

PROFESSIONALITÀ

Bimestrale di studi e orientamenti per l'integrazione tra scuola e lavoro e per l'apprendistato formativo

0 giugno 2017

4.0

PROFESSIONALITÀ STUDI

riviste.gruppostudium.it

ADAPT
UNIVERSITY PRESS

Studium

EDITRICE
LA SCUOLA



Gentile lettore, ringraziandola per la fiducia e l'attenzione con cui segue la rivista, la invitiamo a rinnovare il suo abbonamento, con una proposta vantaggiosa: 10 fascicoli (abbonamento annuale) al prezzo invariato di € 69,00 per la versione cartacea e di € 45,00 per quella digitale. Qualora invece decidesse di abbonarsi fin da subito per un intero triennio (2017/18; 2018/19; 2019/20), le offriamo i 30 fascicoli con uno sconto del 22%, sia per la versione cartacea (€ 160,00) sia per quella digitale (€ 106,00). Tale offerta sarà valida esclusivamente per gli abbonamenti sottoscritti **entro e non oltre il 31 agosto 2017** (codice "NS1720" come causale di pagamento). Con gli abbonamenti riceverà ogni anno aggiornate gratuitamente le due Guide del docente (generale e speciale per il docente di sostegno) in formato Ebook.

Ricordiamo, infine, che la redazione (nuovasecondaria@edizionistudium.it) è sempre lieta di ricevere proposte di contributi e saggi per una eventuale pubblicazione sulla rivista.

Ufficio abbonamenti

riviste.gruppostudium.it – abbonamenti@edizionistudium.it
tel. 030.2993305 - fax 030.2993317
(operativo dal lunedì al venerdì, ore 8.30-12.30 e 13.30-17.30)

È possibile anche versare direttamente la quota di abbonamento sul C.C. postale n. 834010 intestato a Edizioni Studium Srl, Via Crescenzo, 25 - 00193 Roma oppure bonifico bancario a Banco di Brescia, Fil. 6 di Roma, IBAN: IT30N0311103234000000001041 o a Banco Posta IT07P0760103200000000834010 intestati entrambi a Edizioni Studium Srl, Via Crescenzo, 25 - 00193 Roma (indicare nella causale il riferimento cliente e il codice).

Il pagamento può essere effettuato anche tramite



CARTA
del DOCENTE

riviste.gruppostudium.it

A coloro che si abboneranno a due tra le nove riviste del gruppo Studium (Nuova Secondaria, Pedagogia e Vita, Professionalità, Studium, La Famiglia, Ephemerides Iuris Canonici, RSPI - Rivista di Studi Politici Internazionali, Moria, Arte | Documento) invieremo un buono **SCONTO DEL 25%** spendibile per acquisti sui nostri siti internet (www.gruppostudium.it - www.edizionistudium.it - www.marcanumpress.it)

riviste.gruppostudium.it

Abbonamento Annuale 2017/2018 (10 fascicoli):
cartaceo 69,00 € - digitale 45,00 €
Abbonamento Triennale 2017/2018 - 2018/2019 - 2019/2020
(30 fascicoli): cartaceo 160,00 € - digitale 106,00 €

Bimestrale di studi e orientamenti per l'integrazione tra scuola e lavoro e per l'apprendistato formativo**Editoriale**

G. Bocchieri, E. Gotti, E. Massagli, Conoscere le professionalità del futuro **3**

Rubriche

Il lavoro che cambia

Giuliano Cazzola, Il lavoro non muore, se si rinnova **5**

Il mercato delle professioni

Giampaolo Montaletti, "Contare" le professioni. Fonti e problemi aperti **7**

Dalla parte del lavoro e delle donne

Alessandra Servidori, Lavoro autonomo e smart working **10**

Problemi e proposte

Antonio Bernasconi, Disoccupazione giovanile: il rimedio si chiama sistema duale **14**

Antonio Bonardo - Maurizio Mirri, Garanzia giovani. Come attuarla con successo? **17**

Dalla formazione al lavoro

Diploma in apprendistato. La strada tracciata da Enel

Paolo Bertuletti, Il programma sperimentale **20**

Angela Izzuti, L'apprendistato fa scuola **28**

Alessandro Mele, Il *reality-based learning* di Cometa Formazione **30**

Dal lavoro alla formazione

Annalisa Magone, Formazione e industria 4.0 **36**

Legislazione, contrattualistica e giurisprudenza

Emmanuele Massagli, Apprendisti docenti nelle scuole paritarie **40**

Libri

PROFESSIONALITÀ

Bimestrale di studi e orientamenti per l'integrazione tra scuola e lavoro e per l'apprendistato formativo

Professionalità (versione cartacea)

Condirettori: Gianni Bocchieri, Eugenio Gotti, Emmanuele Massagli

Comitato direttivo: Antonio Bonardo, GiGroup Spa; Paolo Cesana, Fondazione Clerici; Fabio Costantini Randstad Spa; Angela Elicio, CIOFS-FP; Luigi Enrico Peretti, CNOS-FAP; don Mario Tonini, CNOS; Giuliana Sandrone, Università di Bergamo; Alessandra Spagnolo, Adecco Spa; Raffaele Crippa, Rete ITS mecatronici

Redazione (email: professionalita@edizionistudium.it): Clara Fortina (coordinamento); Paolo Bertuletti, Alfredo Di Sirio, Francesco Magni, Alessandra Mazzini (Università degli Studi di Bergamo); Mattia Dolci (Noviter); Giuseppe Tacconi (CNOS/CIOFS, Università di Verona).

Professionalità studi (on line) - (in collaborazione con ADAPT University Press)

Condirettori: Giuseppe Bertagna, Giuseppe Scaratti, Michele Tiraboschi.

Redazione: Lilli Viviana Casano (redattore capo); Paolo Bertuletti; Adele Corbo; Maria Teresa Cortese; Emanuele Dagnino; Andrea Negri; Elena Prodi; Lavinia Serrani (area internazionale); Tomaso Tiraboschi; Paolo Tomassetti; Carlotta Valsega.

Copertina: Lucia Coltamai; **progetto grafico e impaginazione:** Roberta Marzuillo. **Coordinatore del progetto** Prof. Claudio Gobbi (Accademia di Belle Arti di Brescia Santa Giulia)

Consiglio per la valutazione scientifica degli articoli

Anna Alaimo, Associato di Diritto del lavoro, Università di Catania; **Henar Álvarez Cuesta**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (*España*); **Marco Azzalini**, Aggregato di Diritto Privato, Università di Bergamo; **Gabriele Ballarino**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università di Milano; **Elisabetta Bani**, Associato di Diritto dell'Economia, Università di Bergamo; **Alessandro Bellavista**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Palermo; **Vanna Boffo**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Guido Canavesi**, Associato di Diritto del lavoro, Università di Macerata; **Silvia Ciucciiovino**, Ordinario Diritto del lavoro, Università Roma Tre; **Anna Michelina Cortese**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Catania; **Madia D'Onghia**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Foggia; **Loretta Fabbri**, Ordinario di Didattica e metodologia dei processi educativi e formativi, Università di Siena; **Monica Fedeli**, Associato di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Padova; **Paolo Federighi**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Valeria Fili**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Udine; **Rodrigo Garcia Schwarz**, Profesor Doctor del Postgrado en Derechos Fundamentales de la Universidad del Oeste de Santa Catarina (*Brasil*); **Jordi García Viña**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona (*España*); **José Luis Gil y Gil**, Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá, Madrid (*España*); **Teresa Grange**, Ordinario di Pedagogia Sperimentale, Università della Valle d'Aosta; **Lidia Greco**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Bari; **Djamil Tony Kahale Carrillo**, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad a Distancia de Madrid (*España*); **Alessandra La Marca**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo; **Antonio Loffredo**, Associato Diritto del lavoro, Università di Siena; **Isabella Loidice**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Foggia; **Nicole Maggi Germain**, Maître de conférences HDR en Droit privé (Droit social), Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (*France*); **Claudio Melacarne**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Siena; **Lourdes Mella Méndez**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Santiago de Compostela (*España*); **Viviana Molaschi**, Aggregato di Diritto Amministrativo, Università di Bergamo; **Eleonora G. Peliza**, Profesora Adjunta Regular por concurso, Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Morón, Buenos Aires (*Argentina*); **Rodrigo Ignacio Palomo Vélez**, Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad de Talca (*Chile*); **Luca Paltrinieri**, Maître de conférences en Philosophie politique, Université de Rennes (*France*); **Paolo Pascucci**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo; **Flavio Vincenzo Ponte**, Ricercatore di Diritto del lavoro, Università della Calabria; **Rocco Postiglione**, Ricercatore di Pedagogia generale e sociale, Università di Roma Tre; **Juan Ramón Rivera Sánchez**, Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Pier Giuseppe Rossi**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Macerata; **Alfredo Sánchez-Castañeda**, Coordinador del Área de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (*México*); **Francesco Seghezzi**, Direttore Fondazione ADAPT; **Esperanza Macarena Sierra Benítez**, Profesora Contratada Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (*España*); **Nancy Sirvent Hernández**, Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Lorenzo Speranza**, Ordinario di Sociologia del Lavoro, Università di Brescia; **Lucia Valente**, Associato Diritto del lavoro, Università La Sapienza Roma; **Maura Striano**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università Federico II di Napoli; **Sabine Vanhulle**, Professeure ordinaire, Rapports théorie-pratique en formation, alternance et didactique des savoirs professionnels, Université de Genève (*Suisse*); **Antonio Varesi**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore; **Maria Giovanna Vicarelli**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università Politecnica delle Marche; **Giuseppe Zanniello**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo.

Direzione, Redazione e Amministrazione: Direttore responsabile: Giuseppe Bertagna - Edizioni Studium Srl, Via Crescenzo, 25 - 00193 Roma - Fax. 06.6875456 - Tel. 06.6865846 - 06.6875456 - Sito Internet: www.edizionistudium.it - Autorizzazione del tribunale di Brescia n. 10 del 25-09-1979 - Poste Italiane S.p.A. - Sped. in A.P.-D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/04 n. 46) art. 1, comma 1 - Stampa Centro Poligrafico Milano S.p.A., Casarile (MI) - Ufficio marketing: Edizioni Studium Srl, Via Crescenzo, 25 - 00193 Roma - Fax. 06.6875456 - Tel. 06.6865846 - 06.6875456 - email: professionalita@edizionistudium.it - Ufficio Abbonamenti: Tel. 030.2993305 (operativo dal lunedì al venerdì negli orari 8.30-12.30 e 13.30-17.30) - Fax 030.2993317 - email: abbonamenti@edizionistudium.it.

Abbonamenti: rivista cartacea: annuale (6 numeri) € 50,00; biennale (12 numeri) € 80,00 - rivista digitale: annuale (6 numeri) € 33,00; biennale (12 numeri) € 53,00. Per info: Tel. 030.2993305 (operativo dal lunedì al venerdì negli orari 8.30-12.30 e 13.30-17.30) - Fax 030.2993317 - email: abbonamenti@edizionistudium.it. È possibile versare la quota di abbonamento sul conto corrente postale n. 834010 intestato a Edizioni Studium Srl, Via Crescenzo, 25 - 00193 Roma oppure facendo un bonifico bancario a Banco di Brescia, Fil. 6 di Roma, IBAN: IT30N031103234000000001041 o a Banco Posta IT07P0760103200000000834010 intestati entrambi a Edizioni Studium Srl, Via Crescenzo, 25 - 00193 Roma (indicare nella causale il riferimento cliente e il codice).

CONOSCERE LE PROFESSIONALITÀ DEL FUTURO

Giovanni Bocchieri, Eugenio Gotti, Emmanuele Massagli

L'avvento della Quarta rivoluzione industriale ha segnato la fine dell'epoca della linearità, nella società come nell'economia. I percorsi di carriera prima regolari, relativamente sicuri, capaci di garantire reddito e welfare, numerosi per le professionalità di specializzazione intermedia, sono ora diventati discontinui, insicuri, estremamente variabili nelle retribuzioni e nella capacità di assicurare previdenza e sostegno al reddito, sempre più polarizzati verso alte professionalità o, all'estremo opposto, mestieri "poveri".

La fine della linearità, quindi, crea incertezza, che, sovente, diventa vera e propria insicurezza, come dimostrano le crescenti tensioni sociali causate da non governati (e quindi disordinati) fenomeni di tecnologizzazione del lavoro, globalizzazione produttiva e finanziarizzazione dell'economia, fattori che determinano l'aumento delle diseguaglianze nel mercato del lavoro.

Una tale complessità sfugge a chi provi a studiarla con le lenti del Novecento. Non è possibile riordinare, quantomeno scientificamente, l'intermittenza del mercato del lavoro con gli strumenti specialistici e rigidamente autonomi delle discipline dell'epoca della linearità: la pedagogia, (che non dialoga con) il diritto del lavoro, (indifferente a) la sociologia del lavoro.

Professionalità, storica rivista di «cultura, esperienza e innovazione per la formazione al lavoro», rinasce con questo numero 0 proprio con l'intento di studiare e comprendere la complessità del moderno mercato del lavoro, senza steccati ideologici o disciplinari, coinvolgendo pariteticamente l'accademia, i formatori, le imprese e il mondo delle professioni.

Si tratta, a nostro avviso, di uno sforzo necessario per ricondurre ad unità tante piccole trasformazioni che stanno interessando la formazione professionale, la scuola, l'università e il lavoro nelle imprese. La grande trasformazione in atto è esito di questi diffusi mutamenti, destinati a travolgere non solo le regole del lavoro e la competizione tra professioni e professionalità su scala globale, ma anche lo stesso significato della parola lavoro.

La crescente attenzione riscossa nel mondo occidentale dalle più estreme ipo-

tesi di riforma del tradizionale Welfare State verso soluzioni di natura assistenziale, fiscale e contributiva che permettano di garantire sicurezza sociale anche senza lavoro (umano) dovrebbero interrogare tutti coloro che credono nella natura "fondativa" del lavoro, tanto per la persona quanto per le istituzioni che governano la società (si legga in questo senso il celebre primo articolo della Carta Costituzionale italiana).

Siamo quindi destinati a diventare una "jobless society"? Quali sono le nuove professioni che possono stemperare questo rischio? Quale formazione è necessaria per i giovani che dovranno affrontare un mondo così incerto e imprevedibile? Come si educa alla instabilità? (o meglio: come si educa a trovare punti fermi nel mare mosso?) E soprattutto: come è possibile smentire i catastrofisti, tornando ad affermare il ruolo centrale del lavoro anche nella società futura? Sono solo alcune delle sfide culturali e politiche che attendono chi vorrà cimentarsi con noi nel percorso di ricerca proposto, senza pregiudizi e in dialogo con le diverse opinioni, da Professionalità.

La rivista, che uscirà con cadenza bimestrale, affronterà da angolature differenti il tema, oggi cruciale, dell'integrazione tra formazione e lavoro.

Gli argomenti trattati spazieranno dall'alternanza scuola-lavoro all'apprendistato, dalla formazione continua ai nuovi paradigmi di organizzazione aziendale, dalla normativa scolastica alle politiche attive per il lavoro, dalle esperienze di didattica innovativa alle buone pratiche di management, dalla trasformazione della società e del lavoro nell'epoca della globalizzazione ai nuovi servizi sociali e per l'occupazione.

Nelle sezioni "Rubriche", "Problemi e proposte", "Legislazione, contrattualistica e giurisprudenza" saranno pubblicati contributi dedicati a questioni di attualità dibattute in ambito accademico e tra gli specialisti.

Nelle sezioni "Dalla formazione al lavoro" e "Dal lavoro alla formazione", invece, saranno illustrate esperienze concrete, realizzate in Italia o all'estero, che favoriscono l'integrazione tra formazione e lavoro.

Infine, l'estensione online della rivista, Professionalità Studi, proporrà saggi scientifici di natura interdisciplinare sui temi del lavoro e del suo rapporto con la formazione della persona e lo sviluppo del territorio.

