

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it

È possibile esportare il sistema duale tedesco, considerato il “segreto del successo” della Germania, in economie in via di sviluppo come il Messico? Judith Wiemann e Martina Fuchs lo raccontano nell’articolo, recentemente pubblicato dal Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, n. 11/2018, *The export of Germany’s “secret of success” dual technical VET: MNCs and multiscalar stakeholders changing the skill formation system in Mexico.*

Nonostante la profonda diversità dei sistemi di governo e di istruzione dei due paesi, **il governo messicano nel 2015 decide di investire nei percorsi di apprendistato duale per l’istruzione tecnica e professionale, essendo il quarto partner commerciale della Germania** (subito dopo Stati Uniti, Canada e Cina). Per poter importare il modello però non è sufficiente investire in infrastrutture e macchinari, ma occorre una vera e propria strategia di sviluppo locale.

Infatti, in un contesto di *globalisation*, ossia in una realtà come quella attuale, in cui, **per essere competitivi a livello globale, è necessario produrre innovazione partendo dai territori, diviene sempre più importante sviluppare strategie utili per la crescita delle dimensioni locali.** Questi, infatti, non rappresentano uno scenario secondario, ma sono attori principali dei cambiamenti in atto, grazie alle connessioni esistenti tra i soggetti che ne fanno parte (istituzioni di governo, istituzioni dell’istruzione e formazione, imprese, organizzazioni di rappresentanza) che generano conoscenze, *know-how*, professionalità, specializzazioni essenziali per la competitività.

Una delle strategie per creare valore, e quindi innovazione, all’interno dei territori è quella di investire nella formazione delle persone e, in particolare, nei sistemi di integrazione duale scuola-lavoro. Attraverso la metodologia dell’integrazione tra teoria e pratica si contribuisce infatti non solo alla formazione del lavoratore, ma della persona nel suo complesso, creando così individui consapevoli e partecipanti attivi del contesto in cui operano,

apportando così idee, novità e creando valore all'interno della comunità.

Il sistema duale tedesco (su cui si veda C. Piovesan, *Il sistema duale di apprendistato tedesco: il caso Audi*) si inserisce nella cornice normativa dettata a livello nazionale che rimette alle imprese, alle organizzazioni dei datori di lavoro, alle camere di commercio e alle autorità federali la determinazione dei contenuti della formazione orientata alla pratica. **Al termine del percorso si rilascia una certificazione statale e valida su tutto il territorio nazionale.**

Nel sistema messicano, i contenuti della formazione sono definiti dallo Stato e il titolo di studio rilasciato è il medesimo dei percorsi di formazione tradizionale, non duale. A questo se ne aggiunge un secondo che attesta le competenze tecniche dell'apprendista e che dovrebbe costituire un reale vantaggio sul mercato. **Gli apprendisti inoltre non ricevono una retribuzione dall'azienda, ma percepiscono una borsa di studio erogata dallo Stato**, pari a circa 100 dollari americani al mese per ciascun apprendista. Questo meccanismo replica quello esistente in Germania con la rilevante differenza, tuttavia, che **la Germania ha un solido sistema di rappresentanza degli apprendisti: questi infatti sono supportati dai sindacati nell'ipotesi in cui l'azienda non provveda ad una esperienza di apprendimento adeguata**. In Messico tale forma di rappresentanza non esiste, essendo anzi diffuso il luogo comune per cui **gli apprendisti sarebbero forza lavoro di supporto all'azienda pagata dallo Stato**.

Parallelamente al sistema istituzionale di apprendimento duale, se ne è andato sviluppando un altro in via di prassi, di cui gli attori principali sono le sedi sussidiarie delle multinazionali. Queste hanno attivato i propri programmi di formazione duale, in quanto insoddisfatti dei candidati in uscita dai pochi istituti di istruzione e formazione professionale esistenti in Messico. Cooperando quindi con gli istituti scolastici locali, **è stato possibile creare un sistema di formazione interno**, prevedendo anche la formazione dei tutor. Inoltre, è stato attivato un meccanismo di sostegno tra le sussidiarie, in base al quale gli apprendisti possono essere mandati nelle sussidiarie vicine per acquisire nuove competenze, non erogabili dall'azienda assegnata. Infine, si è fatto ricorso anche alla collaborazione con istituti di formazione tecnica privati.

Tuttavia, il sistema di implementazione dell'apprendistato duale in Messico ancora non decolla a causa principalmente della mancata connessione tra tutti gli attori dei territori: il forte accentramento governativo non è sufficiente senza una relazione con le altre istituzioni, in primo luogo quelle scolastiche; così come le iniziative delle singole imprese a poco conducono se confinate ad un dialogo tra “interni”, che non coinvolge tutte le parti sociali e gli enti territoriali.

Le difficoltà nell'attuazione dell'apprendistato duale sono ben note anche all'Italia (si veda in proposito S. Caroli, *Riforma dell'apprendistato di primo livello: sistema duale all'Italiana?* e E. Massagli, M. Tiraboschi, *Un apprendistato che (ancora) non decolla. A proposito del monitoraggio ISFOL e della ennesima riforma senza progetto*), complici anche i frequenti interventi legislativi che negli ultimi anni hanno riguardato l'istituto, visto ancora dal legislatore come una mera tipologia contrattuale e non come un sistema per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. La ragione per cui puntare sull'apprendistato è ancora la convenienza economica, in conseguenza degli incentivi economici e contributivi a questo riconosciuti, mentre **si dovrebbe far leva sul valore formativo dell'impresa, sulla capacità di questa di formare le persone**, attraverso l'insieme di relazioni che si instaurano al suo interno, in grado di trasmettere le conoscenze, competenze, esperienze necessarie ad affrontare i cambiamenti del futuro.

Alessia Battaglia

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @_alebattaglia

Scarica il **PDF** 