parlamentari, III Legislatura, n. 1960-28 gennaio 1960.

(2) Camera dei Deputati, Atti Parlamentari III Legislatura, n. 1904-16 gennaio 1960.

(3) Camera dei Deputati, Atti Parlamentari, III Legislatura, n. 4162-16 gennaio 1962.

(4) SVIMEZ - Progresso economico e strutture formative nell'Italia del 1975 - Bozze stampa - Roma gennaio 1963, pag. 43.

(5) SVIMEZ - Progresso economico e strutture formative nell'Italia del 1975 - Bozze stampa - Roma gennaio 1963, pag. 93.

ni, si è manifestata inoltre un'interessante evoluzione dei mezzi di istruzione extrascolastica, con un crescente impegno delle aziende e dei grandi gruppi industriali nella qualificazione professionale e nei tentativi di promozione del lavoro.

« Si va delineando, quindi, una sempre più stretta integrazione tra formazione in aula e formazione sul lavoro, con l'ausilio di nuove strutture addestrative, le quali fanno *parire ogni giorno di più come la tradizionale forma di integrazione — l'apprendistato sia da considerarsi superata*.

« E infatti noto che l'apprendistato, nell'attuale sua configurazione, rispecchi un sistema produttivo di tipo artigianale e non industriale; ed è ugualmente noto che, nei paesi ove l'apprendistato assurge a dignità formativa, esso viene integrato con una larga utilizzazione di metodi nuovi di insegnamento, nonché con molte ore di studio, di lezioni, di osservazioni scientifiche, pratica che è quasi sconosciuta al nostro tipo di apprendistato, o che viene attuata in modo inefficiente, più formale che sostanziale. Con l'attuale organizzazione, l'apprendistato non può considerarsi, nella stragrande maggioranza dei casi, strumento valido di formazione. Occorrerebbe quindi una profonda trasformazione del sistema o, meglio, una revisione dei criteri attraverso cui si definiscono il ruolo delle aziende nella formazione del personale, le strutture più adatte per l'assolvimento di tale ruolo, e le funzioni che il potere pubblico dovrebbe svolgere in questo campo » (4).

Il problema è se sia soltanto con una trasformazione dell'attuale sistema che si può rendere efficiente l'apprendistato o se non sia la formula stessa che è ormai logorata e va modificata integralmente; è sulla linea di queste considerazioni che possiamo riprendere un'altra affermazione, sempre tratta dal rapporto citato più avanti: « Una tradizione secolare aveva individuato nell'apprendistato il mezzo di poter assolvere l'indispensabile azione di integrazione formativa; meno istituzionalizzato, ma non perciò meno comune e diffuso, si esplica a tutt'oggi il « tirocinio », soprattutto per le professioni non manuali.

A parte le considerazioni che in molti casi inducono industriali e artigiani a utilizzare le facilitazioni economiche che derivano loro dall'assumere dei giovani come apprendisti, occorre riconoscere che con ciò l'impresa si scarica di una funzione che le è propria, delegando all'uopo operai anziani, nella presunzione che essi vogliano o sappiano insegnare ai giovani il risultato di esperienze acquisite in anni di lavoro. Si osservi che considerazioni analoghe si possono svolgere nei riguardi dei « tirocinanti », magari neo-laureati inseriti in uffici tecnici, in studi professionali, e affidati a capi e dirigenti che non sempre hanno adeguate capacità pedagogiche » (5).

D'altro canto chi osservi con attenzione le

posizioni che affiorano in sede internazionale a questo proposito non potrà non constatare come attraverso i documenti ivi elaborati appaia sempre più chiaro lo sfaldamento del concetto tradizionale di apprendistato, ed emerga una visione più organica del concetto di formazione professionale di base.

DOCUMENTI INTERNAZIONALI

Chi rileggia il documento approvato dalla Assemblea dei 111 Paesi partecipanti all'ultima Conferenza Internazionale dell'UNESCO in data 11 dicembre 1962, noterà con interesse che in tutto il documento sull'istruzione tecnica professionale e nei documenti preparatori la parola « apprendistato » è totalmente scomparsa; dell'apprendistato, invece, parla con notevole ampiezza il testo della raccomandazione approvata dall'OIT a Ginevra, il 6 giugno 1962, in occasione della 46^a Sessione della Conferenza Generale.