Professionalità si rivolge ai tutti i professionisti interessati alle tematiche sopra menzionate: docenti, formatori, responsabili dell'orientamento, operatori dei servizi per il lavoro, consulenti, imprenditori, operatori dei servizi sociali, funzionari della Pubblica amministrazione.

Buona lettura.

IL LAVORO CHE CAMBIA

a cura di Giuliano Cazzola

IL LAVORO NON MUORE, SE SI RINNOVA

Sulle prospettive del lavoro sta prendendo sempre più piede un filone di pensiero potenzialmente neoluddista, che attribuisce alla nuova tecnologia robotica e all'intelligenza artificiale la responsabilità di distruggere milioni di posti di lavoro senza proporre alternative. Da questa analisi provengono le soluzioni, in verità più riciclate che nuove, riguardanti la redistribuzione del lavoro superstita e l'erogazione di prestazioni assistenziali che consentano alle persone e alle famiglie di tirare a campare anche senza doversi sudare il pane e il companatico. D'altro canto, i sostenitori della tesi opposta fondono le loro convinzioni su quanto è sempre avvenuto, grazie al progresso tecnologico: le posizioni di lavoro perdute venivano ampiamente recuperate in nuovi settori che sorgevano o si ampliavano in conseguenza delle trasformazioni indotte dall'innovazione delle tecnologie e dell'organizzazione del lavoro e della produzione. In proposito Francesco Seghezzi in un recente articolo apparso su *Il Foglio* ha sostenuto che «il problema oggi è che si costruisce un dibattito su un mondo che già non c'è più. Si

discute di perdita di posti di lavoro nella manifattura quando non sappiamo più se una impresa vende prodotti, processi, servizi o altro. Si ragiona di posti di lavoro mentre il lavoro si muove sempre più verso collaborazioni, cicli, logiche di rete tra imprese. Facciamo analisi delle professioni quando i lavori nascono e muoiono con una fluidità imprevedibile [...]. Per non parlare dell'incidenza oggi nei mercati del lavoro della demografia, delle problematiche ambientali, delle nuove preferenze individuali, che incidono tanto e più della tecnologia»¹.

Non a caso, l'esperienza insegna che a svanire nella nebbia siano proprio quelle professioni che non sono in grado di rinnovarsi. Questa considerazione è confortata – *si parva licet* – da alcune ricerche condotte su una delle figure professionali che ha caratterizzato il XX secolo: il geometra. Una professione che ha resistito alle crisi proprio grazie alla capacità di adattamento al nuovo

¹ F. Seghezzi, *Oltre i robot, un mondo che cambia*, «Il Foglio», 16 aprile 2017.

contesto economico e all'innovazione delle proprie competenze e dei propri ambiti di intervento.

Lo dimostrano due ricerche i cui risultati sono stati recentemente presentati a Roma al Convegno Nazionale *Valore Geometra*. La prima, condotta dall'Università degli Studi di Genova, ha analizzato i dati statistici relativi al reddito e al fatturato dei geometri nell'arco temporale compreso fra il 2006 e il 2016 tenendo conto anche delle 17.857 risposte date dai professionisti ad un questionario mirato. La seconda, realizzata da Future Concept Lab di Milano, si è concentrata sull'identità e sul futuro della professione. Come viene riassunto in un ampio comunicato conclusivo, la ricerca dell'Università di Genova sostiene che la professione del geometra nell'arco degli ultimi 10 anni ha saputo affrontare le difficoltà, in particolare la crisi del settore edilizio, modificando la tipologia di servizi offerti per privilegiare una figura professionale polifunzionale e molto orientata alla consulenza. Oltre alle pratiche catastali (che nel 2016 rappresentavano circa il 45% delle prestazioni offerte, 3 punti percentuali in meno rispetto al 2006), oggi i geometri fanno certificazioni energetiche (in media quattro volte di più rispetto a dieci anni fa), certificazioni acustiche, rilievi architettonici, direzione lavori, dichiarazioni di successione ed anche pratiche fiscali e burocratiche. Loro interlocutore non è più soltanto la Pubblica amministrazione, ma anche i condomini, le imprese, i privati e l'autorità giudiziaria.

Il geometra, pertanto, ha conservato mediamente un livello di fatturato superiore al Pil pro capite italiano. Infatti, negli ultimi dieci anni, a fronte di un Pil pro capite italiano di 27.027 euro, il fatturato medio dei geometri è stato di 31.832 euro, con una differenza di 4.805 euro in favore di quest'ultimi. Ai giovani della categoria va inoltre il primato dell'emancipazione dalla famiglia d'origine: la metà del campione degli under 35 analizzati è economicamente indipendente, può permettersi di vivere da solo (il 10,6%) o con un nuovo nucleo familiare (il 39%), mentre a livello nazionale quasi due giovani su tre (il 67,3%) sono ancora a casa con i genitori.

La ricerca condotta da Future Concept Lab ha cercato invece di tratteggiare il profilo professionale dei geometri del futuro mettendo in luce quali sono gli ambiti in cui le loro prestazioni saranno sempre più richieste: la consulenza, la soluzione dei problemi, le relazioni e la conoscenza del territorio. ▲

Giuliano Cazzola
Economista e politico

IL MERCATO DELLE PROFESSIONI

a cura di Giampaolo Montaletti

“CONTARE” LE PROFESSIONI. FONTI E PROBLEMI APERTI

Le fonti di informazione sulle professioni in Italia sono molteplici e cercano di rispondere alle domande poste da chi programma le politiche pubbliche (che lavoro fanno le persone, quali competenze richiedono i datori di lavoro, quali competenze e figure professionali mancano) oppure cercano di rispondere alle domande che si pongono le persone in cerca di lavoro (quante persone fanno questo lavoro, dove si trovano geograficamente i datori di lavoro che richiedono queste figure professionali).

Sicuramente uno dei punti di partenza per acquisire queste informazioni è l'Istat, e in particolare il sito web che l'Istituto dedica alla classificazione delle professioni¹. La classificazione delle professioni è organizzata gerarchicamente ad albero. Il primo livello è costituito da 9 grandi gruppi professionali: si parte dal gruppo 1, che contiene le professioni maggiormente qualificate, vale a dire a più alto contenuto di conoscenza e, a parere di chi scrive, di autonomia e responsabilità (non a caso denominato: “Legislatori, imprenditori e alta dirigenza”)

e si scende via via verso il gruppo 8, dove invece sono raggruppate le professioni che richiedono meno conoscenza (non a caso il gruppo si chiama: “Professioni non qualificate”). Un gruppo a parte, il nono, è dedicato in via esclusiva alle forze armate, per il particolare tipo di compito e di organizzazione che le caratterizza.

Ci sono altri quattro livelli oltre il primo che espandono i grandi gruppi in sottogruppi fino alla individuazione delle figure professionali vere e proprie (le “foglie” di questo albero di classificazione).

È quando si arriva ai livelli più profondi che si apre il sistema informativo sulle professioni, vale a dire un sistema di banche dati ed indicatori statistici che spiegano meglio cosa si intende esattamente identificare con quel nome di professione.

Se espandiamo la classificazione, ad esempio, al livello 2.1.1.3.1 troviamo l'unità professionale dei matematici, che viene illustrata con alcuni

¹ <http://cp2011.istat.it/>

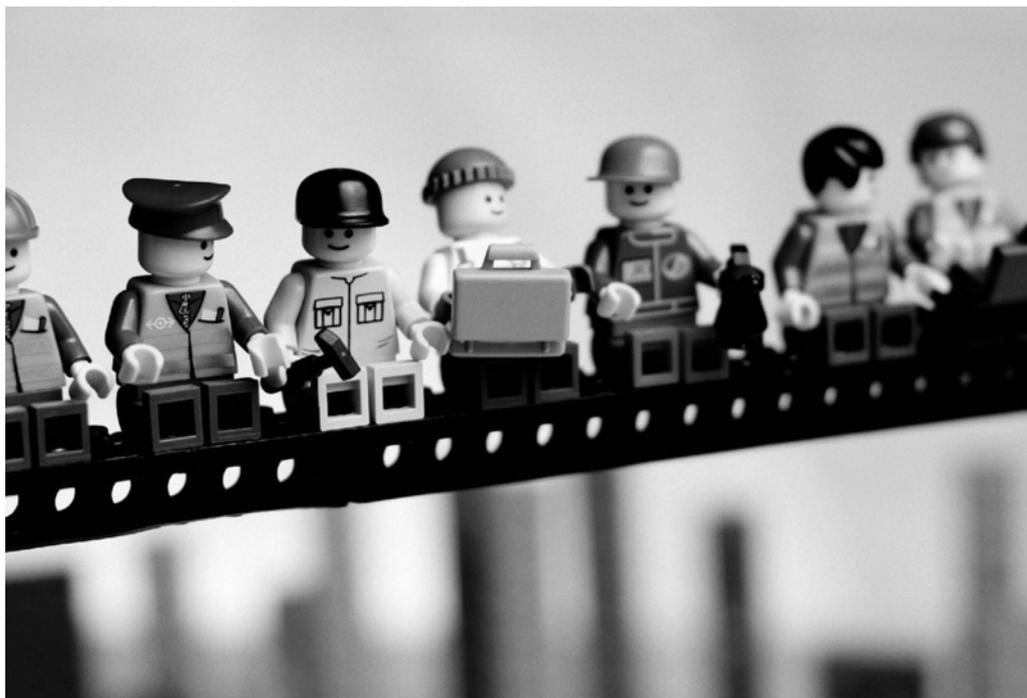
esempi: matematico; matematico esperto in applicazioni industriali; matematico esperto in matematica applicata.

Sulla destra ci sono i link per accedere ai sistemi di navigazione di altre istituzioni pubbliche.

Istat stessa ci fornisce informazioni sul numero di matematici in migliaia presenti negli ultimi tre anni nel nostro Paese. Veniamo a sapere che in media, nel triennio 2014-2016, i matematici, statistici e professioni assimilate (2.1.1.3) erano in Italia 4.000, che il 43% di loro erano donne (leggermente di più rispetto al tasso di occupazione femminile sul totale degli occupati: 41%), che il 59% aveva più di 40 anni e che l'83% aveva un contratto da lavoratore dipendente.

Isfol (ora Inap) descrive, in ordine di

importanza e di frequenza, le azioni lavorative svolte dai matematici: ideare e sviluppare modelli matematici; coordinare o partecipare a gruppi di lavoro o di ricerca; condurre attività di ricerca su teorie e concetti matematici; progettare e sviluppare strumenti scientifici o nuove metodologie di ricerca; partecipare al dibattito scientifico (conferenze, convegni, seminari...); applicare teorie e concetti matematici per risolvere problemi reperire fondi per progetti di ricerca; realizzare pubblicazioni scientifiche (articoli, saggi...); elaborare algoritmi e metodi di calcolo per risolvere problemi; Unioncamere ci fa sapere, tramite l'indagine Excelsior, quanti matematici le imprese italiane erano disposte ad assumere nel 2016. Sappiamo che erano disponibili 50 posti



prevalentemente in aziende grandi. Inail ci fa sapere quanti infortuni sul lavoro ci sono stati, così che si possa valutare la pericolosità della professione. Nel nostro caso nei tre anni fra il 2013 e il 2015, ci sono stati solo due incidenti sul lavoro, a conferma del fatto che la matematica non è molto pericolosa.

Altri due link ci portano al sito del Ministero del Lavoro sul quale si può verificare se ci sono datori di lavoro che stanno cercando attivamente matematici oppure quali matematici stanno cercando un lavoro. Completano la rassegna due link che ci portano sui sistemi del Miur i quali offrono informazioni sul percorso formativo per diventare matematici e ad alcune banche dati regionali sugli avviamenti e le cessazioni di rapporti di lavoro dei matematici.

Come si può capire con questo esempio le informazioni qualitative e quantitative di fonte pubblica sono davvero tante. Dopo avere scorso rapidamente l'esempio ne sappiamo molto di più sul mestiere del matematico in Italia. Perché allora si avverte tanto il bisogno di informazioni e di orientamento alla ricerca del lavoro? Non bastano tutte queste informazioni che abbiamo già? Perché ogni volta che scorriamo informazioni di questo tipo, ragionevolmente recenti e annualmente aggiornate, restiamo sempre con l'idea che tutto sommato siano in qualche misura vecchie o forse incomplete?

Naturalmente parte di questa impressionazione ci viene dalla curiosità del

futuro: quali professioni ci saranno quando avrò finito il percorso formativo che sto seguendo? Se dovessi perdere il posto, troverò ancora un lavoro come quello che faccio oggi?

Oltre a questo senso di insicurezza sul futuro, ci sono molte altre domande aperte su cosa veramente sia una professione, soprattutto su quanto velocemente i contenuti di una professione cambino sospinti dal progresso tecnologico. Forse pochi lo sanno, ma la parola calcolatrice che oggi usiamo per denotare uno strumento di calcolo che costa pochi euro, nel passato era il nome di una professione: la calcolatrice era spesso una donna che si occupava di fare e verificare lunghi calcoli di natura contabile.

Su questi temi cercheremo di indagare all'interno di questa rubrica nei prossimi numeri della rivista. Ci sono forse più domande che risposte, ma cercheremo di condurre la nostra esplorazione con dati alla mano ed esempi, in modo da non lasciare mai teoria e pratica completamente isolate fra di loro. Speriamo in questo modo che il dibattito sull'evoluzione delle professioni possa trovare il posto che merita anche fra i progettisti di politiche pubbliche. ▲

Giampaolo Montaletti

Direttore Vicario Arifl

DALLA PARTE DELLE DONNE E DEL LAVORO

a cura di Alessandra Servidori

LAVORO AUTONOMO E SMART WORKING

L'Italia ha il primato europeo per numero di imprenditrici e di lavoratrici autonome. Per questo salutiamo con moderata soddisfazione il D.d.L. S. 2233-B, approvato definitivamente il 10 maggio, dedicato alle Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Il nostro Paese conta 1.758.794 donne che svolgono attività lavorative indipendenti. Un record nel Vecchio Continente se si pensa, ad esempio, che il Regno Unito conta solamente 1.532.600 imprenditrici e lavoratrici autonome, mentre in Germania si registra una quota ancora minore, 1.383.800. Interessante il caso delle lavoratrici autonome nel settore dell'artigianato, il cui numero è aumentato dell'1,9% negli ultimi dieci anni, l'aumento riguarda in particolare le titolari di impresa, le socie e le collaboratrici. Le imprenditrici artigiane sono presenti soprattutto in Lombardia, seguita da Emilia Romagna, Veneto, Piemonte, Toscana, Friuli Venezia Giulia. Le imprenditrici devono tuttavia fare

i conti con un welfare che non aiuta le donne italiane a conciliare il lavoro con la cura della famiglia, poiché la spesa pubblica è fortemente sbilanciata sul fronte delle pensioni e della spesa sanitaria per gli anziani, cosa che si riflette sul mercato del lavoro femminile: il tasso di occupazione delle donne senza figli è pari al 55,5%, mentre quello delle donne con figli è pari al 52,8%. Addirittura, il tasso di occupazione scende al 44,7% per le donne con figli tra i 25 e i 34 anni. Un'inversione di tendenza pareva arrivare dalla norma che estendeva alle imprenditrici artigiane la possibilità di usufruire del voucher baby-sitting – ora però abolito, benché la legge di stabilità 2017 ne prevedesse la copertura anche per il 2017 e 2018 – norma che avrebbe superato l'incomprensibile disparità di trattamento tra dipendenti e titolari d'impresa.

Il D.d.L. in oggetto, strutturato in 26 articoli, si compone di due insiemi di norme.

