

Anno VI, Numero 18
Novembre 2016

ALTERNANZA FORMATIVA UNA FRECCIA SPUNTATA?

EDUCATIONAL ALTERNATION
A BLUNT ARROW?

SCUOLA DI DOTTORATO IN
FORMAZIONE DELLA PERSONA E MERCATO DEL LAVORO
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO



Anno VI, Numero 18 – Novembre 2016

EDUCATION ALTERNATION A BLUNT ARROW?

ALTERNANZA FORMATIVA UNA FRECCIA SPUNTATA?

Scuola Internazionale di Dottorato in
Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo - Bergamo

Publicazione periodica - ISSN – 2039-4039
La rivista sottopone gli articoli a *double blind peer review*

Direttore scientifico:

Giuseppe Bertagna – Coordinatore della Scuola Internazionale di Dottorato in *Formazione della persona e mercato del lavoro*

Responsabili di Redazione:

Andrea Potestio, Evelina Scaglia, Fabio Togni

Comitato di redazione:

Cristina Casaschi, Anna Gavazzi, Eleonora Florio, Mabel Giraldo, Francesco Magni, Andrea Rega, Alice Scolari

Consiglio scientifico:

Carmen Agut Garcia, Salvatore Arpaia, Pietro Barbetta, Giulio Boccato, Gianluca Bocchi, Ezio Bolis, Federica Burini, Lilli Casano, Letizia Caso, Emanuela Casti, Mauro Ceruti, Angelo Compare, Marco Antonio D’Arcangeli, Claudio De Luca, Emanuele Ferragina, Giuseppe Fornari, Francesca Forno, Claudio Gentili, Alessandra Ghisalberti, Maria Giovannone, Maria Luisa Hernandez Martin, Sergio Iavicoli, Marco Lazzari, Emmanuele Massagli, Francesca Morganti, Attà Negri, Francesca Giorgia Paleari, Flavia Pasquini, Teodora Pezzano, Andrea Potestio, Rossana Adele Rossi, Maria Luisa Rusconi, Giuliana Sandrone, Evelina Scaglia, Adolfo Scotto di Luzio, Elena Signorini, Giuseppe Spadafora, Igor Sotgiu, Michele Tiraboschi, Fabio Togni, Paolo Tomassetti, Stefano Tomelleri, Nicola Trebisacce, Valeria Ugazio.

Gli articoli pubblicati in questo numero sono stati sottoposti dal Direttore a due referee ciechi compresi nell’elenco pubblicato in gerenza. Gli autori degli articoli esaminati hanno accolto, quando richiesti, gli interventi di revisione suggeriti. Gli articoli esaminati e rifiutati per questo numero sono stati due.

INDICE

Introduzione <i>Introduction</i> (C. Casaschi)	5
Alternanza scuola lavoro. Un dispositivo da applicare o una strategia formativa? <i>Work-related learning. A device to apply or an educational strategy?</i> (G. Sandrone)	8
Circolo ermeneutico, ibridazione scuola-lavoro e <i>Lifelong Learning</i> . Un approccio fenomenologico <i>Hermeneutic Circle, Hybridisation of Work and Learning, Lifelong Learning. A phenomenological Approach</i> (V. Costa)	16
L'orientamento professionale negli scritti di Baden-Powell <i>Career guidance in the writings of Baden-Powell</i> (P. Dal Toso)	26
Il potenziamento delle funzioni cognitive nei percorsi di Alternanza Scuola Lavoro e nodi critici <i>The enhancement of cognitive function in Alternating School Work (ASL) paths and critical issues</i> (D. Robasto)	35
Alternanza formativa e <i>Service Learning</i> : un connubio efficace per la formazione <i>Alternating Training and Service Learning: an Effective Combination for Formation</i> (N. Rosati)	44
L'alternanza scuola-lavoro tra teoria e prassi. Cultura del lavoro e coltivazione di comunità di pratiche riflessive <i>The school-work alternation between theory and praxis. Culture of work and development of communities of reflective practices</i> (R. Sicurello)	59
Maestri artigiani, novizi e creatività pratica. Il caso di un'organizzazione artigiana <i>Master craftsmen, newcomers and practical creativity. The case of a craft organization</i> (F. Bracci)	81

TESTIMONIANZE ED ESPERIENZE

Strategie didattiche in presenza e a distanza per la formazione universitaria di studenti apprendisti, lavoratori o impiegati in attività formative in assetto lavorativo <i>Teaching strategies in presence and distance for the university training of apprentices, workers or employees students in training activities during job</i> (F. Togni)	91
--	----

L'apprendistato in Alto Adige. Presentazione e valutazione critica di un modello di successo <i>The Apprenticeship in South Tyrol. Presentation and critical evaluation of a successful model</i> (P. Bertuletti)	100
Il <i>Progetto Placement SUS</i> dell'Università di Bergamo. Un sistema sperimentale di orientamento e placement del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali <i>The Progetto Placement SUS of the University of Bergamo. An experimental system of educational guidance and placement of the Department of Human and Social Sciences</i> (A. Mazzini)	111
 POST-FAZIONE	
Condizioni pedagogiche per un'alternanza formativa e un'alternanza scuola lavoro non dimezzate <i>Pedagogical conditions for an educational alternation and a work-related learning not reduced</i> (G. Bertagna)	117
 RECENSIONI	
M. Bortolotto, <i>L'educazione sentimentale a scuola</i> (A. Porcarelli)	143
J. Meda, <i>Mezzi di educazione di massa. Saggi di storia della cultura materiale della scuola tra XIX e XX secolo</i> (E. Scaglia)	147
P. Mulè (Ed.), <i>Il docente promotore dell'inclusione formativa e sociale</i> (D. Gulisano)	149

L'apprendistato in Alto Adige Presentazione e valutazione critica di un modello di successo

The Apprenticeship in South Tyrol Presentation and critical evaluation of a successful model

PAOLO BERTULETTI

The essay describes how apprenticeship is practised and regulated in the Italian province of South Tyrol. This case is particularly interesting, as the region - from a cultural point of view - represents a German enclave in the Italian territory and benefits from legislative and administrative autonomy.

At the end of his analysis the author tries to sketch a pedagogical evaluation.

KEYWORDS: APPRENTICESHIP, SOUTH TYROL, ALTO ADIGE, DUAL SYSTEM, VOCATIONAL EDUCATION..

Introduzione

Il modello altoatesino di apprendistato merita di essere studiato per almeno tre motivi. Primo, si tratta della best practice italiana¹. Secondo, assomiglia molto, almeno nella sua forma tradizionale, al sistema duale tedesco, oggi ritenuto da tutti l'esempio da imitare. Terzo, si innesta, pur con le sue peculiarità, nel quadro legislativo nazionale. Rappresenta dunque una concreta attuazione della normativa italiana in materia di apprendistato.