Il documento parla dell'apprendistato nel suo titolo X, inserendo questo particolare tipo di formazione professionale tra la formazione aziendale (titolo IX) e la formazione accelerata (titolo XI). Nel testo citato si afferma che « la formazione sistematica e di lunga durata prevista per permettere di esercitare una professione riconosciuta, fornita essenzialmente in seno ad una azienda o alle dipendenze di un artigiano indipendente dovrebbe comportare un contratto scritto di apprendistato ed essere regolata da norme precise ».

Peraltro tutte queste norme sembrano comunque concernere taluni Paesi o talune forme di attività che non abbiano raggiunto ancora i livelli di sviluppo dei Paesi normalmente industrializzati; e, comunque, il contratto di apprendistato, suggerito nel testo della raccomandazione, sembra abbastanza impegnativo, così come esso è enunciato dall'art. 49: « Il contratto dovrebbe: a) comportare l'obbligo, esplicito e implicito, di preparare l'interessato a una particolare professione, come pure l'obbligo, anch'esso esplicito o implicito, da parte di quest'ultimo, di lavorare in cambio come apprendista durante un determinato periodo di apprendistato; b) contenere le norme e i regolamenti stabiliti per la professione in questione, la cui inclusione sia ritenuta necessaria o utile nell'interesse delle parti; c) prevedere tutti gli altri diritti e obblighi reciproci che siano pertinenti e che non siano stati definiti altrimenti, compreso, soprattutto, l'obbligo di rispettare tutti i regolamenti di sicurezza; d) contenere le disposizioni relative alla composizione dei contrasti fra le parti ».

La verità ci pare la seguente, e siamo in questo sulla linea degli atteggiamenti della Commissione Svimez; che cioè l'apprendistato è una forma surrogativa di una autentica istruzione professionale, propria di strutture economiche e di processi di sviluppo diversi da quelli attuali.

L'APPRENDISTATO E' FINITO?

In conclusione sembrerebbe di poter chiedersi se in realtà non si possano capovolgere radicalmente gli atteggiamenti e le posizioni nei confronti dell'apprendistato partendo da una serie di ipotesi che potrebbero essere così formulate:

1) Certamente forme di apprendistato di tipo tradizionale, soprattutto in alcuni settori delle attività artigianali, dei servizi ecc.

sembrano destinate a sopravvivere; ma esse sono estremamente limitate e gradualmente saranno fatte scomparire dall'avanzare della meccanizzazione e dell'automazione; tuttavia esse non debbono comportare un « sacrificio » della persona, nel senso di privarla di un tipo, ormai riconosciuto come necessario, di formazione professionale.

2) L'istruzione professionale di base, in qualsiasi settore e per qualsiasi tipo di attività, rappresenta un periodo di formazione necessaria per tutti coloro che entrano a far parte della popolazione attiva, in tutti i settori di lavoro; allo stesso modo come la conquista dell'alfabeto rappresenta una condizione preliminare per ogni cittadino che voglia inserirsi come parte integrante della società civile.

3) Il vecchio apprendistato, quindi, che conglobava sia la parte addestrativa della formazione professionale sia la parte culturale, è praticamente scomparso nei paesi industrializzati ed in fase di industrializzazione.

4) Esiste invece un problema di raccordo fra l'istruzione professionale di base e l'immissione nel mondo del lavoro, che potrebbe essere definito come « il periodo di tirocinio nella qualificazione ». Questo problema potrà essere risolto se lo si considererà in maniera nuova, e se, abbandonando vecchie distinzioni puramente verbali, come quelle tra addestramento e formazione, si troverà una più naturale situazione delle attività intermedie fra il periodo scolastico e il periodo aziendale; attività queste che dovrebbero costituire l'obiettivo preminente dell'interesse e delle iniziative del Ministero del Lavoro.

5) Esiste invece un altro tipo di collaborazione da parte delle strutture aziendali, che sembra destinato a sostituire in maniera più efficace le vecchie iniziative di apprendistato; ed è precisamente quello che riguarda le attività extrascolastiche e la promozione del lavoro: qui il discorso è più complesso e il tema merita di essere studiato a parte.