- Il capo 1 introduce un sistema di interventi teso ad assicurare un rafforzamento delle tutele sul piano economico e sociale per i lavoratori



autonomi che svolgono la loro attività in forma non imprenditoriale;

- Il capo 2 un insieme di misure volte a sviluppare, all'interno dei rapporti di lavoro subordinato, modalità flessibili di esecuzione delle prestazioni lavorative, allo scopo di promuovere la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Particolarmente interessante per le lavoratrici donne è la seconda parte della legge, ove si trova la disciplina dello *smart working*, il lavoro agile, che potrà essere realizzato, sia a tempo determinato che indeterminato, anche nelle Pubbliche amministrazioni. Il e la dipendente che si troverà a lavorare a queste condizioni, godrà di parità di trattamento economico rispetto ai colleghi che lavorano in azienda e saranno applicati gli stessi limiti orari stabiliti dai contratti collettivi. Tra i diritti che sono stati estesi c'è il riconoscimento della tutela contro gli infortuni e le malattie professionali; inoltre, i congedi parentali salgono da 3 a 6 mesi entro i primi tre anni di vita del

figlio e durante la maternità si avrà la possibilità di ricevere l'indennità pur continuando a lavorare (non scatta l'astensione obbligatoria).

In verità, è stato messo anche molto piombo sulle ali del lavoro agile negli artt. 19-23, ove, in palese contrasto con l'intento dichiarato di semplificare la normativa e abolire gli adempimenti inutili, si registra una iper-regolazione e un'imposizione di adempimenti barocchi che difficilmente renderanno più semplice il ricorso al lavoro agile. I cinque articoli si sarebbero potuti ridurre a due. Il primo avrebbe potuto contenere le misure per confermare il diritto di cittadinanza della nuova fattispecie nell'ordinamento italiano; il secondo quelle per garantire il "diritto alla disconnessione" nelle undici ore del riposo giornaliero minimo previste dalla direttiva europea e dal D.Lgs. 66/2003. Purtroppo, non è così. ▲

Alessandra Servidori
Università di Modena e Reggio Emilia

ECONOMIA SOCIALE E SFIDE COOPERATIVE

a cura di Lucio Moioli

Segretario Generale Confcooperative Bergamo

Presidente di Mestieri Lombardia

WELFARE E DITORNI

*a cura di Viviana Molaschi
Università di Bergamo*

PROBLEMI E PROPOSTE

DISOCCUPAZIONE GIOVANILE: IL RIMEDIO SI CHIAMA SISTEMA DUALE

di Antonio Bernasconi

In Lombardia l'istituzione del sistema duale nell'lefp sta migliorando la qualità dell'offerta formativa e riducendo il mismatch

La disoccupazione giovanile

La crisi che si protrae ormai da parecchi anni, il tasso di disoccupazione giovanile prossimo al 40%, i troppi giovani Neet, ci sollecitano a riflettere ancora sul disallineamento tra il sistema educativo e il mercato del lavoro in Italia. Molteplici sono le cause.

Innanzitutto il ritardo con cui i giovani che seguono un percorso di istruzione secondaria e universitaria entrano in contatto con il mondo del lavoro: uno studente in Italia può arrivare a 25 anni senza neanche aver fatto un'esperienza diretta nel mondo del lavoro. Un secondo aspetto che rende anomalo il sistema educativo italiano è la forte licealizzazione dei percorsi dell'istruzione tecnica e professionale, nonché la debolezza della filiera di formazione terziaria professionalizzante. Un altro freno è il pregiudizio cul-

turale che ancora oggi domina il sistema educativo italiano, circa la superiorità della cultura umanistica rispetto alla cultura scientifica, tecnica e professionale. Collegato a questo ci sono poi altri stereotipi, come quello che raccomanda la separazione netta fra tempo dello studio e tempo del lavoro, residuo di un modello di organizzazione sociale ormai superato.

In altri Paesi europei l'interazione tra il mondo del lavoro e quello della formazione professionale limita il mismatch fra le competenze richieste dalle aziende e i profili in uscita dai percorsi scolastici favorendo l'occupazione. Nel nostro Paese questo non è possibile anche perché la formazione professionale soffre l'assenza di un impianto unitario. Da questo punto di vista, ci troviamo in una fase di transizione non ancora compiuta: il vecchio e

il nuovo convivono, le emergenze che nascono dalla crisi del vecchio continuamente si intrecciano con le nuove tendenze. Peraltro, l'insieme dei processi di trasformazione sta rapidamente configurando una serie di innovazioni che si presentano come cambiamento del modello, le quali esigono che si cambino tutte le coordinate di lettura delle trasformazioni e, soprattutto, si elabori una cultura della transizione.

Il rimedio

La risposta della formazione professionale a tali cambiamenti da due anni a questa parte ha un nome: sistema duale. Il sistema duale è una modalità di apprendimento che valorizza la formazione appresa diret-

tamente in azienda accanto a quella conseguita nel contesto formativo attraverso l'apprendistato formativo o l'alternanza scuola/lavoro. Sono entrambe prassi interessanti; diverso è però parlare di apprendistato e di alternanza: passa la stessa differenza che c'è tra occupazione ed occupabilità.

In ogni caso il rapporto con le imprese va ampliato e potenziato, costruito in modo "fiduciario" utilizzando un linguaggio comune. Ad esempio, privilegiando a scuola la didattica laboratorio oppure un setting formativo che simuli l'ambiente di lavoro, dove concretamente si attua la riflessione critica sui processi produttivi e organizzativi e dove si sviluppa l'apprendimento dei saperi



e dei comportamenti professionalmente competenti

L'avvio di un sistema formativo duale ha richiesto, innanzitutto, un cambiamento di mentalità e di approccio da parte di tutti i soggetti coinvolti. Da parte delle istituzioni formative è stato necessario uscire dall'autoreferenzialità per dare risposte concrete non solo ai bisogni educativi, culturali e sociali degli allievi, ma anche ai bisogni professionali ed occupazionali dei giovani e delle imprese. L'organizzazione didattica ha dovuto necessariamente flessibilizzarsi, l'impostazione basata sulle discipline/materie e sul gruppo classe omogeneo non bastano, i percorsi sono personalizzati, i tempi e le modalità di gestione individualizzati.

Da parte delle imprese stanno cambiando le scelte di politica del personale in un'ottica di responsabilità sociale e di sviluppo professionale delle risorse umane e non di approcci "economicistici" orientati al solo contenimento del costo del lavoro. L'esperienza lombarda con la L. 30/2015 ha anticipato le scelte nazionali che vedono nell'interazione, nella cooperazione tra azienda e sistema formativo una modalità di contrasto alla dispersione e alla disoccupazione giovanile. La Lombardia, infatti, è un laboratorio avanzato sulle trasformazioni che richiede un sovrappiù di responsabilità, la disponibilità di mettere in campo competenze, confronti allargati, non cedendo a tentazioni di chiusure localistiche territorialmente perimetrate.

Oggi si studia sino a 25 anni e si va in pensione oltre i 65 anni. I cambiamenti non solo di posti di lavoro ma anche di professione sono diventati frequenti e rappresentano una situazione "normale". L'apprendimento così come la formazione sono diventati processi che accompagnano le persone lungo tutto l'arco della loro vita. Ad una solida formazione culturale di base iniziale deve seguire una formazione continua nel tempo, per aggiornare e sviluppare le competenze professionali sollecitate dalle innovazioni tecnologiche, scientifiche, organizzative e produttive che si susseguono velocemente.

Il rapporto con il mondo produttivo ha ulteriormente rafforzato i legami con le aziende, con bisogni di aggiornamento e riqualificazione per accompagnare i processi di cambiamento che riguardano anche i lavoratori inseriti stabilmente.

Quello che, però, serve maggiormente è vincere questa sfida con passione educativa, sociale e civile, cose che da sempre i formatori degli Enti di formazione lombardi hanno posto davanti a tutto. ▲

Antonio Bernasconi
Presidente Aef Lombardia
(Associazione enti formativi lombardi)

PROBLEMI E PROPOSTE

GARANZIA GIOVANI. COME ATTUARLA CON SUCCESSO?

di Antonio Bonardo e Maurizio Mirri

Come è noto l'attuazione del programma nazionale di Garanzia giovani spetta alle singole regioni. Due sono le concezioni di fondo che hanno ispirato i piani regionali. L'esperienza di Gi Group dimostra perché una è migliore dell'altra

Tempo di bilanci

Lo schema della Youth guarantee è stato adottato come raccomandazione dai Ministri del Lavoro Europei (Consiglio europeo) nel febbraio del 2013, quale parte di un pacchetto più ampio di provvedimenti atti a far emergere il potenziale dei giovani di età inferiore a 25 anni e ridurre la platea dei cosiddetti Neet. Questi provvedimenti, conosciuti come Youth employment initiative (Yei), sono stati preparati nel corso del 2012, quando ci si è resi conto che la fortissima crisi economica iniziata nel 2008 stava colpendo in maniera preponderante le giovani generazioni, facendo raddoppiare in breve tempo il già elevato tasso di disoccupazione giovanile.

L'obiettivo dell'iniziativa è quello di assicurare ai giovani sotto i 25 anni (29 anni in Italia) un'offerta di qualità nel mercato del lavoro, quali

un'assunzione alle dipendenze, un contratto di apprendistato o di tirocinio, entro quattro mesi dal conseguimento di un titolo di studio; oppure, per chi avesse abbandonato precocemente la scuola, offrire l'opportunità di riprendere il percorso formativo. La raccomandazione si concentra in modo particolare sul concetto di partnership e incoraggia gli Stati membri a coinvolgere attori rilevanti in questo contesto, come i Centri pubblici per l'impiego, le Agenzie private del lavoro, i servizi di orientamento al lavoro, i servizi specializzati per i giovani ed enti di altro genere. La raccomandazione pone l'accento sull'aumento delle competenze, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed un collegamento efficace tra questi sistemi e i programmi di finanziamento e di supporto implementati dall'Unione europea.

Il piano di attuazione italiano, che ha preso forma operativa l'1 maggio 2014 e si è concluso lo scorso 30 aprile 2017, prevedeva una cornice di possibili azioni di intervento concordate a livello nazionale tra il Ministero del Lavoro e gli assessori regionali al Lavoro, lasciando alle Regioni e alle Province autonome la facoltà di predisporre il proprio piano attuativo, scegliendo a quale linea di intervento tra quelle definite a livello nazionale (inserimento lavorativo, apprendistato, tirocinio, istruzione e formazione, autoimprenditorialità, servizio civile) dare priorità in termini di allocazione del budget e di stabilire le modalità di coinvolgimento degli attori operativi. Ora che questo primo ciclo di intervento di Garanzia giovani si è concluso, ed in attesa del varo della nuova edizione del programma previsto entro la fine di quest'anno, l'avvio delle attività di monitoraggio da parte dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal) offre una mole di informazioni utili a chiunque voglia definire i nuovi orizzonti operativi del programma, il quale purtroppo non è ancora riuscito a ridurre in maniera significativa la percentuale dei Neet italiani (24,3%) verso la media europea (14,2%).

Ma se i dati non mancano, così come non mancano le soluzioni operative – peraltro già proposte su ampia scala tanto dai policy maker quanto dai *policy designers* che hanno il compito di tradurre le visioni ideali in azioni concrete e misurabili – ci pare che si possa tentare sulla

scorta dell'esperienza maturata da Gi Group anche un'altra lettura delle alterne fortune di Garanzia giovani, misura di carattere nazionale affidata alla legittima sovranità costituzionale delle singole Regioni.

Due modelli di intervento

Pur operando secondo macro standard nazionali Garanzia giovani è stata declinata secondo due diversi, e per certi versi opposti, modelli di intervento. Un primo modello è stato quello secondo cui le misure dovevano rivestire un carattere essenzialmente educativo, ovvero dovevano togliere i giovani dalla condizione di inattività attraverso percorsi di counseling, attività formative o tirocini. Nel caso dei tirocini la preoccupazione era quella di mettere la persona al riparo da eventuali abusi perpetrati dall'azienda ospitante. In alcune Regioni si è persino giunti a valutare la congruità/liceità del tirocinio proposto, con tempi di risposta peraltro assai lunghi e ampia discrezionalità nell'assegnazione della persona ad una determinata impresa, fino a scoraggiare la trasformazione del tirocinio in un contratto di lavoro nell'ambito della medesima azienda.

Il lavoro, se mai fosse arrivato, non è stato quindi incentivato dall'ente pubblico, preoccupato di attivare i giovani mettendoli nel contempo al riparo dal presunto opportunismo delle imprese. Implicito a questo modello è il timore che i percorsi di alternanza scuola-lavoro siano un modo per fornire mano d'opera gratuita alle imprese. Alla scuola il com-

pito di educare liberamente, senza alcun condizionamento da parte del tessuto produttivo! Visione assai datata, ma ancora presente, che ha prodotto in questo Paese la terribile cesura fra fabbisogno di competenze da parte del mercato del lavoro e formazione di competenze prive di ogni possibilità di inserimento lavorativo (mismatching)

Un secondo modello, purtroppo meno diffuso, è stato invece quello che ha affrontato in maniera sinottica il tema della riduzione dei Neet con tutte le opportunità che le imprese potevano fornire, consentendo al privato al pari del pubblico di mettere in campo, senza vincoli procedurali che non fossero quelli essenziali della misura stessa, occasioni formative e lavorative. In questo caso, come i dati resi noti da Anpal mettono in evidenza, si è verificata una stratificazione delle opportunità: i tirocini prevalgono, ma non sono la misura esclusiva, sono presenti molti contratti a tempo determinato, anche in somministrazione e contratti di apprendistato, secondo una naturale scala di priorità aziendali, che vedono nel tirocinio un fabbisogno di competenze da consolidare, nel contratto a tempo determinato e in somministrazione una necessità di lavoro definita ma non ancora stabile e nell'apprendistato la risposta ad una domanda forte e di carattere potenzialmente strategico.

Non è un caso, allora, se le imprese con sedi operative in più regioni hanno chiesto di replicare questo secondo modello anche nelle zone

del Paese dove si era adottato il primo. Alla fine, quelle stesse imprese, hanno deciso di usufruire del programma solo in quelle regioni dove Garanzia giovani è stata attuata favorendo senza pregiudizi il lavoro come occasione positiva per la crescita della persona.

C'è da augurarsi pertanto, per il bene dei giovani, che l'Anpal, nella nuova programmazione di Garanzia giovani, sia in grado di orientare le Regioni verso questo secondo approccio, foriero di risultati positivi per tutti gli attori coinvolti. ▲

Antonio Bonardo

Public Affairs Senior Director Gi Group

Maurizio Mirri

Direttore Politiche Attive Gi Group

DALLA FORMAZIONE AL LAVORO

DIPLOMA IN APPRENDISTATO LA STRADA TRACCIATA DA ENEL

In queste pagine si offre un'analisi dettagliata del modello di apprendistato promosso da Enel negli Istituti tecnici. La proposta merita senza dubbio uno studio approfondito, se non altro per la sua importanza storica e il suo carattere innovativo. Un primo contributo, dopo aver ricostruito la genesi e presentato gli esiti della sperimentazione che si è conclusa nell'a.s. 2015/2016, prova a tracciarne un bilancio sulla base dei monitoraggi pubblicati dall'Isfol. Segue la testimonianza del Dirigente scolastico dell'Is Giorgi di Milano, Istituto coinvolto nel secondo ciclo formativo, avviato dopo la firma del secondo Protocollo d'intesa fra Miur, Mlps ed Enel del luglio 2016.

IL PROGRAMMA SPERIMENTALE

di Paolo Bertuletti

I motivi della sperimentazione

Forte di una cultura aziendale molto attenta alla formazione del personale, negli ultimi anni Enel ha sviluppato un modello formativo che utilizza il contratto di apprendistato professionalizzante per agevolare l'inserimento dei neo-assunti. Avendo riscontrato una discrepanza fra la preparazione scolastica dei diplomati e le esigenze aziendali «sia in termini di conoscenza di base, sia di capacità operative»¹, l'azienda ha voluto sperimentare una strada nuova. Così, all'inizio del a.s. 2014/2015, d'intesa con il Miur, il Mlps e alcune

Regioni², la multinazionale ha assunto 145 ragazzi iscritti al quarto anno degli Istituti tecnici (indirizzo Elettronica ed Elettrotecnica, articolazione Elettrotecnica) con un contratto d'apprendistato finalizzato al conseguimento del diploma (23 mesi), da trasformare poi in ap-

¹ Accordo Enel-Sindacati, 14 febbraio 2014.