Il presente contributo vuole offrire al lettore una descrizione del suo funzionamento e dei suoi tratti salienti, tenendo conto della recente riforma della legge provinciale che ha recepito le novità introdotte dal D.lgs. 81/2015.

Il carattere prevalentemente informativo di questa presentazione lascerà spazio nel paragrafo conclusivo ad un sintetico bilancio critico. Non è scontato, infatti, che il modello altoatesino, nonostante i suoi pregi, favorisca davvero quello che G. Bertagna definirebbe un'autentica alternanza formativa².

La mia ricognizione si basa sulle informazioni raccolte durante una visita di alcuni giorni alle scuole professionali dell'Alto Adige da me condotta su invito dell'Intendenza Scolastica Tedesca della Provincia

Autonoma di Bolzano. Durante la visita, avvenuta nel marzo del 2016, ho potuto intervistare il dott. Gerstgrasser, direttore dell'Area Formazione Professionale Tedesca dell'Intendenza Scolastica, la dott.ssa Aschbacher, responsabile dell'Ufficio Apprendistato, i proff. Prieth, Moroder ed Enz, dirigenti scolastici rispettivamente della Scuola Professionale per l'Industria e l'Artigianato di Bolzano, dell'Istituto L. Zuegg e della Scuola Alberghiera Savoy di Merano, alcuni insegnanti e un imprenditore³. Oltre a visitare le strutture scolastiche provinciali e un'azienda, in questa occasione ho anche assistito ad alcune lezioni sia in aula sia in laboratorio, ho osservato gli apprendisti all'opera sul luogo di lavoro e rivolto loro delle domande sulla propria esperienza formativa.

1. L'autonomia della Provincia di Bolzano

È evidente che la diffusione dell'apprendistato in Alto Adige dipende dall'influenza della componente culturale tedesca, maggioritaria nella regione e tradizionalmente incline a riconoscere il valore formativo e sociale di questo contratto di lavoro. Che il fattore culturale sia decisivo lo dimostrano le statistiche: nell'a.s. 2014/2015 solo il 3% degli studenti altoatesini di lingua italiana

faceva un apprendistato di primo livello, mentre fra quelli di lingua tedesca la percentuale saliva al 13%⁴. Non a caso, l'Ufficio responsabile di tutti gli apprendistati svolti in Provincia, anche quelli dei giovani che provengono dai gruppi linguistici italiano e ladino, risponde direttamente all'Intendenza Scolastica Tedesca⁵.

Al di là del fattore culturale, non bisogna però trascurare un altro elemento molto importante per il buon funzionamento del sistema provinciale di apprendistato: l'autonomia. Ai sensi dell'art. 9 c. 4 dello Statuto Speciale l'apprendistato è materia di legislazione concorrente fra lo Stato e la Provincia Autonoma. Ciò consente all'Alto Adige di declinare la legge statale nella maniera più conveniente alle esigenze del proprio territorio.

A questo si aggiunge l'ampia competenza legislativa e amministrativa della Provincia in materia di formazione professionale (cfr. art. 8 c. 29 dello Statuto Speciale), in virtù della quale l'Intendenza Scolastica Provinciale finanzia e gestisce direttamente le proprie strutture, moderne e attrezzatissime, ma soprattutto può impiegare il personale docente in maniera flessibile secondo le necessità della formazione scolastica prevista dai contratti di apprendistato.

Così, ad esempio, in base all'ultimo contratto collettivo provinciale (27 giugno 2013) gli insegnanti delle scuole professionali calcolano le proprie ore di servizio su un monte ore annuale, non più settimanale⁶. Ciò permette, tra le altre cose, di concentrare le attività scolastiche nei momenti in cui l'impegno degli apprendisti in azienda è minore, cosa molto utile soprattutto per quelle professioni che prevedono picchi di lavoro in determinati periodi dell'anno.

Non solo, questa flessibilità ha aiutato molte scuole ad avviare una programmazione per competenze. Qui le attività didattiche sono parzialmente svincolate dalla suddivisione del tempo scolastico in lezioni disciplinari, perché scandite dal susseguirsi di compiti in situazione che coinvolgono simultaneamente e in maniera continuativa più insegnanti, impegnati per un periodo di tempo predefinito a sviluppare competenze riconducibili alla medesima area di apprendimento (*Lehrfeld*).

Significativo mi pare anche il fatto che nell'ambito scolastico tedesco da qualche anno non siano più attivi i

corsi quinquennali d'istruzione professionale di competenza statale. Oramai esistono solo i percorsi di formazione professionale a tempo pieno di tre o quattro anni (assimilabili alle nostre IeFP) oppure i percorsi di apprendistato in sistema duale, entrambi di competenza esclusiva della Provincia.

Da ultimo, vale la pena ricordare che i concorsi indetti dalla Provincia per l'assunzione del personale docente favoriscono gli insegnanti tecnico-pratici provenienti dal mondo del lavoro. In questo modo le scuole provinciali possono contare su un corpo docenti ben informato su quanto viene fatto e si richiede in ambito professionale. Inoltre, gli insegnanti tecnico-pratici sono spesso assunti con contratti part-time, così da poter continuare la propria attività ed essere costantemente aggiornati sull'evoluzione del mestiere.

2. L'apprendistato in Alto Adige (con particolare riferimento alla forma tradizionale in sistema duale)

2.1. La cornice legislativa regionale

In Alto Adige l'apprendistato è regolato dalla Legge Provinciale 7/2016 che, riformando la vecchia legge sull'apprendistato (LP 12/2012) basata sul D.lgs. 167/2011, ha recepito le novità introdotte a livello nazionale dal D.lgs. 81/2015.

L'elenco delle attività professionali oggetto di apprendistato è stabilito da una delibera della Giunta Provinciale ai sensi della LP 12/2012 (ultimo aggiornamento: DGP 1993/2013), così come gli standard minimi per la formazione aziendale (DGP 1135/2012) e quelli per l'offerta formativa pubblica nell'apprendistato professionalizzante (DGP 1058/2015).

Per ogni qualifica professionale conseguibile con l'apprendistato di primo livello la Giunta Provinciale emana, sentito il parere delle parti sociali, specifici ordinamenti formativi (*Bildungsordnungen*), che comprendono un piano didattico generale (*Rahmenlehrplan*) con gli obiettivi, i contenuti e la durata della formazione formale impartita a scuola, e un quadro formativo aziendale (*Betriebliche Bildungsrahmenplan*) con le competenze e le abilità professionali che gli apprendisti devono sviluppare⁷.