L'ipotesi da cui siamo partiti nello stendere la presente nota è quindi quella per cui l'apprendistato rappresenta un tipo e un momento formativo alle attività di lavoro che non corrisponde più alla struttura del lavoro moderno e che non è quindi tanto da modificare con nuove leggi e con nuovi interventi quanto, piuttosto, da considerare come esaurito. E' questa una constatazione altamente positiva: perché significa che il nostro Paese, nonostante tutte le disarmonie e gli squilibri che noi stessi constatiamo, sta tuttavia raggiungendo una fase e una tappa del suo sviluppo e del suo progresso economico che consentono di uscire dall'impostazione medievalistica e corporativa dell'apprendistato, nonché dalla fase dualistica apprendistato-formazione professionale.

Giovanni Gozzer

In evidenza



FRANCESCO LAURIA

Le 150 ore per il diritto allo studio

Analisi, memorie, echi di una straordinaria esperienza sindacale
Edizioni Lavoro, Roma 2012, pp. 296, € 16 (II Edizione)

Francesco Lauria, dottore di ricerca in Diritto delle relazioni di lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia, lavora presso il Centro Studi Firenze della CISL nazionale – Dipartimento Formazione Sindacale. Ha pubblicato, tra altro, il volume *A tu per tu con il sindacato. Dialoghi di relazioni industriali e di lavoro* (Giuffrè, Milano 2010). In questo libro l'autore racconta l'esperienza delle 150 ore per il diritto allo studio, inserendole nella storia dell'educazione degli adulti e del rapporto con il movimento sindacale. Non si tratta di un esercizio velleitario, ma della ricostruzione degli ideali e del percorso di un'esperienza straordinaria che ancora oggi ci permette di riflettere sull'educazione degli adulti come leva di cambiamento e inclusione. Nella prefazione Bruno Manghi sottolinea come «l'idea originaria era di Bruno Trentin e si rifaceva all'esperienza francese del bonus orario per la formazione professionale o pre-professionale che prevedeva permessi retribuiti per lo studio» (p. 9) aiutandoci a vivere il clima di quegli anni, a scoprirne i protagonisti e le figure di riferimento dal punto di vista pedagogico/ educativo (Paulo Freire e Don Milani in particolare). Molti dirigenti dei tre maggiori sindacati compresero l'importanza delle 150 ore, coinvolgendo oltre un milione mezzo di lavoratori in questo ambizioso progetto, inserito, nel 1973, in un importante rinnovo contattuale. Le 150 ore rappresentarono un investimento contrattuale con cui i lavoratori scambiavano salario per un processo di emancipazione

individuale e collettivo. Si trattava di una scommessa sulla rinegoziazione della risorsa tempo che rimetteva in discussione idee e pratiche del lavoro seguendo la migliore tradizione del sindacalismo riformista capace di coniugare conflitto e costruzione creativa. Scorrendo le memorie e i documenti, raccolti con grande attenzione e passione da Francesco Lauria, si coglie la presenza di un processo di contaminazione tra culture diverse; un fiume sotterraneo che poteva fare da pilastro a una possibile unità sindacale. Poi questo fiume si arrestò e anche l'esperienza delle 150 ore non ebbe seguito. Manghi parla nell'introduzione di «un grande balzo in qualche misura interrotto» sottolineando come «l'idea di formazione continua resti oggi troppo legata a un esito occupazionale e alla retorica del rafforzamento dell'occupabilità. È un impoverimento rispetto agli obiettivi e alle pratiche originali, e un aspetto molto sopravvalutato rispetto alla reale incidenza sulla realtà del lavoro». L'educazione degli adulti di oggi è in gran parte rappresentata da esperienze di auto-formazione, si pensi all'utilizzo delle nuove tecnologie. La scarsa attenzione, anche delle forze sindacali, al tema del diritto formativo come diritto esigibile da ogni lavoratore e alla necessità di creare anche in Italia un sistema strutturato per la formazione permanente dei lavoratori adulti, mostra la necessità di fare tesoro dell'esperienza delle 150, ripartendo dagli ideali di quella stagione. Questa seconda edizione del volume è arricchita da nuove interviste ai protagonisti dell'epoca e da ulteriori documenti.