² Cfr. Protocollo d'Intesa Enel-Miur-Mlps-Regioni, luglio 2014. Le Regioni coinvolte erano: Campania, Emilia-Romagna, Lazio, Piemonte, Puglia, Toscana e Veneto.

³ Cfr. art. 22, Ccnl, 18 febbraio 2013.

prendistato professionalizzante (13 mesi). L'obiettivo: portare questi giovani alla qualifica di Pes (Persona esperta)³ già all'inizio del secondo contratto, per abilitarli nel corso dei successivi sei mesi ad intervenire come mono-operatori anche fuori dall'orario di lavoro⁴.

La sperimentazione ha coinvolto sette Istituti tecnici, scelti dagli Uffici scolastici regionali in altrettante aree del Paese individuate da Enel in base alle previsioni dei propri fabbisogni occupazionali⁵. Gli studenti, selezionati dall'azienda fra candidati volontari, hanno costituito classi di soli apprendisti. Alcune classi sono state formate per il lavoro nell'ambito della distribuzione, altre in quello della produzione di energia elettrica.

L'importanza storica della sperimentazione

Enel è stata la prima azienda in Italia ad assumere giovani con un contratto di apprendistato per il conseguimento del diploma d'istruzione secondaria. Ciò è stato possibile grazie all'opportunità creata dal combinato disposto del D.L. 104/2013 (c.d. Decreto Carrozza), che ha previsto in via sperimentale la possibilità di svolgere periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole superiori, e del D.L. 34/2014, che ha spostato il

limite d'età precedentemente fissato per l'apprendistato di alta formazione da 18 a 17 anni.

Importante è stato anche il coinvolgimento dei sindacati nel progetto, inserito nel quadro più ampio di un piano di assunzioni già concordato nel maggio 2013⁶. Ciò ha consentito di trovare in tempi rapidi un accordo a livello aziendale sugli aspetti contrattuali non regolati dal Ccnl. Tra le scelte fatte: la retribuzione degli apprendisti solo per le ore trascorse in azienda⁷ e la possibilità di recesso da parte del datore di lavoro nel caso in cui il giovane non raggiunga gli obiettivi formativi fissati dalla scuola⁸.

Al termine del primo contratto d'apprendistato previsto dal programma sperimentale 138 ragazzi hanno

Enel oggi

Istituito nel 1962 come Ente nazionale per l'energia elettrica, Enel anche dopo la sua privatizzazione avvenuta alla fine degli anni Novanta e la successiva liberalizzazione del mercato italiano dell'energia, resta la più grande agenzia elettrica del nostro Paese. Oggi è una multinazionale fra le più importanti del settore energetico a livello mondiale che produce e distribuisce energia elettrica e gas ad oltre 61 milioni di utenti in 40 paesi.

⁴ Cfr. Accordo Enel-Sindacati, 14 febbraio 2014, punto 2.2. Per raggiungere il medesimo obiettivo l'apprendistato professionalizzante tradizionale avrebbe impiegato 36 mesi.

⁵ Cfr. Protocollo d'Intesa Enel-Miur-Mlps-Regioni, luglio 2014, punto 3.1.

⁶ Cfr. Accordo Enel-Sindacati, 9 maggio 2013.

⁷ Cfr. Accordo Enel-Sindacati, 13 febbraio 2014, punto 1.7.

⁸ Cfr. Ibi, punto 1.10.

conseguito il diploma d'istruzione tecnica. Di questi 131 sono stati poi assunti da Enel con un contratto di apprendistato professionalizzate⁹.

Il secondo ciclo formativo (aa.ss. 2016/2017 - 2017/2018)

Visti i risultati positivi raggiunti con la sperimentazione, l'azienda ha rinnovato l'intesa con il Miur e il Mlps per iniziare un nuovo ciclo formativo in altri sette Istituti tecnici. Il nuovo accordo, firmato nel luglio 2016, pur ricalcando quello precedente, ha tenuto conto delle modifiche introdotte nel frattempo dal D.Lgs 81/2015, innalzando le ore di formazione aziendale annuale (da 280 a 370) e ricalcolando la retribuzione degli apprendisti¹⁰.

L'articolazione del percorso

Nel percorso di apprendistato per il conseguimento del diploma, così come organizzato nel programma sperimentale e nel nuovo ciclo, si possono individuare tre fasi. La prima, corrispondente al quarto anno d'istruzione tecnica, prevede che gli apprendisti trascorrono cinque giorni della settimana a scuola, seguendo le attività didattiche consuete, e un'intera giornata in azienda dedicata alla formazione, con lezioni teoriche o esercitazioni pratiche nei laboratori aziendali finalizzate all'acquisizione delle conoscenze e delle abilità necessarie per affrontare il contesto lavorativo vero e proprio. La formazione aziendale (280 ore nel ciclo sperimentale, 370 ore nel nuovo ciclo) tratta: i) argomenti tecnici legati ai processi lavorativi svolti

in azienda; ii) temi inerenti la sicurezza, l'organizzazione aziendale e il diritto del lavoro; iii) le competenze trasversali quali team work, assunzione di responsabilità, interazione con il cliente.

La seconda fase (418 ore), svolta durante l'estate fra il quarto e il quinto anno, prevede un *training on the job* nel corso del quale i ragazzi affiancano le squadre di tecnici Enel sulla rete (ambito distribuzione) o in centrale (ambito produzione). Prima che la scuola ricominci, gli apprendisti seguono anche una settimana intensiva di formazione aziendale. Infine, durante l'ultimo anno d'Istituto tecnico, si ripete lo schema del quarto anno: cinque giorni a scuola e un'intera giornata di formazione in azienda (rispettivamente 280 o 370 ore).

La collaborazione fra la scuola e l'azienda

Fondamentale per la riuscita del programma è stata la collaborazione fra la scuola e l'azienda, a tutti i livelli istituzionali. In fase progettuale i tecnici Enel hanno elaborato insieme agli esperti del Miur uno schema di programmazione delle materie di indirizzo (Elettrotecnica ed elettronica e Tecnologie e progettazione di sistemi), centrato su argomenti teo-

⁹ Cinque si sono iscritti all'università, due non sono stati assunti dall'azienda.

¹⁰ Enel e i sindacati hanno comunque deciso di mantenerla più alta rispetto alle soglie minime stabilite dall'Accordo interconfederale del 18 maggio 2016.

rico-pratici legati al lavoro sulla rete o in centrale. Incontri trimestrali fra il dirigente scolastico, gli insegnanti, i tutor aziendali e il responsabile tecnico scientifico, nominato dall'azienda per ogni gruppo classe/sito aziendale, sono serviti per monitorare l'andamento del progetto. Il confronto continuo fra i tutor scolastici e i tutor aziendali ha consentito di verificare l'attuazione dei piani formativi individuali.

Infine, la terza prova dell'Esame di Stato è stata preparata congiuntamente dagli insegnanti e dai tutor aziendali nella forma dell'analisi di un caso pratico o professionale oppure di un progetto su un argomento tecnico legato all'attività svolta dagli studenti in azienda¹¹. Le commissioni, informate tramite circolare del Miur circa la peculiarità del percorso seguito dagli esaminandi, hanno valutato le prove avvalendosi della consulenza gratuita dei tutor aziendali interpellati come esperti esterni¹².

Il valore della sperimentazione e il merito di Enel¹³

La sperimentazione promossa da Enel rappresenta senza dubbio una delle proposte di alternanza scuola-lavoro più innovative mai realizzate nella scuola italiana. La soddisfazione espressa dagli studenti coinvolti nel programma, la media dei voti più alta rispetto a quella dei compagni delle altre classi e il numero inferiore di assenze¹⁴ dimostrano che il confronto con l'ambiente lavorativo ha reso questi giovani più maturi e responsabili¹⁵. Tale confronto

è stato, inoltre, occasione per sviluppare le c.d. *soft skills* (team work, problem solving, capacità relazionali), bagaglio oggi indispensabile per inserirsi adeguatamente in qualsiasi contesto lavorativo e sociale. Soprattutto, ha consentito loro di acquisire durante il periodo scolastico abilità professionali spendibili nel mondo del lavoro. Un traguardo formativo poi coronato con l'assunzione in Enel subito dopo il diploma – risultato assai importante, specialmente oggi, se si considera l'elevato tasso di disoccupazione giovanile che affligge il nostro Paese.

A tutto ciò si aggiunge l'importanza storica del programma sperimentale, il quale di fatto ha aperto la strada alla recente riforma dell'apprendistato (D.Lgs. 81/2015) e all'istituzione del sistema duale "all'italiana", di cui ha anticipato almeno due tratti salienti: l'abbassamento dell'età minima per iniziare l'apprendistato di primo livello e la limitazione della retribuzione degli apprendisti alle sole ore trascorse in azienda¹⁶.

Grazie a questa iniziativa pionieristica Enel ha portato negli istituti tecnici un percorso di alternanza scuola-lavoro caratterizzato, per la

¹¹ Lettere e) ed f), c.1, art. 2, D.M. 429/2000.

¹² Ai sensi del c. 3 art. 6 del D.P.R. 88/2010.

¹³ Ai fini del presente contributo si considera soltanto il primo step del programma sperimentale: l'apprendistato per il conseguimento del diploma di istruzione tecnica.

¹⁴ Cfr. Isfol, Programma sperimentale di apprendistato in alternanza scuola - lavoro. Report di monitoraggio, novembre 2016, pp. 26ss.

¹⁵ Cfr. Ibi, pp. 818.

¹⁶ Cfr. art. 43 cc. 5 e 7, D.Lgs. 81/2015.

prima volta in Italia, da un numero davvero significativo di ore di formazione in contesto lavorativo.

I limiti della scuola

L'inerzia del corpo docente all'innovazione didattica. Anche una proposta innovativa e radicale come quella di Enel ha dovuto, però, fare i conti con i limiti della scuola italiana. Lo si evince dai rapporti di monitoraggio redatti dai tecnici del Miur e dell'Isfol. Il primo limite è l'inerzia del corpo docente all'innovazione didattica: «Dal punto di vista dell'innovazione metodologica e didattica, non si sono registrati rilevanti cambiamenti nelle classi partecipanti al progetto. I docenti, sia delle discipline di indirizzo che di quelle di area "generale", hanno effettuato l'attività didattica in aula e in laboratorio con modalità sostanzialmente invariate rispetto alle abitudini e alle "tradizioni"»¹⁷.

L'annotazione è significativa e fa pensare che persino gli insegnanti delle materie di indirizzo, nonostante la peculiarità del percorso, abbiano continuato a spiegare la disciplina secondo l'ordine di esposizione suggerito dalla manualistica, anziché partire dall'esperienza concreta degli studenti¹⁸. Da qui la preoccupazione di affrontare la «vastità e complessità del programma scolastico»¹⁹ in minor tempo rispetto al solito, a causa delle ore cedute alla formazione aziendale²⁰. Oltre che ingiustificata sul piano ordinamentale²¹, tale preoccupazione tradisce la difficoltà nel cogliere il vantaggio

pedagogico offerto dall'alternanza scuola-lavoro. I docenti, infatti, seguendo un ordine inverso rispetto a quello raccomandato dalla didattica tradizionale, avrebbero potuto iniziare proprio dall'esperienza aziendale degli studenti, necessariamente focalizzata su problemi particolari, per aiutarli, prima, ad intuire la logica della disciplina, poi, a comprenderla in maniera via via sempre più critica e, alla fine, sistematica²².

«Per le discipline di area generale (Italiano, Storia, Matematica, Ingle-

¹⁷ Isfol, Programma sperimentale di apprendistato in alternanza scuola - lavoro. Report di monitoraggio, novembre 2015, p. 22.

¹⁸ La concezione manualistica ed enciclopedica del sapere affonda le sue radici in epoca moderna e, più precisamente, nella filosofia cartesiana delle idee chiare e distinte. Cfr. V. Costa, Circolo ermeneutico, ibridazione scuola-lavoro e Lifelong Learning. Un approccio fenomenologico, «Formazione Persona Lavoro», 18 (2016), p. 18.

¹⁹ Isfol, novembre 2016, p. 10.

²⁰ Cfr. Isfol, novembre 2015, pp. 38-39. Vedi anche Isfol, novembre 2016, pp. 13-14.

²¹ Almeno dal D.Lgs. 226/2005. Spiega il senso del passaggio dai programmi d'insegnamento alle indicazioni nazionali G. Bertagna, *Dietro una riforma. Quadri e problemi pedagogici dalla riforma Moratti (2001-2006) al «cacciavite»* di Fioroni, Rubbettino, Soveria Mannelli 2009, 197ss.

²² Come insegna il pedagogista russo Sergej Hessen parafrasando Kerschensteiner: «Ogni disciplina, la cucina come la grammatica latina, può essere insegnata in quanto oggetto di cultura generale o come speciale apprendimento artigiano. La cultura generale è, per sua natura, qualitativa, e tale qualità dell'insegnamento, per cui ogni particolare contenuto assume il valore di un bene formativo, sta nell'arte dell'insegnante di rappresentare la sua specialità nel microcosmo di una totalità» (S. Hessen, *La scuola serena* di G. Lombardo-Radice. *La scuola del lavoro* di G. Kerschensteiner, Avio, Roma 1954, p. 36).

se)», addirittura, «si può affermare in linea di massima che non si è tenuto conto della specificità del percorso»²³. Eppure, sarebbe stato molto utile raccordare anche i percorsi didattici di queste discipline all'esperienza vissuta dai ragazzi²⁴. Ciò spiegherebbe perché «diversi studenti hanno rilevato come nella seconda annualità del percorso e, in parte, anche nella prima, la correlazione tra il percorso scolastico e quello aziendale sia apparsa debole»²⁵ e alcuni di loro dopo l'esperienza estiva di *training on the job* abbiano cominciato a ritenere la maggior parte delle attività scolastiche non essenziali per il lavoro²⁶, come se la formazione scolastica fosse separabile da quella aziendale²⁷.

Alla luce di queste rilevazioni è lecito supporre che le scuole non abbiano elaborato dispositivi didattici capaci di favorire appieno la circolarità fra lavoro e formazione scolastica o almeno di renderla perspicua agli occhi degli apprendisti. Tali dispositivi avrebbero potuto stimolarli ancor di più a riflettere sui processi lavorativi praticati sul campo per enucleare le conoscenze e le abilità in essi contenuti e, contemporaneamente, ad apprezzare le conoscenze e le abilità apprese a scuola come mezzi di cui impadronirsi per rendere sempre più consapevole e competente il proprio agire nel contesto di lavoro (metodo dell'alternanza formativa)²⁸.

Con questo non si vuol affermare che i limiti della didattica scolastica abbiano impedito agli studenti di acquisire abilità professionali e *soft*

skills fondamentali per il loro futuro lavorativo e non solo – lo smentiscono i risultati del programma sperimentale sopra richiamati – ma che tale successo è da imputare più al carattere intrinsecamente educativo dell'apprendistato e all'ottimo lavoro congiunto dei tutor scolastici e aziendali, i quali hanno seguito uno ad uno i ragazzi affinché la loro preparazione fosse sempre allineata al percorso aziendale²⁹, che non al contributo degli insegnamenti scolastici, ancorati ad un paradigma didattico estraneo al metodo dell'alternanza formativa.

In questo senso, l'eredità più preziosa lasciata alle scuole dal programma sperimentale sono state alcune strategie per l'insegnamento

²³ Isfol, novembre 2015, p. 20.

²⁴ Nulla vieta, ad esempio, di insegnare italiano sollecitando gli apprendisti a riflettere sulle pagine da loro scritte su un diario di bordo al termine della giornata lavorativa. Questo metodo, semplice ma efficace, è stato utilizzato con successo in altre esperienze di alternanza scuola-lavoro.