L'attività delle scuole professionali provinciali, che erogano la formazione in aula per gli apprendisti ai sensi dell'art. 12 della LP 12/2012, è disciplinata invece dalla LP 40/1992 e dai successivi regolamenti.

2.2. Le tipologie di apprendistato

Le tipologie di apprendistato praticate in Alto Adige sono le stesse che prevede la legge statale: i) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; ii) apprendistato professionalizzante; iii) apprendistato di alta formazione e ricerca (cfr. art. 41 D.lgs. 81/2015).

2.2.1. L'apprendistato "tradizionale" (artt. 5-18 LP 12/2012)

In Alto Adige l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale vanta una lunga tradizione ed è ancora il più diffuso (circa il 75 % dei contratti), tanto che a Bolzano viene chiamato significativamente "apprendistato tradizionale".

Questa forma di apprendistato ricalca il sistema duale diffuso nei paesi di cultura tedesca e si basa sull'alternanza fra esperienze formative condotte in azienda (circa l'80% del monte ore previsto dal contratto) e attività formative svolte in aula presso le scuole professionali della Provincia⁸ (20% del monte ore), le stesse che erogano la formazione professionale a tempo pieno.

L'apprendistato tradizionale, riservato ai giovani di età compresa fra i 15 e i 24 anni, a differenza dell'apprendistato professionalizzante, utile soltanto ai fini dell'inquadramento contrattuale, consente di ottenere una qualifica professionale riconosciuta a livello provinciale.

Questo tipo di apprendistato può durare tre o quattro anni a seconda che sia finalizzato al conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale. Le attività scolastiche (fino a 400 ore annuali nei primi tre anni e 160 ore al quarto anno) si concentrano in blocchi formativi di dieci settimane circa oppure si distribuiscono lungo l'intero arco dell'anno un giorno alla settimana con l'aggiunta di un blocco intensivo di due settimane intere⁹.

Poiché la legge statale vieta di iniziare l'apprendistato prima dei quindici anni, ai quattordicenni che hanno appena concluso la scuola secondaria di primo grado le scuole professionali provinciali offrono un anno orientativo di preparazione al percorso di apprendistato vero e proprio (*Berufsgrundstufe*). Dopo le scuole medie, dunque, i ragazzi frequentano un anno di scuola professionale a tempo pieno normalmente caratterizzato da due materie professionalizzanti affini (ad es.: legno + edilizia, elettrotecnica + edilizia; cucina + sala e bar ecc), concluso il quale essi possono poi decidere se iniziare l'apprendistato in uno dei due ambiti professionali studiati oppure continuare la scuola professionale a tempo pieno fino alla qualifica o al diploma.

Infine, i giovani altoatesini che hanno ottenuto un diploma professionale in apprendistato (quattro anni) possono svolgere sempre in apprendistato anche l'anno integrativo per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore. In questo caso è consentito prolungare il contratto di due anni, in considerazione del fatto che l'impegno lavorativo degli apprendisti difficilmente consente di prepararsi adeguatamente all'esame di maturità nel giro di appena dodici mesi.

2.2.2. L'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 21 LP 12/2012)

Nonostante la storica diffusione dell'apprendistato di primo livello, in Alto Adige l'apprendistato di alta formazione e ricerca non ha riscosso fino ad oggi grande successo. Nel 2015 con la stipula di otto nuovi contratti, sul territorio provinciale ne risultavano attivi solo una ventina¹⁰.

2.2.3. L'apprendistato professionalizzante (artt. 19-20 LP 12/2012)

In forte crescita sono invece i contratti di apprendistato professionalizzante, quasi decuplicati negli ultimi dieci anni¹¹. Il dato preoccupa i funzionari dell'Ufficio Apprendistato dell'Intendenza Scolastica Tedesca, i quali riferiscono di aver notato come in alcuni settori (ad esempio, il commercio) i datori di lavoro (specialmente le grandi catene di negozi) preferiscano ricorrere a questa tipo di contratto piuttosto che all'apprendistato di

primo livello. Esso, infatti, li solleverebbe dalla responsabilità educativa che l'apprendistato tradizionale comporta. Chiaramente questo atteggiamento svilisce la funzione formativa dell'apprendistato.

2.2.4. *L'apprendistato professionalizzante con ordinamento formativo (art. 20 LP 12/2012)*

Peculiare del sistema altoatesino è poi l'apprendistato professionalizzato con ordinamento formativo. Agli inizi degli anni duemila alcune associazioni datoriali chiesero all'amministrazione provinciale di istituire una nuova forma di apprendistato professionalizzante che consentisse agli apprendisti di approfondire le proprie conoscenze teoriche nel settore di impiego. Fu dunque un'esigenza delle aziende quella di ricalibrare il percorso professionalizzante potenziandone i momenti di formazione formale.

Proprio per il suo orientamento formativo questa tipologia di apprendistato, oltre all'inquadramento professionale, che si raggiunge al termine dei normali apprendistati di secondo livello, frutta agli apprendisti anche una qualifica professionale riconosciuta. Si tratta però di un contratto utilizzato raramente¹².

2.3. *I soggetti coinvolti*

Il sistema di apprendistato altoatesino, specialmente nella sua formula tradizionale, che è anche la più diffusa, prevede il coinvolgimento e la collaborazione di tre soggetti istituzionali: la Giunta provinciale, l'Intendenza Scolastica e le parti sociali.

2.3.1. *La Giunta provinciale*

La Giunta provinciale promuove l'azione politica a sostegno dell'apprendistato¹³ ed emana gli ordinamenti formativi per i vari tipi di apprendistato (*Bildungsordnungen*). L'iter di approvazione di questi documenti è il seguente: una commissione formata da rappresentanti qualificati dell'Intendenza Scolastica e delle associazioni datoriali ne stabilisce i contenuti; successivamente, le bozze degli ordinamenti vengono inviate ai sindacati dei lavoratori per raccogliere il loro parere in merito; infine, i testi eventualmente corretti vengono approvati dalla Giunta con una delibera (cfr. art. 6 LP 12/2012).

Sempre la Giunta è poi chiamata ad aggiornare l'elenco delle qualifiche professionali conseguibili in apprendistato (art. 2 LP 12/2012). Normalmente, essa lo fa su richiesta delle parti sociali o comunque dopo averle consultate. Non avrebbe senso, infatti, istituire nuovi percorsi professionalizzanti in apprendistato, se non ci fosse un interesse da parte dei sindacati.

Da ultimo, sentite le parti sociali, la Giunta stabilisce gli standard per la formazione aziendale tenendo conto dei principi individuati dalla legge quadro sull'apprendistato (cfr. all. 2 del DGP 1135/2012 emanata ai sensi dell'art. 8 c. 3 della LP 12/2012).

