

L'alternanza scuola-lavoro in Italia e il sistema duale in Germania

Di Francesco Rocchi

Un recente [caso](#) di cronaca ha riportato l'attenzione dell'opinione pubblica sull'alternanza scuola-lavoro, suscitando dubbi e critiche. Non è facile dare un giudizio su questo tipo di vicende, perché è arduo fare delle verifiche accurate, che spieghino ad esempio perché degli studenti abbiano acconsentito a farsi impiegare ben oltre le modalità dell'A.S.L. pur non essendo pagati, cosa che permetteva loro di rifiutarsi di andare oltre il monte ore regolare senza temere ritorsioni.

Uno studente intervistato ha sostenuto che la ragione per una simile acquiescenza risiedeva nella speranza di essere assunti per davvero una volta preso il diploma. Anche così, è evidente che la scuola ha tutti gli strumenti per evitare degenerazioni, ed infatti la preside dell'Ipssar di Sassari coinvolto in questa storia ha bloccato tutto.

Non è quindi il caso di drammatizzare la questione. Nondimeno, qualche domanda e qualche riflessione bisognerà pur farla.

In Europa, il parallelo più prossimo all'A.S.L. è il sistema duale tedesco, ma tra il nuovo sistema italiano e quello ormai rodato della Germania ci sono delle differenze sostanziali. Può dunque essere utile descrivere in quale modo le cose funzionino in Germania e, dove possibile, fare qualche confronto con l'Italia, anche perché il sistema duale tedesco viene generalmente considerato un modello di grande successo e una delle ragioni della forza dell'economia tedesca nel suo complesso. E' però importante sottolineare quanto i due sistemi siano differenti, perché a confrontare mele con pere si rischiano giudizi privi di qualsiasi reale sostanza. Comparazioni però se ne possono fare, con la dovuta attenzione, per vedere come e quanto i due sistemi servano al fine generale che entrambi si prefiggono: rendere più accessibile il mercato del lavoro.

Il sistema tedesco, come quello italiano, comincia dunque a 16 anni. C'è una prima, importante differenza, però: laddove a 16 anni uno studente italiano è nel bel mezzo della scuola superiore, nel sistema duale (scuola+apprendistato lavorativo) lo studente tedesco ha appena completato il suo secondo ciclo di istruzione (quello obbligatorio) ed è libero di decidere se iscriversi alla scuola superiore (in vista dell'università), se seguire una scuola professionale oppure dedicarsi al sistema duale.

La prima cosa che balza agli occhi è che nel sistema duale è l'apprendistato ad avere la parte del leone: le ore di scuola sono dodici nell'arco della settimana, e vengono usate per due terzi per materie attinenti all'apprendistato svolto in azienda. D'altra parte, che l'accento sia più sulla pratica che sulla grammatica è evidente: si accede al sistema duale non iscrivendosi ad una scuola, ma rivolgendosi direttamente all'azienda di interesse. L'azienda, a sua volta, deve avere i titoli e le autorizzazioni per fornire l'apprendistato. Il luogo per trovare l'azienda giusta è la Camera dell'Artigianato e dell'Industria, la quale è responsabile della gestione di tutto il processo burocratico (organizzazione degli esami, supervisione delle aziende, regolazione del sistema). Le tipologie lavorative certificate attraverso il sistema duale sono circa trecento, stabilite a livello nazionale e riconosciute quindi in tutta la Germania. Ovviamente le tipologie cambiano e vengono modificate nel corso del tempo a seconda delle necessità del mercato del lavoro e dello sviluppo tecnologico, anche se vi è chi trova che in questo senso il sistema necessita qualche miglioramento (ad esempio l'Hanse Parlament a p. 13 di questo suo [documento](#)). Il fatto che le aziende siano coinvolte nel processo di definizione delle tipologie assicura in qualche modo che i profili lavorativi proposti siano effettivamente rispondenti alle necessità produttive, e che le aziende abbiano un reale interesse a prendere apprendisti.

Quasi la metà degli studenti tedeschi al termine dell'obbligo scolastico (a 16 anni) scelgono il sistema duale, la cui durata va da due a tre anni e mezzo, durante i quali l'apprendista riceve uno stipendio che si aggira, in media, sugli 800 euro (si tenga conto che il lavoratore è in formazione e che di fatto è in part-time). In due terzi dei casi, l'apprendista viene poi assunto nell'azienda presso cui si è formato.