²⁵ Cfr. Isfol, novembre 2016, pp. 12-35.

²⁶ Cfr. ibi, pp. 8-9.16. Questa opinione, fortunatamente, non è stata condivisa da tutti gli apprendisti.

²⁷ Potrebbe aver confermato questo fraintendimento la scelta dei Consigli di classe di non considerare le valutazioni dei tutor aziendali al momento dell'attribuzione dei voti scolastici finali (cfr. Isfol, novembre 2015, p. 39). Anche i giudizi sulle *soft skills* dati dagli insegnanti utilizzando gli indicatori forniti dall'azienda non hanno influito sulla determinazione dei voti in pagella, mentre l'interessante esperimento delle verifiche congiunte è stato praticato solo in rari casi (cfr. Isfol, novembre 2016, p. 18).

²⁸ Cfr. G. Bertagna, *Alternanza tra scuola e lavoro. Sfide culturali e pedagogiche* in Id. (a cura di), *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma* Moratti, Franco Angeli, Milano 2004, p. 18.

²⁹ Cfr. Isfol, novembre 2016, p. 31, et Passim.

Formazione del personale in Enel

Da diversi anni Enel ottiene la certificazione Top Employers Italia anche in virtù delle sue politiche di formazione del personale (cfr. www.top-employers.com). Tali politiche ereditano le buone pratiche sviluppate a suo tempo da Enel University, divisione aziendale deputata alla formazione interna ed esterna, ora sostituita da unità più piccole che si occupano di formazione nei diversi ambiti del business aziendale, alle dipendenze della Direzione risorse umane. Oltre a ciò, non va dimenticato che Enel è una delle aziende promotrici del programma The European Pact for Youth lanciato nel 2015 dalla Commissione Europea e da Csr Europe (network di imprese europee impegnate nello sviluppo della responsabilità sociale delle aziende) per favorire l'occupabilità e l'inclusione dei giovani (cfr. www.csreurope.org). Con il medesimo spirito Enel aderisce dal 2016 anche alla European Alliance for Apprenticeship.

e la valutazione innovative e assai promettenti nate dalla collaborazione con Enel. Si pensi in particolare all'utilizzo dell'analisi di caso come terza prova d'esame, a cui gli alunni sono stati preparati nel corso del quinto anno e che è stata elaborata e corretta in prospettiva interdisciplinare con l'aiuto anche dei tutor aziendali³⁰, oppure alla giornata di formazione congiunta per i professori e i tutor aziendali sui criteri per l'osservazione e la valutazione delle competenze trasversali³¹, una dimensione normalmente trascurata dagli insegnanti.

La rigidità del sistema scolastico. Imputare le criticità sopra evidenziate soltanto alla resistenza del corpo

docente al rinnovamento della didattica sarebbe tuttavia scorretto. Esse dipendono in buona parte dalla rigidità del sistema scolastico italiano. Il modo con cui è strutturata la seconda prova dell'Esame di Stato, ad esempio, avrebbe reso quasi temeraria la decisione da parte degli insegnanti delle materie di indirizzo di non esaurire al termine della classe quinta gli argomenti previsti dal programma tradizionale. Inoltre, sarebbe stato quasi impossibile

– considerati i vincoli burocratici e sindacali che ancora oggi vanificano l'autonomia delle scuole – evitare di concentrare il *training on the job* in estate lasciando la formazione teorica aziendale e scolastica nel periodo compreso fra settembre a giugno. Scelta problematica dal

³⁰ Cfr. ibi, p. 19-20.

³¹ Cfr. ibi, p. 19.

³² Gli stessi studenti avrebbero preferito «che [fosse] garantita durante l'anno l'alternanza tra le fasi di formazione teorica e quelle di applicazione pratica delle conoscenze acquisite. A questo scopo [proponivano] di inserire nei periodi di ferie o di chiusura della Scuola attività aziendali pratiche e di prevedere un maggior numero di cantieri didattici e di visite» (Cfr. Isfol, novembre 2016, p.13).

punto di vista pedagogico³², perché indulge all'antico pregiudizio, ben radicato nella mentalità comune, secondo cui prima si impara la teoria poi la si mette in pratica, mentre il principio dell'alternanza formativa raccomanderebbe di collegare costantemente i due momenti.

Allo stesso modo, non si può rimproverare all'azienda di aver cercato anzitutto un accordo con il Miur sugli obiettivi di apprendimento (la curvatura dei programmi) prima di progettare concretamente il percorso nelle scuole. Senza l'avvallo del Ministero non sarebbe stato possibile avviare un programma sperimentale così importante e ambizioso come quello proposto da Enel. In questo modo, però, il momento fondamentale della co-progettazione – complice anche la ristrettezza dei tempi nei quali si è dovuto procedere alla stipula delle convenzioni con i singoli istituti e avviare il programma sperimentale nelle classi (il protocollo d'intesa fra Enel, Miur, Mlps e le Regioni è stato firmato in luglio, le convenzioni i primi di settembre) – si è in gran parte esaurito nella pianificazione condotta a livello centrale, mentre i Consigli di classe «non sono intervenuti in modo significativo nella fase di definizione del percorso formativo e nei successivi riallineamenti, che sono state gestite in generale dai tutor scolastici, talvolta con il coinvolgimento del dipartimento disciplinare»³³. Un maggiore protagonismo progettuale dei Consigli di classe sarebbe stato auspicabile, perché avrebbe stimolato gli insegnanti a sviluppare

quelle metodologie didattiche innovative di cui abbiamo lamentato la carenza.

Una sfida da raccogliere

L'apprendistato proposto da Enel offre un'opportunità formativa davvero straordinaria. Il suo valore, però, non consiste soltanto nel condurre gli studenti a traguardi formativi, quali l'acquisizione di *soft skills* e abilità professionali specifiche, che l'esperienza aziendale aggiunge a quelli già fissati dal curriculum scolastico tradizionale. Altrimenti non si capirebbe la differenza con un apprendistato professionalizzante ben fatto, al di là dell'inizio anticipato del percorso. L'apprendistato di primo livello dovrebbe propiziare, invece, una trasformazione radicale del modo stesso di fare scuola, affinché l'esperienza vissuta degli studenti (in questo caso l'esperienza lavorativa), diventi in loro alimento per nutrire una capacità di giudizio che solo la consuetudine con i saperi disciplinari, studiati con il metodo dell'alternanza formativa, può rendere sempre più critica dal punto di vista scientifico e culturale. La proposta di Enel apre lo spazio per questa rivoluzione, ora tocca alla scuola italiana raccogliere la sfida. ▲

Paolo Bertuletti
Università di Bergamo

³³ Cfr. Isfol, novembre 2015, p. 21.

L'APPRENDISTATO FA SCUOLA

di Angela Izzuti

La volontà di integrare scuola e lavoro in un percorso formativo unitario, flessibile, motivante per studenti, docenti e formatori: questa è la ragione che ha spinto l'Istituto tecnico G. Giorgi di Milano a raccogliere la sfida rappresentata dall'apprendistato di primo livello in Enel. Una scelta importante che è al contempo un'occasione di riflessione condivisa e uno sguardo sulle possibili prospettive dell'apprendistato come risorsa strategica dell'istruzione tecnica superiore.

Il percorso formativo

All'inizio dell'anno scolastico 2016/2017 venti studenti dell'is Giorgi

iscritti al quarto anno dell'Istituto tecnico sono stati selezionati da Enel e assunti con un contratto di apprendistato di primo livello. Al termine del quinto anno, conseguito il diploma e considerata la valutazione positiva dell'azienda, è prevista una seconda fase di apprendistato professionalizzante di un anno. La durata del periodo complessivo di apprendistato sarà dunque di 36 mesi.

Durante questo primo anno di apprendistato gli studenti hanno trascorso un giorno a settimana in formazione interna, cioè in azienda, con un programma formativo incentrato prevalentemente sul labo-



ratorio e sulle competenze professionali specifiche, e quattro giorni in formazione esterna, cioè a scuola, impegnati nelle materie curricolari. Nell'imminente periodo estivo saranno presenti in azienda a tempo pieno per sperimentare il *training on the job* in affiancamento con le squadre operative, nel rispetto delle norme precedentemente apprese in materia di sicurezza. Il modello formativo si ripeterà il prossimo anno scolastico, sino al conseguimento del diploma.

I punti forti dell'apprendistato

La formazione in apprendistato rappresenta la piena e completa attuazione di quanto viene raccomandato dalla L. 107/2015: vivere la scuola come momento formativo coerente con le realtà professionali. In effetti, fare esperienze lavorative che si colleghino alle esperienze scolastiche costituisce la premessa per la strutturazione di un curriculum personale orientato al lifelong learning, all'assunzione di responsabilità, alla presa in carico del proprio progetto di vita come mission. Tutte cose che vanno ben al di là del conseguimento di un diploma o dell'assunzione. Con l'apprendistato sono i concetti stessi di scuola e di lavoro – troppo spesso pensati come estranei, se non addirittura antitetici – a cambiare radicalmente. Scuola e impresa diventano due ambienti formativi di un'unica realtà organica dove il giovane apprende, matura e consolida abilità competenze e conoscenze da "giocare" nel suo futuro. Per questa ragione l'Istituto Giorgi

ha accettato la sfida dell'apprendistato con l'"energia" e la visione di una scuola che non dimentica le sue radici, ma allo stesso tempo innovativa, pronta a sperimentare un percorso formativo nuovo, per poi modellizzarlo e adottarlo anche in altre esperienze. La scuola si pone come obiettivo quello di formare ragazzi consapevoli delle proprie risorse e preparati a soddisfare le richieste del mondo produttivo. Questo è l'unico modo per valorizzare la nostra risorsa più preziosa: i giovani. ▲

Angela Izzuti

Dirigente scolastico Iis Giorgi

IL REALITY-BASED LEARNING DI COMETA FORMAZIONE

di *Alessandro Mele*

Il lavoro può essere davvero un'occasione propizia per la crescita personale degli studenti, favorendo nel contempo il loro ingresso nel mondo del lavoro, solo se la scuola rinnova le sue prassi didattiche e organizzative. Il metodo sviluppato da Cometa ne fornisce un chiaro esempio.

Un cambio di paradigma

Il contesto internazionale attuale è caratterizzato da molteplici sfide di natura demografica, socio-economica e tecnologica, che porteranno a sostanziali cambiamenti nei modelli di vita e di lavoro¹. L'invecchiamento della popolazione avrà un impatto significativamente negativo sulla crescita economica europea, affrontabile solo grazie a un miglioramento della produttività e delle competenze dei lavoratori². La competizione su scala mondiale ha già determinato una crisi di molti mercati locali e delle rispettive imprese, soprattutto, nel caso italiano delle Pmi. Infine, la tecnologia sta modificando continuamente gli stili di vita, inclusi i consumi, i modelli produttivi e il mercato del lavoro³. La disoccupazione giovanile, collegata sempre più a *skills mismatch* e *skills shortage*, è un male non solo economico ma

anche culturale, con una grande incidenza anche psicologica sulle nuove generazioni. Per molta della letteratura attuale una delle soluzioni è ripensare la scuola come un luogo che fornisca competenze valide per un mondo del lavoro sempre più competitivo e complesso. In particolare occorre aumentare la capacità della scuola di proporre una didattica che parta dal rapporto con la realtà del mondo del lavoro. In tal senso, "portare il lavoro a scuola" e "la scuola nel mondo del lavoro e nella vita reale" rappresenta la strada maestra per affrontare le sfide del XXI secolo. I sistemi di alternanza scuola-lavoro, il *work-based learning* in generale, sono oggi proposti come una delle strade maestre in questo cambiamento del sistema educativo. Se da una parte ciò sembra portare effettivamente risultati incoraggianti, restano alcuni limiti

che maggiormente emergono nei Paesi dove i modelli *work-based* sono da più tempo sperimentati: in particolare la giustapposizione tra apprendimento a scuola e apprendimento professionale. Rispondere in maniera efficace a queste criticità, salvaguardando il valore di un approccio complementare tra scuola e lavoro, ha portato la scuola Oliver Twist di Cometa Formazione a implementare un modello didattico nuovo, la “scuola-impresa”, che genera una effettiva integrazione scuola-lavoro grazie a un processo di apprendimento transdisciplinare: il *reality-based learning*.

L'integrazione scuola-lavoro

Il modello introdotto nella scuola Oliver Twist di Cometa Formazione è quello della “scuola-impresa” dove l'esperienza di lavoro è portata all'interno della scuola, nella forma di botteghe produttive (legno, tessile e bar/ristorazione) che sono nel contempo laboratori didattici aperti al pubblico. Questo modello, nato anche per esigenze di sostenibilità economica, ha permesso un ripensamento dei metodi e dei contenuti della didattica nelle materie generali (matematica, italiano, scienze, storia, arte, economia e inglese). Il *reality-based learning*⁴, ha come suo momento qualificante l'esperienza reale della commessa affidata alla bottega di cui i ragazzi fanno parte. A loro è chiesto di mobilitare, sotto la guida degli insegnanti, le proprie conoscenze e competenze al servizio della realizzazione del prodotto. Il metodo, consolidato e perfeziona-

to a partire dal 2011, permette una integrazione reale tra mondo aziendale e scuola. Lo scopo del processo formativo di Cometa Formazione non è solamente quello di offrire un'esperienza di lavoro ai ragazzi in senso generale, bensì formare delle persone capaci di stare al mondo; persone consapevoli di dove vivono, dei loro limiti, delle loro capacità e responsabilità, capaci di prendere decisioni⁵. Lo sviluppo di capacità e professionalità avviene insieme allo sviluppo delle personalità degli studenti.

Per queste ragioni, il modello educativo di Cometa Formazione è basato su attività reali: una strategia che porta gli studenti ad accettare positivamente gli sforzi che sono necessari per raggiungere un certo obiettivo. Il modello didattico è basato sulla realizzazione di progetti reali e sulla divisione del percorso in unità formative. Gli insegnanti creano il percorso formativo che accompagna gli studenti durante la realizzazione dei loro progetti, iniziando

¹Oecd, Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs, Oecd Publishing, Paris 2016.

²Cedefop, European sectoral trends: the next decade, 2016, disponibile online all'indirizzo: <http://www.cedefop.europa.eu>; European commission, Communication: A New Skills Agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness, 2016, disponibile online all'indirizzo: <http://ec.europa.eu>.

³World economic forum, The Human Capital Report, 2016, disponibile online all'indirizzo: www3.weforum.org.

⁴F. Campiotti - M. Gomasaschi - M. Nicotra, Il modello Scuola-Impresa e l'Experiential Learning in Cometa, 2017, disponibile online all'indirizzo: <http://cometaresearch.org>.

dalle capacità che devono essere acquisite da ciascuno studente. Gli studenti svolgono attività lavorative tipiche per apprendere competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Le attività in contesto lavorativo non sono però guidate solo dall'immediato scopo pratico, ma seguono un approccio olistico: ai ragazzi viene spiegata l'intera catena produttiva, affinché abbiano una visione completa del processo, ma anche per scoprire i loro talenti e le loro preferenze.

Il processo di *reality-based learning* si suddivide in quattro fasi che si ripetono ad ogni quadrimestre (fig. 1): ideare; progettare; realizzare; valutare. La fine di ciascuna fase coincide con la preparazione di un output: il *mood board*, il progetto, il prodotto o l'evento e il report di valutazione. L'intero processo viene ripetuto due volte all'anno. Non è un

modello rigido, ma dipende da vari fattori, come ad esempio la classe e la natura delle commesse. Inoltre, questo processo di apprendimento può essere adattato a diversi settori. Il punto iniziale del lavoro formativo ed educativo è sempre una commessa reale, sulla quale i docenti, i tutor e la direzione della scuola costruiscono e pianificano i tempi e i modi della formazione per tutto l'anno.

La valutazione del modello

Il Politecnico di Milano, nell'analisi di impatto sociale svolta per Cometa Formazione nel corso del 2016, ha strutturato una griglia di rilevazioni relativi ad outcome e impatti della formazione svolta dalla scuola im-

⁵Ibidem.