2.3.2. *L'Intendenza Scolastica provinciale*

L'Intendenza Scolastica provinciale nelle sue varie articolazioni si occupa invece di: i) erogare la formazione scolastica agli apprendisti tramite le scuole provinciali sparse sul territorio; ii) certificare gli esiti degli esami di fine apprendistato; iii) elaborare insieme alle associazioni datoriali gli ordinamenti formativi (*Bildungsordnungen*); iv) controllare per mezzo dell'Ufficio Apprendistato il rispetto degli standard formativi da parte delle aziende.

2.3.3. *Le parti sociali*

Anche le parti sociali svolgono un ruolo importante per il buon funzionamento del sistema. Esse forniscono pareri sull'introduzione o il mantenimento delle qualifiche professionali conseguibili in apprendistato e sugli ordinamenti formativi. Come abbiamo visto, esponenti delle associazioni datoriali entrano anche nelle commissioni che si occupano della loro concreta stesura. Inoltre, i rappresentanti sindacali sono presenti nelle commissioni d'esame per la valutazione finale degli apprendisti (cfr. art. 3 c. 2 l. d DPP 15/2013).

In aggiunta a ciò, non bisogna dimenticare la grande responsabilità educativa di cui si fanno carico le singole aziende quando accolgono apprendisti. Questo impegno risale all'antiche pratiche formative in uso presso le botteghe medievali ed è appunto il tratto saliente dell'apprendistato tradizionale. Il semplice fatto che la normativa provinciale definisca i tutor aziendali «formatori/formatrici» la dice lunga sul modo con cui viene inteso il ruolo delle aziende e dei lavoratori che fanno apprendistato. Significativo è anche l'obbligo per

i tutor aziendali di frequentare almeno un corso di formazione di sedici ore finalizzato allo sviluppo di competenze pedagogiche, relazionali e di gestione del personale (cfr. allegato 2 del DGP 1135/2012).

2.4. *L'esame finale per la qualifica*

Al termine dell'apprendistato tradizionale, per ottenere la qualifica professionale gli apprendisti altoatesini devono sostenere un esame. Secondo il regolamento stabilito da un Decreto del Presidente della Provincia (DPP 15/2013) le commissioni d'esame sono nominate direttamente dal Direttore dell'Ufficio Formazione Professionale Tedesca (un'articolazione funzionale dell'Intendenza Scolastica Provinciale) e sono composte da un presidente (direttore o insegnante di una scuola professionale provinciale) e tre commissari: un insegnante inviato dall'ufficio scolastico, più un datore di lavoro e un lavoratore con la qualifica professionale relativa al mestiere oggetto d'esame proposti rispettivamente dalle organizzazioni datoriali e dai sindacati dei lavoratori (cfr. art. 3 DPP 15/2013).

L'esame si articola in due momenti. Una prova pratica della durata massima di dodici ore svolta presso una scuola professionale provinciale oppure un'officina aziendale, durante la quale il candidato deve svolgere un compito pratico o affrontare una situazione lavorativa concreta «dimostrando di possedere le seguenti competenze: analizzare, pianificare, decidere, risolvere problemi, valutare nonché eseguire incarichi di lavoro pratici» (art. 5 c. 2 DPP 15/2013).

Una prova teorica (orale, scritta o grafica) in cui l'apprendista deve dimostrare «di saper descrivere e analizzare incarichi di lavoro specifici per quella professione, dando prova di competenze tecniche, di capacità di organizzazione del lavoro nonché di competenze comunicative e linguistiche» (art. 5 c. 3 DPP 15/2013).

2.5. *La certificazione delle competenze*

La Provincia Autonoma di Bolzano non dispone ancora né di un repertorio delle qualifiche professionali né di una procedura per la loro validazione e certificazione¹⁴. Le uniche procedure formali per il conferimento di qualifiche riconosciute a livello provinciale sono gli

esami conclusivi dei percorsi formativi erogati dalle scuole professionali a tempo pieno e gli esami di fine apprendistato, i quali, come abbiamo visto, sono controllati e gestiti, pur con il coinvolgimento delle parti sociali, dall'Intendenza Scolastica provinciale.

È pur vero che agli esami di fine apprendistato può essere ammesso anche chi dimostra di avere una congrua esperienza professionale nel settore di riferimento oppure chi ha interrotto un percorso formale di apprendistato, ma ha continuato a lavorare nel medesimo ambito d'impiego¹⁵. In questo modo, vengono riconosciute competenze acquisite durante l'esperienza lavorativa anche a prescindere dalla frequenza di percorsi formativi formali.

2.6. *La formazione dopo l'apprendistato*

Dopo l'apprendistato ai giovani altoatesini sono offerte varie opportunità per approfondire la propria formazione in ambito professionale. Come già ricordato, grazie all'ultima riforma dell'apprendistato, chi ha ottenuto un diploma professionale quadriennale, ora può completare in apprendistato anche l'anno integrativo per il conseguimento del diploma di maturità ai sensi dell'art. 6 c. 5 del DPR 87/2010. Ciò gli consente di continuare la propria formazione anche a livello terziario, secondo una logica di prolungamento della filiera formativa, alla luce della quale va interpretato anche il progetto di istituire nella Provincia un corso ITS nel settore meccatronico¹⁶.

La Provincia Autonoma sembra tenere molto anche alla formazione continua dei lavoratori. Lo dimostrano i numerosi corsi per adulti offerti dalle scuole provinciali¹⁷, ma soprattutto la scrupolosità con cui l'Intendenza Scolastica forma i maestri artigiani in sinergia con le associazioni di categoria¹⁸.

Il titolo di maestro (*Meister*) risale all'epoca medievale, quando potevano aprire bottega, assumere lavoratori salariati (*Geselle*) e formare apprendisti (*Lehrlinge*) solo gli artigiani che godevano all'interno della propria corporazione di una certa autorevolezza in virtù della competenza dimostrata sul campo, della propria esperienza e integrità professionale. I maestri appunto¹⁹. Benché il titolo abbia oramai un valore per lo più simbolico²⁰, esso è ancora oggi molto ambito. Questo perché in Alto Adige, come in tutte le regioni

germanofone, essere considerati bravi professionisti, fosse anche in un mestiere prettamente manuale, è motivo di vanto e di distinzione sociale.

2.7. La retribuzione degli apprendisti

Per quanto riguarda la disciplina contrattuale, e quindi anche la retribuzione degli apprendisti, la Provincia Autonoma di Bolzano si adegua alla normativa nazionale. Lo Stato infatti ha competenza esclusiva in materia di diritto del lavoro.