E' un sistema elastico, in cui molto è lasciato all'iniziativa del singolo apprendista, senza alcuna forma di obbligatorietà, ma con un forte impegno dal lato aziendale. Le aziende hanno dei vantaggi fiscali nell'essere sede

di apprendistato, ed in più hanno modo di formare lavoratori preparati *ad hoc*, circostanze che giustificano i costi che pure vi sono: a svolgere il tutorato sugli apprendisti non può essere un dipendente qualsiasi, ma un lavoratore abilitato a farlo, all'interno di una azienda che abbia le strutture e le attrezzature necessarie per formare apprendisti. Questo spiega anche come mai ad essere coinvolto nel sistema duale sia circa un quinto delle aziende tedesche, per la maggior parte di dimensioni medio-grandi.

Quel che spicca di questo sistema è il fatto di essere decisamente mirato. Il senso del sistema duale non è tanto di far conoscere allo studente il mondo del lavoro *di per sé* (etica del lavoro, struttura delle aziende, rapporti con colleghi e superiori, ecc.) quanto di insegnare un singolo mestiere del quale si possa fare tesoro. Presuppone quindi che uno studente sappia scegliere quello che vuole e -ciò che è essenziale- che la scelta possa tradursi davvero in un lavoro. Si capisce in questo senso l'importanza delle tipologie lavorative autorizzate e promosse dalle Camere dell'Artigianato e dell'Industria: se esse risultassero "farlocche" e non spendibili, l'intero sistema crollerebbe. Tale attenzione presuppone a sua volta una forte responsabilità sociale da parte delle aziende, che investono del loro nella formazione professionale, in vista ovviamente anche di un ritorno concreto del loro impegno nell'ambito delle risorse umane. A monte dell'intero sistema c'è un'importante coordinazione istituzionale, cui partecipano anche i sindacati, almeno per quanto riguarda alcuni aspetti dell'apprendistato (ad esempio il salario).

Cosa si può pensare di tutto questo, con una prospettiva italiana ed in particolare un occhio all'alternanza scuola-lavoro italiana?

La prima considerazione riguarda la forte -e precoce- specializzazione lavorativa. A 16 anni molti adolescenti sceglieranno il lavoro che potrà molto facilmente diventare quello della vita, o quasi. Come si arriva ad una scelta consapevole? Una ricerca approfondita in questo senso trascende le possibilità di questo articolo, però si può cominciare a notare come un'efficace organizzazione delle tipologie lavorative, oltre a permettere l'organizzazione pratica degli apprendistati, fornisca anche un indirizzo a chi si sta affacciando al mondo del lavoro. Le circa 330 categorie lavorative approvate e disponibili (un numero alto ma "maneggiabile" con appena un po' di pazienza) offrono un'immagine realistica del mercato del lavoro disponibile a chi non vuole fare l'università, rendendo così possibile anche una scelta consapevole. Si consideri che a fronte di così tante categorie lavorative, il 20% degli apprendisti sceglie una delle cinque più gettonate (come [riportato](#) dalla Konrad Adenauer Stiftung a p. 10 del suo documento).

Ovviamente, esistono materiali informativi ed istituzioni dedicate (come [questo](#), ad es.). In ogni caso, mi sembra importante sottolineare quel che da fuori sembrerebbe un aspetto importante: la scelta è libera, e sta all'apprendista (e presumibilmente alla sua famiglia) attivarsi per trovare l'azienda presso cui farsi prendere.

Altri aspetti da sottolineare sono da un lato l'ampia diffusione di questo sistema, dall'altro la sua specializzazione. L'apprendistato del sistema duale non è una parentesi in un percorso di formazione scolastica che prosegue lungo i propri binari, bensì il caposaldo ed il centro dell'attività formativa, rispetto alla quale la scuola è assolutamente ancillare. Nonostante la sua diffusione, è anche lontano dall'essere un sistema universalistico. Il fine è portare giovani lavoratori nel mercato del lavoro, non dare lezioni di etica lavorativa, ragion per cui lo fa soltanto chi poi pensa di mettersi a lavorare nel settore prescelto. L'alternanza scuola lavoro, si diceva, è uno strumento talmente diverso che non la si può direttamente confrontare con il sistema duale tedesco. Il problema della retribuzione, assente nella scuola italiana, si spiega ad esempio in tal senso: lo studente non viene pagato perché, al contrario della controparte tedesca, non sta *lavorando*, bensì fruendo del suo diritto all'istruzione. La distinzione può sembrare causidica, ma non lo è: le attività cui gli studenti vengono dedicati e il monte ore sono coerenti con il sistema scolastico, non con quello lavorativo.