FRANCO RADDI

Formazione professionale per competenze. Metodologia e applicazioni

ANANKE, Torino 2012, pp. 175, € 16,00

Come risultato dell'analisi degli effetti della globalizzazione sulla struttura di un sistema economico, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha rilevato come l'inadeguatezza della formazione del personale disponibile rispetto alle necessità delle imprese sia la principale carenza per le strategie di competitività sui mercati internazionali. La sfida immediata, una volta realizzate le necessarie azioni sul fronte tecnologico e organizzativo, è quindi quella della realizzazione di attività formative tendenti a migliorare la

professionalità delle risorse umane dell'impresa. La competenza è sempre più una combinazione di conoscenze, abilità, destrezze e atteggiamenti che permettano al lavoratore di eseguire correttamente le attività professionali richieste in un'ampia gamma di situazioni lavorative, caratterizzate da multifunzionalità e flessibilità. L'autore cerca di offrire un contributo di tipo metodologico e di applicazione concreta utile sia a chi fa formazione che alle imprese. La metodologia indicata rappresenta una proposta interessante per la gestione delle risorse umane a livello impresa e per la qualità dei Centri di Formazione secondo le norme ISO 9000.

A cura di
Fabio Cucculelli



VALERIA FRISO

Lavoro e formazione. Una prospettiva inclusiva

CLEUP, Padova 2012, pp. 154, € 14,00

Valeria Friso è Dottore di Ricerca in Scienze Pedagogiche, dell'Educazione e della Formazione presso l'Università di Padova. I suoi ambiti di ricerca riguardano principalmente la formazione degli adulti con approfondimenti relativi alla metodologia e alla formazione in azienda. Tra le sue pubblicazioni segnaliamo: *Quale formazione per le persone che lavorano. Verso un superamento della concezione delle Risorse Umane* (Cleup, 2012); *Pensare, fare, diffondere cultura inclusiva* (con R. Caldin, Padova University Press, 2012). In questo libro l'autrice sottolinea come il lifelong learning sia strategico per la crescita del nostro Paese. Da quando l'Europa lo ha affermato, diverse discipline hanno

cercato di studiarne le implicazioni. Tra queste, trova uno suo spazio ben definito anche la pedagogia, scienza che studia, nei diversi contesti e nelle diverse fasi del ciclo di vita, l'evoluzione della persona in quanto soggetto agente e allo stesso tempo oggetto primario di attenzioni. Il volume si pone quale contributo pedagogico alla riflessione sulla formazione in azienda, approfondendo, con esplicativi riferimenti interdisciplinari, il tema della centralità della persona che lavora, in un'ottica di inclusione sociale di tutte le persone, comprese quelle disabili. Valeria Friso ci aiuta a scoprire come la dimensione lavorativa rappresenti un contesto fondamentale per la crescita sociale, un luogo in cui i corpi intermedi possono svilupparsi ed un'esperienza essenziale per l'identità personale.



IVANA PAIS

La rete che lavora. Mestieri e professioni nell'era digitale

EGEA, Milano 2012, pp. 160, € 16,00.

Ivana Pais, è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro nella Facoltà di economia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Studia le reti di relazione nei siti di social network e nelle comunità professionali digitali.

Scrive per il blog *La Nuvola del Lavoro* del Corriere.it. L'autrice mostra come il lavoro sia diventato un oggetto sempre più sfuggente. Le scienze sociali, la letteratura, il cinema e l'arte hanno perso la capacità di rappresentarlo e le associazioni faticano a entrare in relazione con lavoratori dispersi e mobili. Non riescono a individuare bisogni collettivi su cui costruire le proprie piattaforme contrattuali, hanno perso quel senso di appartenenza necessario all'esercizio della rappresentanza. I siti di social network sono una piazza, dove

incontrarsi e parlare del proprio lavoro, ma anche un auditorium, dove confrontarsi e riflettere, una fiera, dove mettere in mostra i propri prodotti e un mercato, dove scambiare risorse. Attraverso i social network, l'azione collettiva lascia il passo a quella connettività, l'appartenenza alla connessione, la solidarietà alla collaborazione. Questo libro raccoglie le esperienze e i racconti del lavoro che cambia, attraverso i social media. Storie di lavoratori che nei social network vedono cadere i confini tra i loro ruoli e cercano nuove modalità per rappresentare la propria identità e costruire una reputazione; di persone che navigano le reti per cercare lavoro; di dipendenti alla ricerca di informazioni e occasioni di confronto che vadano oltre i confini delle loro aziende; storie di professionisti che nei social media costruiscono nuove comunità professionali.

Segnalazioni

- Carinci Franco, *E tu lavorerai come apprendista. L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi unico"*, CEDAM, Padova 2012.
- ISFOL, Fabrizio Giovannini (a cura), *Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori*, (ISFOL) I libri del Fondo sociale europeo, Roma, 2012.