Prima dell'ultima riforma, secondo quanto previsto dalla legge italiana, gli stipendi degli apprendisti altoatesini si attestavano su valori di gran lunga superiori a quelli dei colleghi austriaci e tedeschi. Nei prossimi mesi bisognerà capire come le novità introdotte in proposito dal D.lgs. 81/2015 influiranno su questo aspetto delicato²¹. Sarà in ogni caso improbabile che esse determinino un calo immediato delle retribuzioni. Infatti, ciò renderebbe meno attraente l'apprendistato agli occhi dei giovani, cosa che l'amministrazione provinciale e le parti sociali – come vedremo parlando del c.d. *Lehrlingspakt* – vogliono evitare.

2.8. Il recente calo dell'apprendistato tradizionale e il Lehrlingspakt

Nonostante una diffusione ancora notevole sul territorio, almeno se la si paragona alla media italiana, l'apprendistato tradizionale ha subito negli ultimi dieci anni un forte calo: nella Provincia di Bolzano tra il 2005 e il 2014 i contratti di apprendistato di primo livello sono diminuiti del 26%²².

I motivi di questa diminuzione sono molteplici. La crisi economica e il crollo generalizzato delle assunzioni. L'eccesso di burocrazia che scoraggia le aziende dall'assumere apprendisti e i numerosi vincoli sul lavoro dei minorenni posti dalle leggi statali, spesso iperprotettive e inconciliabili con le esigenze delle aziende²³. Ancora, la concorrenza dell'apprendistato professionalizzante, quasi decuplicato nell'ultimo decennio, oggi spesso utilizzato abusivamente (soprattutto dalle grandi catene commerciali) per assumere a buon mercato nuovi dipendenti, senza l'obbligo di investire sulla loro formazione. Da ultimo, un mutamento della mentalità comune, sempre meno attratta dalle professioni artigianali, diffuse soprattutto

nelle valli, a favore degli impieghi nel settore dei servizi, tipici della città, che richiedono però qualifiche di grado terziario.

Difficile pronosticare se si tratti di una crisi passeggera oppure se questi segnali siano il sintomo di una disaffezione destinata a durare. Sta di fatto che l'apprendistato deve rimanere secondo gli addetti ai lavori un canale privilegiato per la formazione dei giovani altoatesini anche in futuro, antidoto contro la dispersione scolastica e la disoccupazione giovanile, nonché vivaio di forza lavoro specializzata. Su questa convinzione si fonda l'impegno dell'amministrazione provinciale e delle parti sociali che nel 2015 hanno sottoscritto un patto triennale per il rilancio dell'apprendistato tradizionale (*Lehrlingspakt*)²⁴. L'intesa impegna i contraenti a trovare misure concrete e condivise per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (orientamento, alternanza scuola-lavoro, agevolazioni), incentivare le imprese ad assumere apprendisti (semplificazione burocratica, sgravi, consulenza, riconoscimento pubblico) e innalzare la qualità degli apprendistati (preparazione e valorizzazione dei tutor, permeabilità del sistema duale verso ulteriori percorsi formativi).

4. L'innesto della legge provinciale nel quadro normativo nazionale

3.1. L'apprendistato materia di legislazione concorrente

In materia di apprendistato l'Alto Adige si adegua ai principi generali fissati dallo Stato: l'apprendistato è infatti materia di legislazione concorrente ai sensi dell'art. 9 c. 4 dello Statuto speciale. La Provincia deve quindi trovare un equilibrio fra l'osservanza dei vincoli posti dalla legge nazionale e il mantenimento delle proprie pratiche consolidate. Riuscirci non è facile. Primo, perché la legge statale, calata centralisticamente dall'alto, nella sua astrattezza difficilmente sa prevedere le pratiche utilizzate nella regione. Secondo, perché il legislatore statale tende a spingere la sua competenza legislativa fino alla normativa di dettaglio.

Tali criticità sono emerse anche in occasione dell'ultima riforma dell'apprendistato, che pure ha introdotto alcune novità favorevoli al sistema altoatesino (cfr. § 4.2.). Mi riferisco in particolare all'obbligo di stipulare un

protocollo d'intesa fra il datore di lavoro e l'istituzione formativa, previsto dall'art. 46 c. 6 del D.lgs. 81/2015, e all'introduzione degli standard formativi fissati ai sensi dell'art. 46 c. 1 del medesimo decreto²⁵.

Fortunatamente, come previsto dallo stesso D.lgs. 81, la Provincia di Bolzano in virtù della sua autonomia non è vincolata strettamente a quegli standard e ha potuto così mantenere i propri, mentre l'obbligo del protocollo di intesa, che rischiava di appesantire ulteriormente il carico burocratico gravante sulle scuole e le imprese, è stato alla fine aggirato dall'ultima legge provinciale sull'apprendistato (cfr. quanto segue).

3.2. Le novità introdotte dal D.lgs. 81/2015

Come anticipato, il D.lgs. 81/2015, tenendo conto proprio delle richieste avanzate della Provincia Autonoma di Bolzano, ha modificato la disciplina relativa all'apprendistato legittimando alcune pratiche da tempo diffuse in Alto Adige e tuttavia non previste dalla precedente normativa nazionale. Tre sono le novità più significative: la possibilità di prorogare per un anno il contratto d'apprendistato (art. 43 c. 4); la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato biennale dopo il diploma professionale per l'assolvimento dell'anno integrativo finalizzato al conseguimento del diploma di maturità (art. 43 c. 5) e la possibilità di attivare contratti d'apprendistato stagionali (art. 43 c. 8).

3.3. La nuova legge provinciale sull'apprendistato

Naturalmente, dopo l'emanazione del D.lgs. 81/2015, la Provincia Autonoma ha dovuto riformare la legge quadro sull'apprendistato (LP 12/2012) con un nuovo atto normativo: la LP 7/2016. Di seguito riporto l'elenco delle principali modifiche subite dalla vecchia legge.

Art. 1

Sono state aggiornate le definizioni delle tre tipologie di apprendistato secondo quanto stabilito dall'art. 41 del D.lgs. 81/2015.

Art. 5

Il comma 2 prevede la possibilità di prorogare l'apprendistato per un anno dopo il conseguimento della qualifica professionale triennale. Tale disposizione è interessante soprattutto per gli apprendisti di lingua

italiana, che, a differenza dei coetanei di lingua tedesca, frequentano generalmente le scuole professionali a tempo pieno fino alla qualifica. Così essi potranno completare il proprio iter formativo fino al diploma professionale quadriennale, immettendosi nel mercato con un contratto di apprendistato.

Il comma 3 prevede la possibilità di avviare un contratto di apprendistato della durata di due anni per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria ai sensi dell'art. 6 c. 5 del DPR 87/2010. La legge consente di spalmare l'anno integrativo su due anni, considerando che gli apprendisti, dovendo conciliare studio e lavoro, hanno meno tempo per prepararsi all'esame di maturità.