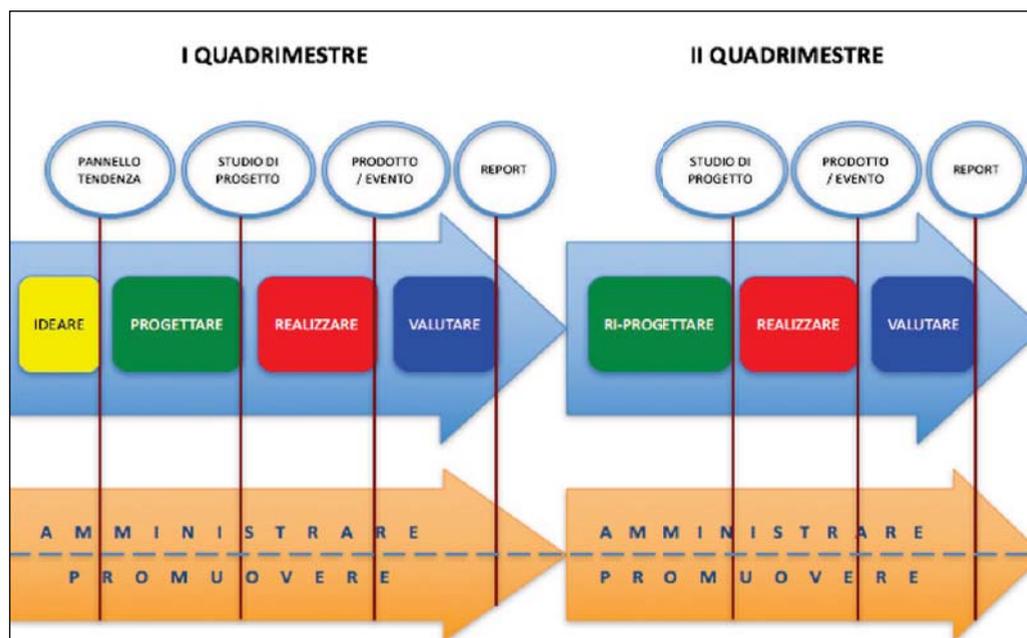


Figura 1 - Rappresentazione del processo di apprendimento *reality-based* in Cometa

presa con il modello *reality-based*. A seguito della raccolta dati, tramite interviste, focus group e estrazioni dalle banche dati, è stato possibile mettere in rilievo diversi indicatori, tra i quali:

- gli ex-studenti di Cometa Formazione hanno un tasso di impiego pari all'8% in più di quelli delle altre scuole professionali in Italia e prossima alla media europea del 77%. Nel caso del percorso di sala bar, il modello raggiunge già il target europeo per il 2020 (82%);
- dal 2012 più dell'80% degli ex studenti del percorso di sala bar ha ottenuto un impiego stabile; molti di loro non dipendono più completamente dalla propria famiglia, al contrario contribuiscono alle spese con un salario medio mensile di circa 910€;
- il 95% degli studenti riconosce dopo il percorso formativo in Cometa un miglioramento in termini di *soft skills*;
- il 94% degli studenti ex dropout ha completato la propria carriera in Cometa.

Rinnovare la didattica

Il grande interesse con cui oggi si parla di sistemi formativi *work-based*, inclusi i sistemi duali e l'alternanza scuola-lavoro, si fonda sul riconoscimento che anche sui luoghi di lavoro si possa formare la persona nella sua integralità. Occorre, tuttavia, rendere più consistente il rapporto tra i luoghi e momenti nei quali si impara e i luoghi e i momenti nei quali si applica il sapere appreso, evitando così che il

concetto di alternanza mantenga implicitamente la rigida divisione tra scuola e lavoro. Il modello di integrazione scuola-lavoro di Cometa Formazione e il processo di apprendimento *reality-based* sviluppato negli ultimi anni hanno risposto a questa esigenza, portando non solo l'esperienza del lavoro all'interno della scuola, ma anche orientando la didattica al servizio del processo produttivo e identificando criteri e modalità operative per procedere all'analisi dei processi di lavoro, al fine di trovare in essi le conoscenze e le abilità richieste nelle indicazioni nazionali e regionali per l'istruzione e formazione professionale.

Gli elementi essenziali su cui Cometa Formazione, sulla scorta della sua esperienza, continuerà a lavorare per l'implementazione del modello sono essenzialmente tre. In primo luogo un rapporto tra scuola e aziende che sia improntato ad una vera partnership educativa e favorisca allo stesso tempo un confronto costante sui bisogni formativi emergenti dal mercato del lavoro. Un secondo elemento, sviluppo del primo, è la concezione della formazione come processo di co-creazione che coinvolge non solo la scuola e i suoi operatori, ma anche famiglie, aziende e istituzioni di ogni livello. Ultimo elemento, forse quello decisivo, il ripensamento della funzione dei formatori nella scuola nel XXI secolo. Occorre, anzitutto, garantire al docente la possibilità di attuare una progettazione flessibile, costruendo percorsi che permettano di trasmettere le competenze necessarie, se-

condo la massima personalizzazione e individualizzazione possibile⁶. In questo senso non basta spiegare ai futuri insegnanti nuovi modelli pedagogici in sede di formazione iniziale: occorre soprattutto un nuovo modello di scuola che stimoli i formatori a sviluppare nuovi contesti, nuove metodologie didattiche e nuovi strumenti di valutazione. ▲

Alessandro Mele
CEO Cometa
Direttore Scuola Oliver Twist

Nata nel 2003, Cometa Formazione raccoglie lo spirito dell'Associazione Cometa, rete di famiglie che ospitano minori in affidamento proponendo attività educative di vario genere.

Oggi nella nuova sede della scuola Oliver Twist a Como, Cometa Formazione offre:

- corsi di istruzione e formazione professionale per giovani in Ddif (qualifica triennale e diploma quadriennale nei settori legno, tessile e ristorazione), caratterizzati da una proposta formativa personalizzata, da una didattica innovativa e da una particolare attenzione per le vocazioni territoriali;
- un percorso di istruzione liceale (il cd. liceo artigianale) basato sull'alternanza scuola-lavoro, che consente accanto al diploma di liceo scientifico di raggiungere competenze professionali certificate utili per sostenere gli esami di qualifica professionale;
- percorsi formativi personalizzati per giovani a rischio dispersione;
- corsi di formazione nel settore alberghiero per l'inserimento lavorativo di ragazzi maggiorenni;
- corsi di formazione per apprendisti e lavoratori.

Nel 2012 Cometa ha dato vita alla cooperativa sociale Contrada degli artigiani, un'impresa con vocazione educativa dove maestri artigiani insegnano e accompagnano i ragazzi nella realizzazione di prodotti d'eccellenza. Cometa Formazione, inoltre, è partner dello IATH (International Academy of Tourism and Hospitality), Istituto tecnico superiore per il settore del management alberghiero, della ristorazione e della filiera turistico-ricettiva.

⁶E. Cervellera, Il tutoraggio nel tirocinio, chiave del successo formativo nel modello Cometa, 2016, disponibile online all'indirizzo: <http://cometaresearch.org>.

COLLABORA CON NOI

Chi volesse proporre un articolo per la sezione
Dalla formazione al lavoro
può inviare il testo in formato word a professionalita@edizionistudium.it.

CONTENUTI

Gli articoli raccolti in questa sezione devono presentare esperienze concrete ritenute da chi scrive **buoni esempi di integrazione tra formazione e lavoro**.

Gli autori sono invitati a:

- specificare, anche con dati, testimonianze, ricostruzioni diacroniche di situazioni critiche, i problemi culturali, sociali, educativi e didattici che hanno spinto la scuola/il cfp (il docente, i docenti; gli studenti) a rendersi conto della necessità di aprirsi alla collaborazione con il mondo delle imprese;
- descrivere le modalità con cui tale collaborazione si è concretizzata, soffermandosi sugli attori che l'hanno gestita, sugli strumenti/esperienze che l'hanno resa possibile e soprattutto sui cambiamenti che ha indotto nelle routine del personale della scuola/cfp;
- indicare quali conoscenze/abilità presenti nelle Indicazioni nazionali o nelle Indicazioni regionali hanno trovato, dove e come l'occasione didattica per essere assunte e rigenerate nel confronto con la pratica lavorativa (analisi dei processi di lavoro individuali, analisi dei processi di lavoro di reparto, analisi dei manufatti, analisi della filiera dalle materie prime ai luoghi e ai tempi di commercializzazione dei manufatti, analisi delle discrasie tra organigrammi contrattuali e attività/funzioni/responsabilità reali, analisi dei bilanci aziendali e di reparto ecc.);
- precisare le modalità con cui tutor scolastico e tutor aziendale hanno contribuito a rendere l'esperienza un arricchimento rispettivamente per la scuola e per l'impresa;
- soffermarsi sui momenti di follow up critico valutativo, indicando i tempi, gli oggetti, i processi, gli attori di tali momenti, nonché gli apprendimenti e le revisioni organizzative a cui hanno condotto.

NORME REDAZIONALI

- Gli articoli di questa sezione hanno una lunghezza compresa fra le 12.000 e le 36.000 battute
- Gli autori ne suggeriscono il titolo e li suddividono, se possibile, in paragrafi.
- Sotto la firma essi indicano la carica ricoperta oppure la propria qualifica professionale seguita dall'ente presso il quale lavorano.
- Eventuali riferimenti bibliografici devono essere completi (nome e cognome dell'autore, titolo dell'opera, casa editrice, città e anno di edizione, pagine)¹.
- Gli autori sono invitati a spedire alla redazione immagini e grafici significativi che possono arricchire i loro contributi. Le immagini devono essere corredate di didascalia.

¹Esempio: I. Svevo, *Senilità*, Rizzoli, Milano 2002, pp. 55ss. Nel caso di articoli apparsi su riviste indicare: titolo della rivista, n. di fascicolo e anno. Nel caso di articoli apparsi su quotidiani indicare, oltre alla testata, la data esatta di pubblicazione. Per i testi pubblicati da enti indicare: nome dell'ente, titolo del documento, data di pubblicazione, pagine (es.: Cedefop, *European sectoral trends: the next decade*, 2016, p. 14).

FORMAZIONE E INDUSTRIA 4.0

di Annalisa Magone

Il fenomeno dell'industrie 4.0 sta cambiando a vari livelli la nostra società. Tale cambiamento impone di ripensare il paradigma organizzativo delle imprese in funzione dell'innovazione e della formazione continua del personale

Un fenomeno complesso

Una classe qualsiasi, in una scuola elementare di qualsivoglia città italiana, in un momento che sembra l'intervallo. Gli scolari sono in piedi intorno ai banchi, ci sono anche gli insegnanti, tutti parlano e si muovono, sono presenti diversi giocattoli – palline di gomma, cubetti di legno, cestini e un tablet dall'interfaccia semplificata. Un giocattolo spicca su tutti, è alto 50 centimetri circa, bianco e nero, snodato. Si tratta di un robot della Comau.

E.DO, così si chiama, è stato presentato alla fiera di Hannover nel 2017 come il robot che dovrà rendere più aperto e inclusivo il mondo della robotica, uscendo dalla fabbrica per entrare nelle scuole. L'obiettivo esplicito è mettere sul mercato un robot collaborativo, in kit facile da montare e programmare, basato su architettura hardware modulare e software open source; dietro c'è l'idea che della robotica ci si può appropriare, e che il robot

è uno strumento per apprendere (divertendosi) materie scolastiche curriculari come la matematica o l'arte. E.DO è una delle soluzioni che Comau sta sviluppando nel caleidoscopico campo dell'industria 4.0.

Da quando la discussione sull'industria 4.0 è uscita da laboratori di ricerca e workshop di categoria per occupare un posto nel dibattito pubblico, la sua tematizzazione ha fatto leva su sei distinte chiavi di lettura. Le prime tre sono la chiave *tecnologica*, indubbiamente ricca di fascino; *politica*, intendendo il benchmarking su diversi programmi nazionali e la discussione sul ritardo italiano in questo ambito; *economica*, ovvero il ragionamento sui nuovi modelli sui business e la servitizzazione. Le altre sono la chiave *sociale*, concernente gli effetti sul mercato del lavoro; *organizzativa*, ovvero la revisione del modello gestionale delle imprese e la concezione dell'impresa stessa come agente sociale; *culturale*, che attiene all'e-

ducazione delle giovani e vecchie generazioni e al loro atteggiamento verso il digitale.

Il fenomeno dell'industria 4.0 è del resto estremamente complesso, e richiede un trattamento multi-forme e multi-disciplinare. La curvatura del tema in chiave sociale non è un lato secondario di questo fenomeno, anzi mette a nudo il fatto che non esistono ancora modelli di riferimento di provata utilità, mappe e "bussole" per la navigazione in ambienti lavorativi che si suppongono diversi dal passato, anche se nessuno sa come. Le dimensioni sociale, organizzativa e culturale, ovvero il ripensamento della formazione, della qualificazione professionale e del mercato del lavoro sono, non a caso, le questioni attualmente più discusse in tutti i Paesi che hanno messo in campo una politica nazionale collegata all'industria 4.0.

Un modello di formazione ancora da inventare

Fra i molti riflessi dell'industria 4.0 va annoverato il fatto che essa ha messo definitivamente in discussione le modalità tradizionali di erogazione della formazione nel mondo del lavoro, con conseguenze ben più radicali della mera revisione delle proposte di aggiornamento professionale, di ampliamento delle abilità informatiche o di apprendimento funzionale di una lingua straniera. Nell'orizzonte che si delinea, invece, il modo di progettare, proporre e somministrare la formazione dovrà aggiornarsi profondamente, con soluzioni sempre meno standardiz-

zate e un atteggiamento quasi consulenziale nei confronti di lavoratori e imprese.

Si è sostenuto spesso che le riforme dell'istruzione superiore in Italia abbiano peccato di scarsa lungimiranza, perché non sono riuscite a creare un sistema in grado di formare le competenze richieste dall'industria contemporanea. Al tempo stesso le aziende italiane investono con parsimonia nella formazione del personale, prediligendo l'impiego di forza lavoro già formata. Senza contare il fatto che il tessuto delle imprese piccole, e spesso anche medie, non è particolarmente interessato alle vicende del sistema educativo nazionale e presta maggiore attenzione alla formazione professionale (spesso intesa come addestramento più che formazione) e all'apprendistato (spesso visto come opportunità d'inserimento flessibile più che come esperienza formativa).

L'alta abilità tecnica della forza lavoro impiegata nelle nicchie di produzione di qualità deriva soprattutto dall'esperienza: solo negli anni più recenti una parte delle Pmi, impegnate nella riconversione del loro modello di business, ha iniziato a reclutare laureati o tecnici con percorsi specialistici post-diploma. Un processo che riguarda la minoranza più dinamica e innovativa delle piccole e medie imprese, dove la domanda di formazione di base di livello medio e medio-alto (almeno il diploma per i *blue collars*, l'istruzione terziaria per le funzioni superiori) è in crescita. Queste stesse imprese hanno introdotto cambia-

menti nei processi produttivi riconducibili all'industria 4.0, e dedicano alla formazione del personale in ingresso attenzione strategica, anche attraverso partnership strutturate con le istituzioni formative.

Verso un nuovo paradigma di organizzazione aziendale

In questo contesto assume rilievo l'azione delle Factory Academy che si stanno diffondendo all'interno di molte aziende; l'importanza di questi strumenti è soprattutto mettere in chiaro i vantaggi della presenza concomitante di aula e pratica di addestramento. La finalità ultima è contrastare la volatilità di competenze legate alla crescita individuale, conservando l'asset in azienda e trasmettendolo con riferimento alle caratteristiche tecnologiche e di processo attivate: l'aspetto cen-

trale della sfera formativa è dunque omogeneizzare la conoscenza, attraverso percorsi riproducibili di acquisizione e riproduzione del sapere aziendale.