- Gheido M. Rosa, Casotti Alfredo, *Apprendistato e tirocini. La formazione riformata*, Ipsoa, Assago (MI) 2012.
- Rapporto ISFOL 2012, *Le competenze per l'occupazione e la crescita*, Roma 2012.
- Staiano Rocchino, *I nuovi contratti di lavoro. Formativo, apprendistato, a termine, part-time*, Maggioli, Santarcangelo di Romagna (RN), 2012.

Hanno scritto e collaborato

Numero unico – anno 2011

Massimo Angeloni

Presidente regionale dell'UCIIM Lazio (dal 2007). Laureato in Scienze Agrarie (1992), è un'insegnante di scienze ed un esperto in E-learnig. Ha acquisito nel tempo competenze in campo informatico diventando Web Master di diversi siti (UCIIM nazionale e Lazio; Enaip). Dal 2009 collabora con la redazione della rivista "Formazione & Lavoro".

Giuseppe Bertagna

Ordinario di Pedagogia generale presso l'Università degli Studi di Bergamo. Coltiva tre linee di ricerca: la prima teorica, di epistemologia pedagogica, la seconda di pedagogia del lavoro. Da questo punto di vista, coordina la Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro, costituita nel 2009 grazie a un accordo fra Università di Bergamo, Adapt e MIUR. È consulente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per i problemi formativi. La terza linea di ricerca è di pedagogia della scuola. In questa prospettiva, dirige il Centro per la Qualità dell'Insegnamento e dell'Apprendimento dell'Università di Bergamo, che realizza ricerche sui problemi della scuola e dell'educazione. Come pedagogista della scuola è stato uno dei protagonisti delle varie Commissioni nazionali per la riforma del sistema di istruzione e di formazione, varate dai vari governi italiani dal 1986 in poi. Nella XIV legislatura, ha presieduto il gruppo di lavoro che ha fornito le basi pedagogiche, culturali e ordinamentali della riforma Moratti. È stato per due anni membro designato dal governo italiano presso l'Ocse. Da 2006 ad oggi ha pubblicato 6 monografie e numerosi saggi e articoli. Segnaliamo il più recente: *Lavoro e formazione dei giovani* (La Scuola 2011). È direttore del periodico online Cqia rivista. Formazione, lavoro, persona». Dirige inoltre la rivista "Nuova secondaria" (La Scuola, Brescia).

Irene Bertucci

Esperta di processi formativi. Negli ultimi anni si è occupata soprattutto di formazione dei formatori, obbligo formativo e contrasto alla dispersione scolastica. Lavora in ENAIP dove dal 2011 è responsabile della Funzione Ricerca e Sviluppo e Diffusione Buone Prassi e dell'Area Comunicazione e Immagine. Ha collaborato con l'ISFOL su studi inerenti lo sviluppo, nei formatori, delle competenze riflessive e delle metacompetenze.

Domenico Bova

È Responsabile dell'area Occupazione e Sviluppo Economico di Italia Lavoro (Agenzia del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). Ha maturato la propria esperienza professionale nel settore della formazione privata e della

consulenza aziendale in Comunicazione e Organizzazione d'Impresa. È stato Funzionario di Ruolo nel settore pubblico della Formazione Professionale.

Battista Castagna

È direttore della Rete esteri e progetti internazionali di ENAIP. A tale titolo partecipa per l'ENAIP alle attività delle Associazioni europee dei maggiori organismi nazionali, sia pubblici sia privati, di formazione professionale di tutti i Paesi dell'Unione Europea: EVTA (European Vocational Training Association) e EVBB (Europäischer Verband Beruflicher Bildungsträger) di cui è anche membro di presidenza, e EVBB (Europäischer Verband Beruflicher Bildungsträger).

Giulio Cardilli

È referente Progettazione dell'area Occupazione e Sviluppo Economico di Italia Lavoro (Agenzia del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). Ha maturato la propria esperienza professionale nel settore della consulenza (Business Strategy, Marketing, Information and Communication Technology e Organizzazione Aziendale) e della progettazione/valutazione di programmi per la promozione dello sviluppo imprenditoriale. È stato membro della Segreteria Tecnica Particolare del ministro delle Politiche Agricole e Forestali dal 2004 al 2006.