Il comma 5 prevede la possibilità di prorogare l'apprendistato per un anno, qualora l'apprendista non abbia concluso la formazione scolastica prevista dal suo contratto. In questo modo si offre l'opportunità di concludere l'iter formativo senza dover interrompere il contratto di lavoro per frequentare una scuola professionale a tempo pieno.

Art. 6

Il protocollo d'intesa richiesto dall'art. 43 c. 6 del D.lgs. 81/2015 viene equiparato all'ordinamento formativo (*Bildungsordnung*). In questo modo non si obbligano le scuole professionali e le aziende a sottoscrivere un'intesa ogni volta che stipulano un nuovo contratto di apprendistato. Basterà adottare l'ordinamento formativo di categoria approvato a livello provinciale.

Art. 8

La dichiarazione circa il possesso dei requisiti da parte dell'azienda, che la normativa nazionale vuole all'interno del protocollo d'intesa, è sostituita da una comunicazione circa il rispetto degli standard formativi che deve essere rilasciata una sola volta dall'Ufficio Apprendistato dell'Intendenza Scolastica.

Art. 11

Alle aziende che svolgono un'attività a carattere stagionale è consentito stipulare contratti d'apprendistato stagionali della durata minima di dodici settimane. In questo modo viene salvaguardata una consolidata tradizione altoatesina tipica dei settori turistico e agricolo.

Art. 14 c. 6

Il «mancato raggiungimento degli obiettivi formativi», che ai sensi del D.lgs. 81 art. 42 c. 3 costituisce fondato motivo per il licenziamento dell'apprendista, viene inteso dalla legge provinciale in senso largo come mancato completamento della formazione scolastica prevista dal contratto allo scadere dello stesso. Tenendo conto della possibilità di proroga introdotta dall'art. 43 c. 4 del D.lgs. 81, con questa precisazione la Provincia Autonoma, che non ha competenza in materia di diritto del lavoro, cerca di relativizzare la previsione della legge statale, vista come problematica dal punto di vista educativo, poiché comporterebbe per i giovani così licenziati l'interruzione immediata della formazione aziendale e il rischio che essi abbandonino anche il sistema formativo.

4. Confronto con il modello austriaco e tedesco

Quello che in Alto Adige viene chiamato “apprendistato tradizionale” si può assimilare all'apprendistato in sistema duale praticato in Austria e in Germania. Esso è caratterizzato infatti dalla forte collaborazione fra l'istruzione pubblica e le parti sociali, “orchestrata” dal governo (a Bolzano, la Giunta Provinciale) che si assume anche il compito di definire il quadro normativo all'interno del quale scuole e aziende possono progettare percorsi formativi in apprendistato.

In Alto Adige l'assetto istituzione che regola l'apprendistato è addirittura semplificato a motivo delle ridotte dimensioni della regione e dalla speciale autonomia di cui essa beneficia all'interno dello Stato italiano. A Bolzano il medesimo ente, l'Intendenza Scolastica Tedesca (*Deutsches Schulamt*) nelle sue diverse articolazioni si occupa sia della formazione scolastica degli apprendisti sia della stesura degli ordinamenti formativi che disciplinano l'apprendistato nei vari settori. In Austria e Germania queste funzioni sono esercitate rispettivamente dagli uffici scolastici regionali e dal governo federale (il Ministero della pubblica istruzione con il Ministero dell'Economia).

Non solo, l'Intendenza Scolastica svolge anche quei compiti che nei due paesi mitteleuropei sono ricoperti dalle Camere di Commercio: controlla il rispetto degli

standard qualitativi da parte delle aziende, forma i tutor aziendali e si occupa degli esami di fine apprendistato. Probabilmente ciò dipende dal diverso ruolo assunto storicamente dalle Camere di Commercio in Italia, ma anche dalla volontà da parte dell'amministrazione provinciale di gestire e programmare un settore della formazione considerato strategico per l'occupazione e lo sviluppo economico del proprio territorio²⁶.

In una regione relativamente piccola come l'Alto Adige questo accentramento di funzioni pare ragionevole ed equilibrato, considerando che gli uffici provinciali devono servire una popolazione di circa 500.000 abitanti.

Il protagonismo dell'Intendenza Scolastica sembra tuttavia tradire una certa sfiducia nei confronti della capacità delle imprese di organizzare in maniera autonoma il percorso formativo dei propri lavoratori. La marginalizzazione del contratto professionalizzante con ordinamento formativo (cfr. par. 3.2.4), considerato quasi un'anomalia del sistema, e il ritardo di Bolzano nell'istituire un sistema provinciale di certificazione per quelle competenze che maturano al di fuori dei percorsi pubblici di formazione potrebbero dipendere proprio da questo pregiudizio.

5. Bilancio critico

Il sistema altoatesino di apprendistato possiede senza dubbio molti pregi. Anzitutto, l'ottima organizzazione del sistema scolastico provinciale che eroga in strutture moderne e attrezzatissime la formazione in aula degli apprendisti, avvalendosi di una gestione flessibile del personale e dell'esperienza professionale di molti insegnanti provenienti dal mondo del lavoro. Poi, il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione e nella valutazione dei percorsi di apprendistato. Infine, la sapiente regia politica dell'amministrazione provinciale che si preoccupa di predisporre la cornice normativa più adatta allo sviluppo di buone pratiche e di promuovere l'apprendistato con varie iniziative.

Se a tutto ciò si aggiunge la lunga tradizione di questo istituto e la buona reputazione di cui gode specialmente presso la popolazione di lingua tedesca, si capisce perché in Alto Adige l'apprendistato tradizionale rimanga ancora oggi, nonostante il calo degli ultimi

anni, una pratica diffusa e di successo, sia sul piano occupazionale che su quello formativo. Si può dire insomma che l'apprendistato rappresenta per la regione un vero e proprio vivaio di forza lavoro specializzata, oltre che un percorso formativo che favorisce il contrasto alla dispersione scolastica.

Tale successo, però, non dice ancora nulla sul paradigma pedagogico che ispira il modello altoatesino, ovvero sul concetto di apprendimento in base al quale l'Intendenza Scolastica e gli insegnanti delle scuole provinciali orientano le loro scelte didattiche e organizzative. Se dalle informazioni raccolte in questo studio risulta chiaro che essi reputano il lavoro un'esperienza formativa preziosissima per i giovani – tutto il sistema di apprendistato sviluppato dalla Provincia Autonoma di Bolzano si basa su questo postulato pedagogico – tuttavia, non è detto che tale convinzione, per quanto giusta, sia sempre accompagnata da una chiara comprensione del processo educativo e delle ragioni per cui esso sia favorito dalla pratica e dal cimento lavorativo.