Quando si trascende, si passa all'abuso, come sembrerebbe nel caso sardo citato all'inizio dell'articolo, e si può subito passare alle vie di fatto ritirando gli studenti. E' curioso però che sia proprio nell'ambito di un abuso che si stesse determinando quella possibile transizione da apprendistato a lavoro vero e proprio che pure sarebbe nelle intenzioni del sistema. Viene da chiedersi dunque se l'A.S.L. possa essere efficace, se è l'abuso ad ottenere i risultati sperati più che il percorso autorizzato. Nella mia limitata esperienza (in ambito liceale) l'alternanza scuola-lavoro un'utilità ce l'ha avuta, ed è stata quella di far capire meglio ad alcuni studenti di scienze umane o di scienze applicate quale ambito lavorativo potrebbe fare di più per loro. Una mia studentessa, dopo dei tirocini in nidi ed asili

ha capito che i bambini più piccoli, quelli del nido, non fanno molto per lei. Un altro mio studente ha visto che le attività dell'azienda in cui si è trovato erano interessanti e potrebbe interessarsene in futuro, quando dovrà fare delle scelte, anche universitarie. Altri ancora hanno dato buona prova di sé ai tutor aziendali, che sono stati contenti di riconoscere il loro merito.

Non ho modo di dire se questi esempi positivi siano soltanto aneddotici o se casi simili a questi saranno in numero sufficiente da smuovere il mercato del lavoro. Nel frattempo però rilevo che c'è una sproporzione tra la fatica che la scuola ha fatto per trovare tirocini a tutti e i risultati che, pur positivi, danno l'impressione di essere tutto sommato modesti: capire con quale fascia di età infantile si vuole lavorare o scoprire quale azienda possa risultare interessante per sé stessi sono risultati che si possono ottenere in altre, meno faticose vie. Né si può dire che si sia preparato un percorso assunzionale più facile: almeno nel caso dei licei, la prosecuzione ideale dopo il diploma è lo studio universitario, ragion per cui la transizione facile, punto di forza del sistema duale, in molti casi non può esistere. Per le scuole tecniche e professionali la cosa può avere invece altra efficacia, ma ricordiamoci sempre che il problema della forza lavoro italiana è la sua bassa percentuale di laureati. Il nostro problema più urgente non è inserire gli studenti nel mondo del lavoro nella maniera più rapida possibile, ma convincerli a continuare a studiare, possibilmente non Lettere o Giurisprudenza, ma materie tecniche e scientifiche.

Più importante di queste considerazioni forse un po' vaghe, è la riflessione da fare sul ruolo delle imprese nel sistema di istruzione. Il coinvolgimento delle aziende tedesche nel sistema duale è serio e strutturale. Le aziende tedesche hanno un interesse forte nella formazione del personale ed investono in questo senso. L'Italia da questo punto di vista ha un problema: se il sistema duale tedesco si regge principalmente sul contributo delle aziende medio-grandi (con la partecipazione di quelle piccole o individuali addirittura in calo), l'Italia ha invece un sistema di imprese per molti versi pulviscolare, soprattutto al Sud. In ogni caso, anche così, sarebbe il caso che il mondo imprenditoriale cominciasse a contribuire più fattivamente e concretamente alla formazione di quella forza lavoro di cui denuncia quotidianamente le carenze, ma che non fa molto per formare.

L'alternanza scuola-lavoro è dunque un inizio molto concreto ed è la prima volta che in un modo o nell'altro le aziende sono coinvolte direttamente (sia pure con modalità che spesso faccio fatica a capire). Sarebbe il caso di rendere la partecipazione delle aziende più strutturale e meditata, laddove finora è spesso apparsa episodica e superficiale. D'altra parte, sarebbe anche necessario rendere tutto questo meno faticoso -e burocratico- per le scuole. Si potrebbe addirittura prendere in considerazione di portare tutta questa struttura al di fuori del perimetro dell'istruzione italiana.

Una critica infatti che è stata sollevata da più parti è come l'A.S.L., pur realizzabile durante la pausa estiva, sia stata dirimpante nella vita scolastica italiana: intere settimane di scuola sono saltate e il calendario annuale delle attività è spesso stato stravolto, con i ritmi didattici alterati per venire incontro a questa nuova necessità. Portando l'intera struttura all'esterno si può agire sull'*agency* degli studenti (inducendoli a far da sé, piuttosto che ad aspettare che la scuola li piazzasse da qualche parte) e al tempo stesso si può salvaguardare l'andamento delle lezioni. Si evita anche quell'obbligatorietà che incide tanto sulla qualità dei tirocini, e si può lasciare alle scuole il compito di avviare forme di cooperazione ed orientamento così come meglio ritengono, in coerenza con il territorio circostante, ed evitando quegli automatismi burocratici che costringono a fare le cose tanto per fare, anche quando non ci sono le condizioni.