Fabio Cucculelli

Sociologo del lavoro e dell'organizzazione. Dal 2008 lavora presso il Dipartimento Lavoro delle Acli nazionali e dal 2010 è membro della commissione lavoro del Forum delle Associazioni familiari. Dal 2006 collabora alla redazione della rivista "La Società" (Fondazione Toniolo di Verona) e della rivista "Formazione & Lavoro". Le sue attività di ricerca riguarda le trasformazioni del mondo del lavoro. Tra i suoi articoli e pubblicazioni segnaliamo il più recente (con Elisabetta Murano e Ernesto Rossi) *La Conciliazione Famiglia-Lavoro. Un faticoso percorso di riconoscimento giuridico* in "Le nuove frontiere della conciliazione famiglia-lavoro" (Forum Associazioni Familiari, 2011)

Giancarlo Di Pietro

Fotografo per passione, ha visitato a piedi diversi Paesi dell'Europa, dell'Oriente e dell'Africa. Lavora nella Croce Rossa Italiana, presso il Servizio Legale del Comitato Centrale di Roma. Nel 2012 ha vinto un concorso fotografico nazionale dal titolo "L'universo di Tiziano Terzani".

Maurizio Drezzadore

Presidente di Forma (Dal giugno 2010) e consigliere del CNEL (dal 2010). Dal 2006 è direttore della rivista "Formazione &

Lavoro" di Enaip nazionale. Ha ricoperto diversi incarichi nelle Acli, in particolare quello di consigliere di presidenza e responsabile del Dipartimento Lavoro delle Acli nazionali, (dal 2008 al 2012) di amministratore delegato e presidente di ENAIP per dieci anni, e di presidente regionale delle Acli del Veneto. Inoltre dal 1998 è membro del comitato Economico-finanziario dell'Istituto per la cooperazione economica internazionale.

Fiorella Farinelli

Esperta di scuola, di formazione permanente e continua e di lavoro. Collabora con istituti di ricerca e autonomie locali, insegna italiano lingua2 ai migranti in una scuola del privato sociale. È stata Direttore Generale del Ministero Pubblica Istruzione. È membro dell'advisory board della rivista "Scuola Democratica" e componente del Comitato Scientifico della rete romana delle "ScuoleMigranti". Tra le pubblicazioni di cui è autrice e coautore segnaliamo: *Lungo il corso della vita. Dalle 150 ore alla formazione permanente* (Roma, Ediesse 2005); *Che cos'è l'intercultura* (Milano, Angeli 2007); *Misure formative per l'occupabilità. Il caso francese* (Isfol 2009).

Carla Fendi

Figlia d'arte. La famiglia Fendi ha fondato l'omonima casa di pelletteria e pellicce. Nel 1925 Edoardo Fendi e Adele Casagrande aprirono a Roma un negozio con annesso un laboratorio di pelletteria. In seguito, grazie all'attività delle loro cinque figlie, Paola, Anna, Franca, Carla e Alda. La Fendi perse la dimensione artigianale per trasformarsi in una grande azienda. Nel 1965 Fendi inizia una felice collaborazione con lo stilista tedesco K. Lagerfeld; in quello stesso anno nacque la griffe con la doppia F. Le sorelle Fendi hanno infranto le regole tradizionali della pellicceria, rinnovandone tecniche, processi di lavorazione, linee e colori. Risale agli anni Ottanta la nascita della linea giovane, dei profumi e della linea uomo oltre alla produzione di maglieria, jeans, arredamento, ecc. Tra il 1999 e il 2004 la quota maggioritaria Fendi è passata sotto il controllo del gruppo Louis Vuitton Moët Hennessy (Lvmh), guidato da B. Arnault. Carla oltre alla sua attività di stilista ha dato vita nel 2007 alla Fondazione Carla Fendi il cui scopo è quello di dare un contributo per preservare beni e valori culturali del passato e per garantirne la continuità e la crescita futura. I campi di interesse sono: l'arte, la letteratura, il cinema, la moda, l'ambiente e il sociale.

Irene Gatti

Collabora con Enaip dal 1973, professionista dell'educazione, si occupa da oltre quarant'anni di scuola e formazione professionale. Laureata in fisica teorica, ha insegnato fisica e laboratorio nelle scuole secondarie di secondo grado.