In effetti, durante la mia visita alle scuole professionali altoatesine ho notato che le lezioni in aula degli apprendisti sono concepite come un'integrazione della loro esperienza aziendale. Lo schema che guida la comprensione del rapporto fra la formazione scolastica e quella che avviene sul posto di lavoro è ancora di tipo "divisorio"²⁷. La preoccupazione principale degli insegnanti, infatti, è quella di trasmettere nel breve tempo in cui gli apprendisti sono a scuola quegli elementi di cultura generale e professionale che essi non hanno potuto apprendere in azienda. Si tratta di conoscenze e abilità linguistiche, logiche e tecnico-professionali, magari orientate al settore professionale di riferimento, ma comunque aggiunte estrinsecamente alla concreta esperienza lavorativa condotta dai ragazzi durante la settimana. Ciò che non si fa, invece, è propiziare la loro riflessione attorno a quella stessa esperienza per poi giungere attraverso di essa alla cosiddetta "cultura generale specifica", per dirla con Hessen²⁸. Non si favorisce, insomma, la circuitazione fra pratica e teoria, lavoro e studio, che rimangono così momenti separati del percorso formativo.

In verità, le scuole dell'Alto Adige hanno sviluppato alcuni dispositivi per ovviare a questo scollamento.

Penso, ad esempio, alla didattica per ambiti di apprendimento (*Lehrfelder*), che parte dalla simulazione di situazioni/problemi concreti legati alla professione per sviluppare le competenze inter- e multi-disciplinari da essi mobilitate. Oppure al progetto sperimentale, inserito fra le misure del c.d. Patto per l'apprendistato (*Lehrlingspakt*), che prevede la realizzazione da parte degli apprendisti di un portfolio (*Lehrlingsmappe*) pensato per aiutarli a documentare e a riflettere sui propri progressi formativi. L'impressione, però, è che si tratti di pratiche ancora limitate, le quali difficilmente potranno incidere sull'organizzazione complessiva della formazione scolastica in apprendistato.

È lecito dubitare, dunque, che il sistema duale altoatesino, nonostante i suoi pregi, favorisca un'autentica alternanza formativa. Se lo fa, è per l'attivazione spontanea della circolarità fra riflessione e azione che il lavoro propizia nella mente degli apprendisti. Non per l'organizzazione intenzionale dei dispositivi scolastici consueti.

Per alternanza formativa intendo, sulla scorta di Bertagna, quel principio pedagogico che afferma la pari dignità educativa di pratica e riflessione, (quindi anche di lavoro e studio), nonché ogni approccio didattico che applica sul serio quel principio, rendendo le esperienze concrete dei discenti (in primis quelle lavorative) occasioni propizie per l'apprendimento. Allora, il metodo migliore per farla rimane quello suggerito da Rousseau nel terzo libro dell'Emilio: un accompagnamento personalizzato nel mondo del lavoro, in cui il precettore, diventando egli stesso apprendista assieme all'allievo, lo aiuta a comprendere le ragioni di tutto quello che fa lavorando²⁹. Ne consegue che non è possibile una vera alternanza formativa senza personalizzazione del percorso scolastico.

Questa conclusione pone ovviamente un grosso problema organizzativo. Ci si chiede infatti se le scuole professionali possano garantire un tutoraggio del genere. Visto che gli apprendisti della stessa classe provengono da esperienze lavorative diverse, come può l'unico docente aiutare ciascuno a riflettere su di esse? Quante soluzioni didattiche dovrebbe inventare in una sola lezione?³⁰

In fondo, il ragionamento fin qui condotto ci obbliga a ripensare daccapo il compito delle istituzioni scolastiche

e le modalità di esercizio della loro pur inalienabile responsabilità educativa. Ha senso raggruppare venti o trenta apprendisti in un'aula o in un laboratorio nell'unico giorno a settimana previsto per la loro formazione scolastica? Se dal punto di vista organizzativo il sistema attuale non può offrire alternative, non sarebbe meglio responsabilizzare ulteriormente le aziende, affinché esse, magari sotto la supervisione pedagogica delle scuole, accompagnino gli apprendisti nel loro cammino formativo anche nel momento della riflessione critica e dello studio?

Soluzioni valide ai problemi posti da questi interrogativi non sono state ancora trovate. Il modello altoatesino pare in ogni caso escludere la possibilità di affidare alle imprese responsabilità educative aggiuntive rispetto a quelle che già hanno nel sistema duale odierno. Lo dimostra il protagonismo dell'Intendenza Scolastica nella gestione degli apprendistati e il tendenziale identificazione della formazione formale offerta agli apprendisti con le attività proposte dalle scuole provinciali.

PAOLO BERTULETTI
University of Bergamo

¹ Questo dicono le rilevazioni sul mercato del lavoro e la scuola in Alto Adige. Nel 2014, infatti, la Provincia Autonoma di Bolzano aveva un tasso di disoccupazione giovanile e una percentuale di abbandoni scolastici di gran lunga inferiori alla media italiana: rispettivamente al 12,4% e 13,1%. I giovani con un contratto di apprendistato di primo livello erano circa il 10% dell'intera popolazione scolastica, mentre la quota di quelli che frequentavano una scuola professionale a tempo pieno si attestava attorno al 26% (Fonti: Osservatorio mercato del lavoro e ASTAT - Istituto di Statistica della Provincia Autonoma di Bolzano).

² Cfr. in proposito G. Bertagna, *Scuola e lavoro tra formazione e impresa. Nodi critici e (im?)possibili soluzioni*, in G. Bertagna (ed.), *Fare Laboratorio*, La Scuola, Brescia 2012, 110.

³ A queste persone, oltre che all'Intendente Scolastico, dott. Peter Höllrigl, che mi ha invitato, va il mio più sentito ringraziamento per la disponibilità e la cordialità con cui mi hanno accolto e accompagnato.

⁴ Fonte: Intendenza Scolastica Tedesca – Provincia Autonoma di Bolzano. È pur vero che la maggior parte degli altoatesini di lingua italiana abita nel capoluogo, dove anche il numero di apprendisti di lingua tedesca è inferiore rispetto alla media provinciale.

⁵ In Alto Adige ciascuno dei tre gruppi linguistici ha una sua Intendenza Scolastica.

⁶ In base all'art. 6 del contratto gli insegnanti che danno il loro consenso possono lavorare fino a 8 ore in più rispetto al monte ore settimanale, comunque non più di 80 ore all'anno.