Il supporto delle tecnologie digitali e degli ambienti sociali consente di portare a immediato valore e diffusione la differenza di approcci al lavoro propria di culture diverse che si integrano. Consente, almeno sulla carta, di portare a galla i talenti, le attitudini innate e creare modelli di apprendimento che ne tengano conto trasformandoli in comportamenti organizzativi. Si tratta di prassi già attive nelle imprese (e ancora di più lo saranno quando l'industria 4.0 sarà a regime), capaci di attuare cambiamenti con una rapidità che sopravanza ogni tentativo di formazione.

Come ormai tutti capiscono, senza



investimenti appropriati nel campo della formazione non è neppure pensabile una qualificazione delle produzioni industriali. Dal punto di vista dell'impresa, l'applicazione estensiva di nuovi modelli formativi è essenziale per rendere i lavoratori capaci di far fruttare il capitale tecnologico attraverso l'innovazione costante dei processi, e poi di trasferire l'innovazione ai colleghi, seguendo un modello circolare secondo il quale la soluzione di un problema di oggi diviene il contenuto formativo erogato domani, in un continuo sovrapporsi di formazione e di innovazione.

Per realizzare un circuito virtuoso di questo tipo, l'aula non basta come sede del trasferimento delle competenze, mentre sembra importante sviluppare cantieri partecipati di creazione, codificazione, sistematizzazione e trasmissione delle competenze, in continuità con i più ampi processi di partecipazione alla vita aziendale. Come ha scritto Luciano Pero in un recente intervento, *La fabbrica digitale come sfida sociale. Nuove tecnologie e nuova organizzazione*, «il problema non è solo avere dei buoni ingegneri e qualche progettista molto intelligente: sono necessarie nuove forme organizzative in grado di apprendere, di fare sperimentazioni collettive, di sbagliare e di correggersi con grande rapidità, di acquisire velocemente nuove competenze»¹.

Uno dei tratti caratteristici dei modelli organizzativi rintracciabili nella fabbrica intelligente è che il confine tra innovazione e formazione, più

liquido rispetto al passato, pone un problema di valorizzazione dei saperi creati dai lavoratori e del contributo da essi offerto al miglioramento competitivo delle imprese in cui sono impiegati. Nella fabbrica che sta emergendo dalla metamorfosi gestionale e tecnologica dell'industria 4.0, organizzare il sapere dei lavoratori è una delle sfide più importanti, non solo per l'impresa ma anche per il sindacato. Tuttavia, come dimostra la vasta letteratura sull'innovazione della "fabbrica snella", si tratta di un processo dagli esiti non scontati entro il quale occorrerà occuparsi di chi subirà gli effetti negativi dei cambiamenti e capire quale ruolo giocheranno le organizzazioni di rappresentanza nell'era dell'innovazione aperta.

Questo impegno su più fronti sta entrando profondamente nella visione di quelle agenzie di formazione, come Ial, tradizionalmente più sensibili alla formazione, divenuta oramai elemento fondamentale nelle relazioni industriali efficaci. Un'area nella quale contrattazione e partecipazione divengono i terminali di un segmento lungo il quale si snoda un rapporto tutto da riscrivere tra formazione e lavoro. ▲

Annalisa Magone
Comitato Scientifico IAL Nazionale

¹L. Pero, *La fabbrica digitale come sfida sociale. Nuove tecnologie e nuova organizzazione*, «Strade», novembre/dicembre (2016).

COLLABORA CON NOI

Chi volesse proporre un articolo per la sezione
Dal lavoro alla formazione
può inviare il testo in formato word a professionalita@edizionistudium.it.

CONTENUTI

Gli articoli raccolti in questa sezione presentano esperienze concrete ritenute da chi scrive **buoni esempi di integrazione tra lavoro e formazione.**

Gli autori devono:

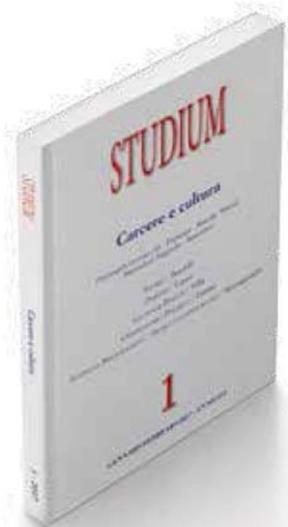
- specificare chi è l'ente promotore, quali sono i soggetti coinvolti, l'oggetto e le finalità delle iniziative presentate, nonché gli elementi di contesto utili per apprezzarne il valore.
- chiarire le ragioni che rendono interessanti tali iniziative (novità, efficacia, originalità ecc), precisando se sono suggerite da testimonianze rese dai diretti interessati, dal parere di persone autorevoli o dall'analisi di dati oggettivi.
- mostrare come e perché nei casi trattati la formazione contribuisce al miglioramento (organizzativo e tecnologico) dei processi lavorativi oppure il lavoro contribuisce al miglioramento (organizzativo e didattico) dei processi formativi.

A tale scopo può essere utile fare un'analisi preliminare del contesto di lavoro considerato. Qual è il modello organizzativo adottato? Chi prende le decisioni e come? Come vengono ripartiti i compiti e le responsabilità? I processi lavorativi sono standardizzati oppure valorizzano la creatività e le scelte di ciascuno? Quali sono le occasioni offerte ai lavoratori per rendersi sempre più autonomi e responsabili nell'ambito di loro competenza? Quale rapporto sussiste tra la formazione e l'organizzazione aziendale? Tra la formazione e l'innovazione? Quali sono i processi lavorativi interessati dall'iniziativa che si vuole presentare? Quali attività li caratterizzano in maniera sostanziale? Quali, invece, fungono solo da supporto? Quali sono le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per condurli nelle loro varie fasi?

NORME REDAZIONALI

- Gli articoli hanno una lunghezza compresa fra le 12.000 e le 36.000 battute.
- Gli autori ne suggeriscono il titolo e li suddividono, se possibile, in paragrafi.
- Sotto la firma essi indicano la carica ricoperta oppure la propria qualifica professionale se
- Eventuali riferimenti bibliografici devono essere completi (nome e cognome dell'autore, *titolo dell'opera*, casa editrice, città e anno di edizione, pagine)¹.
- Gli autori sono invitati a spedire alla redazione immagini e grafici significativi che possono arricchire i loro contributi. Le immagini devono essere corredate di didascalia.

¹Esempio: I. Svevo, *Senilità*, Rizzoli, Milano 2002, pp. 55ss. Nel caso di articoli apparsi su riviste indicare: titolo della rivista, n. di fascicolo e anno. Nel caso di articoli apparsi su quotidiani indicare, oltre alla testata, la data esatta di pubblicazione. Per i testi pubblicati da enti indicare: nome dell'ente, titolo del documento, data di pubblicazione, pagine (es.: Cedefop, *European sectoral trends: the next decade*, 2016, p. 14).



Vincenzo Cappelletti, *Ragione e preghiera*
IL PUNTO
Giuseppe Dalla Torre, *Solidarietà*

Carcere e cultura
A cura di Fabio Pierangeli

Fabio Pierangeli, *Introduzione. «Queste voci dalla prigione mi hanno aiutato a conoscere un po' meglio le cose»*

Antonella Rasola, *Il sistema penitenziario dopo gli interventi della corte europea dei diritti dell'uomo*

Piero Vereni, *Insegnare "ai carcerati", non "in carcere"*

Irene Baccharini, *Se «l'arte è trasformazione etica del mondo attraverso la bellezza». La cultura come dono*

Marina Formica, *Lo studio come strumento di libertà*

Alberto Manodori Sagredo, *La storia della fotografia a Rebibbia*

STORIA
Daniele Bardelli, *Montini e la nascita del Centro accademico sportivo "Rino Fenaroli": fede e opere nella società moderna*

DIRITTO
Nicolò Lipari, *Riflessioni di un giurista sul capitolo ottavo dell'Amoris Laetitia*

LECTURAE DANTIS
VERSO IL 7° CENTENARIO DELLA MORTE
Claudia Villa, *Le maschere di Francesca e il fantasma di Didone (2)*

OSSERVATORIO POLITICO
A cura di Paolo Carusi
Gero Grassi, *Aldo Moro: «La verità è sempre illuminante e ci aiuta ad essere coraggiosi»*

RASSEGNA BIBLIOGRAFICA
- STORIA CONTEMPORANEA
A cura di Antonio Scornajenghi

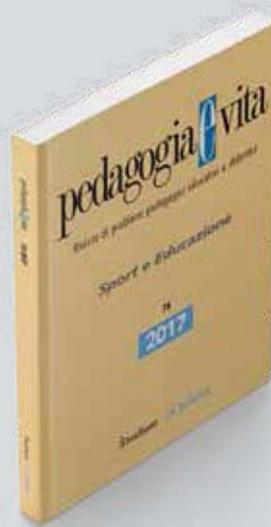
Abbonamento ordinario cartaceo 2017 (6 fascicoli)

Italia: 70,00 € - Estero: 120,00 €

Abbonamento sostenitore cartaceo 2017

(6 fascicoli): 156,00 €

Singolo fascicolo: cartaceo 16,00 €



DIRETTORI
Antonio Bellingreri
Università di Palermo
Giuseppe Mari
Università Cattolica di Milano
Raniero Regni
Università LUMSA di Roma

Abbonamento Annuale 2017 (3 fascicoli)

Abbonamento cartaceo:

Italia 49,00 €

Europa 64,00 €

Extra Europa 79,00 €

Abbonamento digitale: 35,00 €

Abbonamento Biennale 2017+2018 (6 fascicoli)

Abbonamento cartaceo:

Italia 80,00 €

Europa 110,00 €

Extra Europa 140,00 €

Abbonamento digitale: 55,00 €

Singolo fascicolo

cartaceo 18,00 €

digitale 10,80 €

I prossimi numeri del 2017 saranno dedicati a:

- *Umanesimo, post-umanesimo, educazione*
- *La reciprocità del maschile e del femminile*

A ogni numero seguirà una estensione online di saggi pedagogici sulla base di una Call for Papers.

Il pagamento può essere effettuato anche tramite



CARTA
del DOCENTE

riviste.gruppostudium.it

A coloro che si abboneranno a due tra le nove riviste del gruppo Studium (Nuova Secondaria, Pedagogia e Vita, Professionalità, Studium, La Famiglia, Ephemerides Iuris Canonici, RSPI - Rivista di Studi Politici Internazionali, Moria, Arte | Documento) invieremo un buono **SCONTO DEL 25%** spendibile per acquisti sui nostri siti internet (www.gruppostudium.it - www.edizionistudium.it - www.marciumpress.it)

APPRENDISTI DOCENTI NELLE SCUOLE PARITARIE

di *Emmanuele Massagli*

Il dibattito italiano sulla disoccupazione giovanile si è costruito per anni attorno alla ricerca delle migliori ricette regolatorie, riforme del diritto del lavoro, capaci di fare crescere i (cronici) tassi di bassa occupazione dei ragazzi tra i 15 e i 24 anni (i “giovani” secondo le statistiche internazionali) o i 29 anni (i “giovani” secondo la normale considerazione sociale italiana). Dall’inizio della crisi ad oggi sono stati sperimentati diversi approcci, figli di Governi e quindi di concezioni politiche differenti: dalla flessibilizzazione del mercato del lavoro al suo irrigidimento, dall’uso difensivo delle disposizioni legislative agli incentivi economici per le assunzioni. I risultati sono, in fin dei conti, e per ognuna di queste soluzioni, deludenti¹.

L’importanza della formazione iniziale dei docenti

Tra gli addetti ai lavori, quindi, inizia ad essere condiviso il (giusto) sospetto che per intervenire in termini espansivi sul mercato del lavoro giovanile non servano drastiche riforme legislative, quanto un ripensamento metodologico e contenuti-

stico di ciò che i ragazzi incontrano prima del violento impatto con il mercato del lavoro². Convinte riforme della scuola e dell’università, in definitiva, hanno maggiori e dimostrati effetti sull’occupazione giovanile di qualsiasi modifica del funzionamento delle tipologie contrattuali o delle regole del licenziamento.

Il tema della formazione dei giovani e, di conseguenza, il tema della formazione di chi forma i giovani ha perciò effetti “a cascata” su tutto il sistema Paese, compresa la qualità e dimensione del mercato del lavoro del futuro.

La condivisione di queste premesse permette di affrontare il complessissimo nodo della (ulteriore) riforma del sistema di formazione iniziale e di accesso nei ruoli di docente nella scuola secondaria superiore

¹ Si veda per una analisi strutturata e comparata: AA.VV., *Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna*, ADAPT Labour Studies e-Book series (34), Modena 2014.

² E. Massagli, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Edizioni Studium, Roma, 2016, pp. 183-201.

con uno sguardo diverso dal più diffuso approccio di natura gestionale/sindacale o (meno frequentemente) incentrato sulla dialettica tra merito e diritti acquisiti, ovvero tra centralità delle nuove selezioni e responsabilità nell'esaurimento delle vecchie graduatorie. Uno sguardo di respiro più ampio, attento alla qualità dei docenti perché fattore centrale (per quanto non unico) nella maturazione dei discenti e, quindi, dei cittadini e dei lavoratori del futuro³.

Nello specifico, il presente intervento intende analizzare la particolare modalità di formazione e assunzione dei docenti regolate dal competente decreto attuativo de La Buona Scuola (D.Lgs. 13 aprile 2017 n. 59), concentrandosi soprattutto sui requisiti richiesti ai futuri docenti delle scuole paritarie.

La nuova formazione dei docenti in apprendistato

La lettura dei primi due articoli del citato decreto è significativa per ricostruire il quadro immaginato dai tecnici del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (Miur). In coerenza con i complessi e dettagliati criteri di delega contenuti all'articolo 1, commi 180 e 181, lettera b), della Legge 13 luglio 2015 n. 107, l'articolo 1, c. 1, chiarisce che obiettivo di questo nuovo intervento è attuare «il riordino, l'adeguamento e la semplificazione del sistema di formazione iniziale e di accesso nei ruoli dei docenti (...)». È particolarmente interessante la volontà di «semplificazione» espressa dal legislatore, attuata immaginan-

do un «percorso verticale unitario di formazione dei docenti» (art. 1, c. 3) dettagliato nella sua struttura dall'articolo 2: concorso pubblico nazionale indetto su base regionale o interregionale; successivo percorso triennale di formazione iniziale, tirocinio e inserimento nella funzione docente denominato «percorso Fit»; procedura di accesso ai ruoli a tempo indeterminato se risultano superate le valutazioni intermedie e finali del percorso formativo.

L'articolo 2 descrive sinteticamente anche «il percorso Fit», più dettagliatamente regolato negli articoli successivi, realizzato attraverso la collaborazione strutturata e paritetica fra scuola, università e istituzioni c.d. Afam: un primo anno finalizzato al conseguimento di un «diploma di specializzazione» necessario per l'insegnamento nella scuola secondaria; un secondo e un terzo anno di formazione applicata, un vero e proprio «tirocinio» e «primo inserimento».

Per chi si occupa di tipologie contrattuali nel settore privato è difficile non osservare le tante similitudini tra questo particolare canale formativo e il funzionamento del contratto di apprendistato. Si tratta di un percorso di apprendistato *de facto*, caratterizzato da una componente formativa concentrata e

³ Si veda per altre e più profonde considerazioni G. Bertagna, *La formazione iniziale dei docenti tra speranze e disillusioni*, «Nuova Secondaria», 10 (2017), pp. 3-6.

particolarmente rilevante nei primi dodici mesi e da successivi due anni di formazione situata a crescente componente lavorativa; una sorta di apprendistato triennale con le attività formative calendarizzate ad inizio contratto.

Perché allora non utilizzare direttamente una tipologia contrattuale esistente in tutto il mondo Occidentale e già testata come l'apprendistato per formare i docenti della scuola secondaria superiore? Perché inventare *ex novo* un percorso in buona parte sovrapponibile ad essa?