Dirigente scolastico dal 1992. Dal 1998 al 2009 ha lavorato il Ministero della Pubblica Istruzione, occupandosi di formazione dei docenti e di numerosi temi di politica scolastica.

Giorgia Goggi

Giovane aspirante stylist. Ha conseguito la maturità presso il Liceo linguistico Manzoni di Milano, ed ha intrapreso la difficile sfida di studiare lavorando: da tre anni svolge la sua attività di assistente styling, maturando numerose esperienze professionali in Italia e all'estero. Nel settembre di quest'anno si è laureata in moda e design al Politecnico di Milano.

Guglielmo Loy

Segretario confederale della UIL. Dal 2007 ha la responsabilità delle politiche di coesione e del Mezzogiorno, delle politiche abitative e di quelle del lavoro e della formazione. Inizia la sua attività sindacale nel 1980 presso il Centro Studi della UIL del Lazio, diventando Segretario Generale nel 1991. Nel 2000 viene eletto nella Segreteria Confederale Nazionale della UIL, assumendo il ruolo di responsabile delle politiche territoriali e dell'immigrazione, coordinando, di concerto con le Strutture Regionali della UIL, le politiche di sviluppo nel territorio e sostenendo i processi di riforma della legislazione sull'immigrazione. È stato co-protagonista del confronto con i Governi che si sono succeduti, in materia di riforme del mercato del lavoro con particolare riferimento alle politiche di protezione sociale, della formazione e dell'apprendistato, e per l'emersione. Inoltre rappresenta la UIL nel tavolo di partenariato sulla programmazione dei fondi strutturali europei.

Giorgio Natalino Guerrini

Presidente Nazionale di Confartigianato Imprese (dal novembre del 2004). Dal 1995 al 1998 riveste l'incarico di Presidente della Commissione delle Attività Produttive, come consigliere comunale di Arezzo. Dal 1998 al 2003 è Presidente di Confartigianato di Arezzo e dal 2003 è Presidente Regionale Confartigianato Imprese Toscana. Tra gli altri incarichi Guerrini è dal marzo del 2008 Vice Presidente della Banca Etruria e del Lazio e dall'ottobre del 2010 è Consigliere CNEL. Convinto promotore con altri, del "Forum delle persone e delle Associazioni di ispirazione cattolica nel Mondo del Lavoro", ne rappresenta all'interno l'impegno e la storia di Confartigianato.

Andrea Olivero

Presidente nazionale delle ACLI (dal marzo 2006). Dopo un significativo percorso nell'ambito del Volontariato e dell'associazionismo cattolico, a partire dagli anni '90 è entrato nel mondo delle ACLI ricoprendo prima l'incarico Presidente

provinciale delle Acli di Cuneo e poi quello di Presidente di Enaip Piemonte. Ha rivestito la carica di Vicepresidente nazionale delle ACLI, con delega al welfare e alle politiche sociali (2004-2005). Attualmente è anche Presidente della FAI (Federazione ACLI internazionali), è componente del CdA della Fondazione per il Sud, fa parte dell'Osservatorio nazionale sull'Associazionismo promosso dal Ministero della Solidarietà sociale ed è membro del Forum del Progetto culturale della CEI. Dal 2008 è Portavoce unico del Forum del Terzo Settore.

Emmanuele Massagli

Presidente di ADAPT – Associazione italiana per gli studi internazionali e comparati in diritto del lavoro e relazioni industriali – fondata da Marco Biagi nel 2000, nonché socio fondatore e Consigliere del Direttivo dell'Associazione Alumni Adapt. È Dottore di ricerca in Diritto delle Relazioni di Lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia ed è membro del collegio dei docenti della Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro promossa dal Centro di Ateneo per la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento dell'Università degli Studi di Bergamo, dove è titolare di un corso sulla "Transizione scuola-lavoro". È stato coordinatore, dal 2010 al 2011, della Segreteria Tecnica del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. È co-direttore della collana Adapt – Centro Studi Marco Biagi (Giuffrè), membro dell'advisory board della rivista "Scuola Democratica" e componente del Comitato Scientifico della Fondazione ICSR, Aspen Junior Fellow. Collabora inoltre con diversi quotidiani nazionali.