⁷ Cfr. art. 6 LP 12/2012. L'elenco degli ordinamenti formativi relativi ai percorsi in apprendistato attualmente riconosciuti è consultabile sul sito dell'Intendenza Scolastica Tedesca della Provincia Autonoma: www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tesca/apprendistato/1758.asp.

⁸ O presso un ente esterno, ma solo nel caso in cui le scuole provinciali non riuscissero a garantire l'attività didattica in determinate discipline (cfr. art. 13 c. 4 LP 12/2012).

⁹ La frequenza della scuola è gratuita. Se le scuole provinciali non riescono ad attivare corsi per determinate professioni, gli apprendisti possono addirittura frequentare una scuola professionale all'estero (normalmente in Austria o in Germania) previo accordo con l'Ufficio Apprendistato dell'Intendenza Scolastica. In questo caso, oltre alle tasse scolastiche, la Provincia rimborsa fino a un tetto massimo le spese per il viaggio, il vitto e l'alloggio.

¹⁰ Fonte: Ufficio Osservazione Mercato del Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano (2016). Questi numeri sono comunque elevati in proporzione al numero di abitanti della regione: basti pensare che nel 2014 su tutto il territorio nazionale i contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca erano solo 582 (Fonte: ISOFL - INPS, *XV Rapporto sull'Apprendistato in Italia*, 2015).

¹¹ Dai 113 contratti del 2005 si è passati ai 1122 del 2015. Fonte: Ufficio Osservazione Mercato del Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano (2016).

¹² Le qualifiche a cui dà accesso sono soltanto sei. Di tali percorsi, poi, quattro non prevedono il coinvolgimento diretto delle scuole provinciali. Nei percorsi per diventare tecnico della spedizione e tecnico farmaceutico, infatti, la formazione di tipo formale è impartita in Austria, mentre per i tecnici delle vendite e i tecnici contabili bancari essa viene fornita da esperti scelti dalle banche, avendo come oggetto i sistemi di vendita e di contabilità in uso presso le stesse.

¹³ Si veda il recente *Lehrlingspakt* di cui tratterò più avanti.

¹⁴ Sebbene l'art. 6bis c. 2 della L.P. 401/1992, così come modificato dall'art. 2 c. 3 della L.P. 8/2001, preveda che la Giunta provinciale definisca «i criteri, i termini e le modalità dei servizi e dei processi di validazione e certificazione delle competenze». Attualmente l'amministrazione provinciale sta lavorando in collaborazione con la Provincia di Trento per adeguarsi alle disposizioni del D.lgs. 13/2013.

¹⁵ Per i dettagli cfr. art. 9 del DPP 15/2013.

¹⁶ Cfr. Deutsches Bildungsressort, *Info. Informationsschrift für Kindergarten und Schule in Südtirol*, Dicembre 2015 – Gennaio 2016, p. 18.

¹⁷ Cfr. il sito dell'Intendenza Scolastica provinciale: <http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/weiterbildung-meisterausbildung/719.asp>.

<http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/weiterbildung-meisterausbildung/719.asp>.

¹⁸ Il titolo di maestro, oggi non più riservato ai soli artigiani ma anche ad alcune figure professionali nei settori della ristorazione e del commercio, si ottiene dopo diversi anni di esperienza e il superamento di un esame che si affronta generalmente dopo un corso di formazione «nel quale vengono trasmesse le conoscenze e le abilità imprenditoriali, pedagogico-formative, teoriche e pratiche professionali necessarie a svolgere compiti di responsabilità in un'azienda, oppure a gestirla autonomamente, e che qualificano in particolare la formazione di giovani collaboratori e collaboratrici» (art. 12 LP 1/2008).

I programmi d'esame, oltre che sulla pratica e la teoria professionale, vertono sulla gestione aziendale e la pedagogia (cfr. art. 15 LP 1/2008). Storicamente, infatti, il *Meister* era colui che dirigeva i lavoratori dell'impresa e si occupava in prima persona dell'accompagnamento degli apprendisti. Proprio per questo, le commissioni d'esame sono composte oltre che da maestri o lavoratori con pluriennale esperienza nominati dalle organizzazioni di categoria, anche da insegnanti o esperti della formazione e docenti di economia aziendale nominati dal Direttore dell'Ufficio Apprendistato dell'Intendenza Scolastica (cfr. art. 18 LP 1/2008).

¹⁹ Fa delle riflessioni interessanti sul modello formativo delle corporazioni medievali (l'apprendistato) e sul loro implicito sistema di certificazione delle competenze R. Sennet, *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Milano 2014³, pp. 61ss.

²⁰ In realtà, ancora oggi chi esercita una professione con il titolo di maestro può pretendere generalmente compensi più alti.

²¹ Cfr. in particolare il c. 7 dell'art. 43.

²² Solo a partire dal giugno 2014 il trend negativo sembra essersi arrestato (Fonte: Ufficio Osservazione Mercato del Lavoro - Bolzano).

²³ Ad esempio, prima dei sedici anni gli apprendisti non possono lavorare più di 7 ore al giorno, cosa che rende praticamente impossibile impiegarli in lavori fuori sede, quando la giornata lavorativa, a motivo del tempo speso in viaggio, dura più di sette ore. Oppure, essi non possono lavorare durante la notte, impedendo di fatto la loro assunzione come panettieri. Queste restrizioni sono state recentemente confermate dalla risposta data dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ad un interpellato del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (Interpello n.11/2016).

²⁴ Informazioni più approfondite si trovano su: www.provinz.bz.it/berufsbildung/ausbildung/1914.asp.

²⁵ Gli standard sono stati approvati dal DM del 12 ottobre 2015 in seguito all'intesa raggiunta dalla Conferenza Stato Regioni e Province Autonome nella seduta del 1 ottobre 2015.

²⁶ Effettivamente in passato l'Ufficio Apprendistato non dipendeva dall'Intendenza Scolastica, ma dal dipartimento provinciale per l'economia di competenza diretta del Presidente della Provincia.

²⁷ Cfr. G. Bertagna, *Scuola e lavoro tra formazione e impresa. Nodi critici e (im?)possibili soluzioni*, in G. Bertagna (ed.), *Fare Laboratorio*, cit., 62-63.

²⁸ Cfr. S. Hessen, *La scuola del lavoro di Kerschensteiner* in Id., *La scuola serena di Lombardo Radice. La scuola del lavoro di Kerschensteiner*, Avio, Roma 1954, (orig. 1932), p. 36 *et passim*.

²⁹ Cfr. J.-J. Rousseau, *Emilio*, Libro III, Mondadori, Milano 2012¹⁴, p. 239.

³⁰ Queste sono le obiezioni che hanno sollevato i dirigenti delle scuole professionali di Bolzano da me interrogati sull'argomento.