Giorgio Santini

Segretario Generale Aggiunto con delega al mercato del lavoro (dal 2010). È esperto di relazioni sindacali, in particolare ha seguito la riforma della contrattazione del 2009. Ha conseguito come studente lavoratore la Laurea in Scienze Politiche. Dal 1977 è dirigente sindacale. È stato Segretario provinciale dei metalmeccanici della Cisl di Vicenza e di Padova, e Segretario regionale dei metalmeccanici del Veneto. Nel 1991 diventa Segretario Generale della Cisl di Vicenza, successivamente Segretario Generale della Cisl del Veneto. Dal 1998 è Segretario Confederale della Cisl nazionale.

Maurizio Sorcioni

Esperto in analisi del mercato del lavoro e valutazione delle politiche pubbliche. Responsabile Ufficio di Statistica ed Area studi e ricerche presso Italia Lavoro S.p.A. È professore a contratto in "Politiche del lavoro e della Formazione", presso la facoltà di filosofia dell'Università degli studi di Roma "La Sapienza". È giornalista pubblicista.

Michele Tiraboschi

Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e visiting professor dell'Università Pantheon-Assas (Paris II). È direttore del Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi", ed è stato per dieci anni presidente di ADAPT. È stato consulente del Ministro Sacconi per le questioni attinenti alle politiche del lavoro, alle politiche comunitarie e alla riforma del mercato del lavoro, e consulente del MIUR per l'elaborazione di un'analisi e indagine relativa alla rivelazione delle situazioni di precariato nel settore scolastico e universitario. È vicedirettore responsabile della rivista "Diritto delle Relazioni Industriali" e direttore della rivista "The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations". È commentatore sui problemi del lavoro e relazioni industriali per i quotidiani Il Sole 24 Ore, Avvenire, L'Eco di Bergamo, il Reformista e autore di numerosi volumi e saggi tra cui segnaliamo i più recenti: *Istituzioni di diritto del lavoro*. Appendice di aggiornamento alla c.d. «Riforma Fornero» (Giuffrè 2012); (a cura con Pier Luigi Nausei) *Lavoro: una riforma sbagliata* (Adapt, 2012). Inoltre è direttore del centro Studi per il lavoro e lo sviluppo locale della provincia di Bergamo.

Antonino Ziglio

Vicepresidente di ENAIP. Dal 2011 è Presidente di EnAIP Veneto. Dal 1993 ha svolto per EnAIP Veneto diversi incarichi, tra cui Amministratore Delegato, Legale Rappresentante e Direttore Generale. Ha avuto numerosi incarichi, tra cui Consigliere di Amministrazione per Veneto Sviluppo, finanziaria della Regione Veneto (dal 2006 al 2012), Vice presidente vicario di Interporto di Padova (dal 2005 al 2009) e dal 1993 al 1999 è stato Assessore e Vice Presidente della Provincia di Padova. Nell'ambito del sistema ACLI è stato Presidente Provinciale di ACLI Padova (dal 1983 al 1990) e Vicepresidente Regionale ACLI (dal 1991 al 1993). Dal 2008 è Presidente dell'Associazione FORMA Veneto.

Elena Ugolini

Sottosegretario di stato al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR). Si laurea con lode alla facoltà di Filosofia dell'Università di Bologna e inizia ad insegnare al Liceo Malpighi, di cui diventa preside nel 1993. Nel 1998 è chiamata alla "Commissione dei saggi" dal Ministro Berlinguer. Con il Ministro Moratti lavora al nuovo sistema di valutazione della scuola italiana e dal 2002 inizia la sua lunga collaborazione con l'INVALSI. Partecipa alla redazione delle linee guida del nuovo obbligo di istruzione. Nel 2008 con il Ministro Gelmini fa parte della Cabina di Regia per la riforma dei licei. Negli anni coordina e promuove numerose attività tra cui il laboratorio didattico "La fisica in moto" con l'azienda Ducati.



Argentina

Brasile

in Italia e nel
MONDO

Abbiamo una storia viviamo il presente

L'obiettivo di ieri e di oggi è promuovere un sistema formativo aperto ed integrato, centrato sul diritto dei cittadini all'istruzione e alla formazione, in stretta relazione con le politiche del lavoro e di sviluppo territoriale delle Regioni e degli Enti locali.



ISSN 0015-7767



ATTENTI ALLA PERSONA
APERTI AL MERCATO

E N A I P

ENTE NAZIONALE ACLI ISTRUZIONE PROFESSIONALE | www.enaip.it | [sedenz@enaip.it](mailto:sedenaz@enaip.it)