Un sistema di apprendistato non sarebbe stato adottabile in un decreto di questo genere poiché non è mai stato emanato il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri⁴ deputato a rendere utilizzabile il contratto di apprendistato anche nella pubblica amministrazione.

L'impossibilità tecnica ad utilizzare lo strumento dell'apprendistato non impedisce, tuttavia, di farne proprio il metodo pedagogico, ovvero l'alternanza formativa capace di trasmettere i contenuti culturali e scientifici del sapere mentre (anzi, proprio perché) stimola lo sviluppo delle competenze di natura personale. Poche occasioni di formazione paiono più adeguate della preparazione dei futuri insegnanti per verificare la validità del metodo della alternanza formativa: ai professori, infatti, non si richiede soltanto una solida conoscenza specialistica nelle proprie materie, ma anche competenze di natura relazionale, psicologica, addirittura morale. Le prime

sono insegnabili nelle aule universitarie elette dal decreto come luogo della preparazione teorica sulla materia pedagogiche la cui conoscenza è stata ritenuta essenziale per l'insegnamento; le seconde saranno allenate durante l'esperienza di tirocinio.

Quella presentata non è una astratta supposizione interpretativa, è lo stesso articolo 2 del Decreto 59/2017 a chiarire che il percorso Fit (ovvero il citato percorso di Formazione Iniziale Triennale) «ha l'obiettivo di sviluppare e rafforzare nei futuri docenti: 1) le competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche (...); 2) le competenze proprie della professione di docente, in particolare pedagogiche, relazionali, valutative, organizzative e tecnologiche, integrate in modo equilibrato con i saperi disciplinari; c) la capacità di progettare percorsi didattici; (...); 4) la capacità di svolgere con consapevolezza i compiti connessi con la funzione docente. È evidente che, in particolare nei punti 2) e 4), sono ricomprese competenze e capacità che non si insegnano con delle slides, non possono essere spiegate nelle aule universi-

⁴ Da emanarsi su proposta del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata Stato-Regioni, come previsto dall'art. 47, c. 6 del D.Lgs. 81/2015.

tarie; non vi è altra via pedagogica che il rapporto con la realtà, di cui buona parte è occupata dal lavoro.

L'abilitazione dei docenti delle scuole paritarie

Il D.Lgs. 59/2017 è destinato in larga parte ad essere attuato nelle scuole statali, per docenti abilitati all'assunzione negli stessi istituti di Stato. A fianco di questo percorso, lo stesso decreto prevede un canale diverso per «docenti e insegnanti tecnico-pratici delle scuole paritarie» (titolo del Capo IV, artt. 15 e 16)⁵.

L'articolo 15 del decreto chiarisce, utilizzando una espressione eccessivamente ambigua, che «il possesso del diploma di specializzazione di cui all'articolo 9 nella classe di concorso relativa all'insegnamento è *utile* [corsivo mio] nelle scuole secondarie paritarie [...]». Dovranno inevitabilmente seguire chiarimenti da parte del Ministero competente sulle ragioni della scelta del termine "utilità", che male si inserisce in un contesto precettivo come quello di questo decreto. Ad ogni modo, intendendo per ora la "utilità" come un "obbligo", si comprende la volontà del Legislatore di imporre il possesso del diploma di specializzazione anche ai docenti e agli insegnanti delle scuole paritarie. Il comma 2, chiarisce, a questo riguardo, che «possono insegnare su posto comunque anche coloro che sono iscritti al relativo corso di specializzazione, per non più di tre anni dall'immatricolazione al corso»: è perciò permesso l'insegnamento anche se non si è ancora acquisito il

titolo (a differenza di quanto disposto per gli iscritti all'ordinario percorso triennale).

I successivi commi prevedono che per i docenti di scuola paritaria siano previste delle graduatorie di iscrizione ai percorsi di specializzazione dedicate (comma 3), in sovrannumero rispetto a quelle occupate dai vincitori del concorso per l'abilitazione nell'istruzione statale (comma 4). Gli ammessi a queste graduatorie dovranno sostenere integralmente le spese della formazione e non riceveranno i compensi previsti per i loro "colleghi" del percorso triennale (comma 5). La titolarità almeno triennale di un contratto di docenza nella scuola paritaria sarà considerata titolo prioritario per l'ammissione al corso di specializzazione (comma 3), che, una volta terminato, non darà comunque diritto ad alcuna agevolazione per la partecipazione ai concorsi pubblici (comma 6).

In sintesi, per i docenti e gli insegnanti destinati alle scuole paritarie si prevede un percorso di formazione decisamente più breve (un solo anno di specializzazione, senza il tirocinio biennale), interamente a carico del soggetto interessato al titolo, non abilitante per l'insegnamento nella scuola statale.

⁵ Su questo tema si vedano anche: G. Sandrone, *Formazione iniziale degli insegnanti e "Buona scuola"*, «Nuova Secondaria», 2 (2015), pp. 12-14 e F. Magni, *Le scuole paritarie e la legge 107/2015*, «Nuova Secondaria», 8 (2016), pp. 27-32.

La scelta di scindere in maniera così netta i due percorsi di abilitazione meriterebbe di essere trattata in un approfondimento dedicato. Pur non essendo oggetto di questo contributo, basti ricordare in questa sede come questa soluzione venga incontro alle richieste di parte del mondo dell'istruzione pubblica non statale afflitta da elevatissimo e imprevedibile turnover ogni volta il Ministero attua massicce operazioni di assunzioni e/o esaurimento delle graduatorie (come accaduto negli anni 2016 e 2017). La "perdita" di propri docenti causata dall'assunzione pubblica sarà ora impedita dal diverso canale di abilitazione, che obbligherà i neolaureati interessati all'insegnamento a scegliere da subito quale percorso prediligere, quello statale o quello paritario. Considerata la ancora elevata diversità di trattamento contrattuale tra le due figure, si correrà il rischio di vedere i "migliori" scegliere il primo percorso, destinando così il secondo solo agli "scarti" del primo?

E se fosse un vero contratto di apprendistato?

I docenti e gli insegnanti tecnico-pratici delle scuole paritarie non sono soggetti al diritto del lavoro pubblico e il loro rapporto di lavoro non è regolato dal contratto collettivo nazionale della scuola statale, bensì da ordinari contratti collettivi di diritto privato⁶. Tali contratti sono abilitati a regolare la tipologia contrattuale dell'apprendistato, in tutte e tre le sue forme.

Ad oggi, invero, nessuno dei princi-

pali contratti di settore regola le forme di apprendistato più genuine, il primo e il terzo livello. Ad oltre quattordici anni dalla Legge Biagi, che ha fissato nel nostro ordinamento le tre diverse tipologie di apprendistato, potrebbe essere proprio il D.Lgs. 13 aprile 2017 n. 59 a convincere sindacati e associazioni datoriali a rinnovare i propri contratti prevedendo quantomeno la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca riformato dal Jobs Act (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, in particolare artt. 41-47).

I vantaggi potenziali sono diversi. Innanzi tutto, come esposto in precedenza, l'apprendistato è inaspettatamente la forma contrattuale più coerente alle finalità di apprendimento e di tirocinio dei futuri docenti come risultante dal decreto di riordino del sistema di formazione iniziale. Nel caso specifico, le scuole paritarie potrebbero assumere un giovane interessato ad entrare nel proprio organico mediante c.d. apprendistato di ricerca (regolato dall'articolo 45 del citato D.Lgs. 81/2015), facendo coincidere la formazione da effettuarsi ai fini dell'apprendistato con quella prevista dall'articolo 9 del decreto in commento. Tale formazione, nella logica della conoscenza non solo teorica, ma anche pratico-operativa, sarebbe svolta durante il rapporto

⁶ I più utilizzati sono quelli sottoscritti da Aninresi (Confindustria), Agidae e dalle controparti della cooperazione sociale.

di lavoro in apprendistato, che può durare da sei a trentasei mesi.

La modalità di “alta formazione” sarebbe probabilmente ancor più idonea di quella “di ricerca”, ma l’articolo 45 del D.Lgs. 81/2015 che li regola entrambi è rigido nell’individuare quali siano i titoli di studio conseguibili con l’apprendistato di alta formazione e non prevede alcuna tipologia di diploma di specializzazione simile a quella regolata dal decreto⁷. Per usufruire di questa forma di apprendistato, quindi, occorrerebbe un atto legislativo che riconosca valore legale all’anno di specializzazione. Prospettiva piuttosto complessa.

A differenza dell’apprendistato di alta formazione, quello di ricerca ha il vantaggio di non essere vincolato allo svolgimento di un percorso formativo finalizzato al conseguimento di un titolo con valore legale. Tuttavia è anch’esso soggetto alla prevalente competenza regionale in materia di formazione professionale e, conseguentemente, è attivabile solo nelle regioni che hanno disciplinato questa particolare forma di apprendistato.

In secondo luogo, la possibilità di offrire da subito al giovane interessato all’insegnamento scolastico un contratto di lavoro stabile e a tempo indeterminato⁸ può essere una potente “arma bianca” per rispondere al possibile fenomeno di “selezione avversa” dei docenti per le scuole paritarie generato dal meccanismo del doppio canale di formazione e di reclutamento: alle scuole paritarie non dovranno necessariamente

guardare i soli esclusi dalle graduatorie statali, ma anche i candidati interessati ad avere subito uno stipendio e non solo dopo tre anni di formazione e tirocinio.

Terzo: i vantaggi economici e normativi per il datore di lavoro derivanti dall’utilizzo del contratto di apprendistato non sono trascurabili, tanto più per un mondo, come quello della formazione, spesso ricco di valori e ideali, ma povero di fondi. La legge prevede infatti che l’apprendista sia retribuito in forma completa solo per le ore di lavoro; quelle di formazione interna sono pagate al 10%; quelle di formazione esterna non sono pagate⁹. La quota piena, inoltre, non è quella tabellare, ma quella prevista dal contratto collettivo nazionale che, solitamente

⁷ Per un preciso inquadramento giuridico del contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca si vedano M. Tiraboschi, *Apprendistato di terzo livello: la semplificazione può attendere* in M. Tiraboschi, *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano 2016, pp. 204-211; G. Bocchieri - U. Buratti - M. Tiraboschi, *Fare apprendistato in Lombardia. Guida pratica per la stesura dei contratti di apprendistato e la gestione dei relativi piani formativi*, ADAPT University Press, Modena 2017, pp. 115-165.

⁸ Sul punto, spesso equivocato mediaticamente, è molto chiaro lo stesso D.Lgs. 81/2015 all’articolo 41, ove si legge che «L’apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani».

⁹ Si veda il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 12 ottobre 2015, attuativo dell’articolo 46, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

te, prevede un minore costo salariale dell'apprendista attraverso i meccanismi del sottoinquadramento (fino a due livelli) o, alternativamente, della percentualizzazione della retribuzione rispetto a quella dei dipendenti non apprendisti. A questi vantaggi si aggiunga la contribuzione "speciale" mediante aliquota del 10% a carico dei datori di lavoro, da ridursi di ulteriori 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (10% per gli altri eventuali anni) per i datori di lavoro che abbiano in forza meno di dieci dipendenti. Per quanto concerne, infine, gli incentivi normativi, si noti che, fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Da ultimo, il necessario Protocollo da stipularsi tra datore di lavoro (la scuola paritaria) e l'istituzione formativa e di ricerca (che nel caso specifico dovrebbe essere l'Università) può essere l'occasione di congiunta profilazione di percorsi formativi che, senza intaccare la qualità della preparazione post-universitaria, riescano ad adattarla alle diverse e variegate esigenze della scuola (*in primis* le esigenze di conciliazione tra calendario delle attività formative del docente e calendario delle attività scolastiche).

L'apprendistato come fattore distintivo per le scuole paritarie

Nel disegno solo velocemente accennato, lo scambio che si potrebbe generare tra scuole e apprendisti non può che essere virtuoso: la scuola paga ai propri apprendisti-docenti il percorso di specializzazione annuale obbligato dal D.Lgs. 59/2017, garantendo loro continuità occupazionale e la cattedra piena in caso di abilitazione. Tale soluzione non è prospettabile nel percorso "ordinario", che oltre a durare due anni in più, non prevede alcuno stipendio di lavoro (ma solo una indennità), né, probabilmente, la costruzione di percorsi universitari di specializzazione profilati, pur garantendo l'accesso alle graduatorie utili alla assunzione nelle scuole di Stato.

L'apprendistato diventa, quindi, fattore di identificazione e specializzazione delle scuole paritarie, a patto che le associazioni datoriali che le rappresentano riescano a negoziare coi sindacati (che sono gli stessi della scuola statale) la regolazione delle più idonee tipologie di apprendistato nei contratti collettivi nazionali e che le successive linee guida o regolamenti attuativi del Decreto 59 emanati dal Ministero non vietino esplicitamente l'assolvimento del percorso di specializzazione tramite apprendistato. ▀

Emmanuele Massagli
Presidente ADAPT
Università di Bergamo

LIBRI

E. Massagli, Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa

Edizioni Studium, Roma 2016, pp. 242, € 23,00 (ebook: € 13,99)

«Non si è mai discusso di alternanza formativa e apprendistato così estesamente come in questi anni di crisi economica. La coincidenza è significativa: la principale ragione del rinnovato interesse verso l'intreccio tra formazione teorica e formazione pratica non è da ricercarsi innanzitutto in finalità pedagogiche, ma in necessità economiche. Le ottime performance dei Paesi germanici, in termini di occupazione, disoccupazione, attività e inattività giovanili, hanno polarizzato l'attenzione di ricercatori, politici e addetti ai lavori, i quali hanno individuato nel sistema duale la colonna che ha permesso al mercato del lavoro tedesco di non crollare. La convinta approvazione di questo metodo pedagogico da parte dell'Unione europea ha avuto come esito numerosi tentativi normativi e regolamentari di emulazione del modello tedesco, i cui risultati sono ancora piuttosto insoddisfacenti» (dall'In-

troduzione dell'A.). Anche il legislatore italiano ha guardato alla Germania quando ha stabilito le norme contenute nel decreto legislativo 81/2015 e nella legge 107/2015.

Per comprendere appieno le potenzialità e i rischi di questa scelta è necessario inquadrare correttamente i profili normativi, ordinamentali e statistici del sistema duale tedesco e valutarne l'effettiva replicabilità nel sistema di istruzione e formazione italiano, caratterizzato da una perdurante sottovalutazione culturale (prima ancora che legislativa) dell'alternanza formativa, nonostante i diversi strumenti operativi che già ora permetterebbero di attuarla nelle scuole e nei centri di formazione professionale.

Per (ri)costruire il "sistema duale italiano" è innanzitutto necessario superare la definizione "dolandista" del valore della formazione al lavoro e dimostrare come l'alternanza formativa correttamente intesa sia una metodologia pedagogica non solo possibile, ma addirittura necessaria per l'educazione integrale della persona e, quindi, per la sua occupabilità lungo tutto l'arco della vita. ▲



PROFESSIONALITÀ STUDI (STUDIUM - ADAPT UNIVERSITY PRESS)

LE BUONE RAGIONI DI UNA NUOVA INIZIATIVA EDITORIALE

Cari amici e gentili lettori,

è con piacere che vi presentiamo **Professionalità Studi**, una rivista bimestrale ad estensione *on-line* di **Professionalità**, edita da **STUDIUM** in collaborazione con **ADAPT University Press**, per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro.

Sarà il tempo a confermare la bontà o meno di una nuova iniziativa editoriale in un panorama già affollato da numerose pubblicazioni scientifiche e non che si occupano delle tematiche del lavoro. Quello che comunque vuole essere il tratto distintivo di **Professionalità Studi** è l'avvio di una riflessione realmente interdisciplinare come chiave di lettura oggi imprescindibile per indagare e comprendere la nuova grande trasformazione. La composizione del **Comitato scientifico di referaggio** vuole essere una conferma della intenzione di praticare un metodo che, per quanto costantemente richiamato, non ha ancora preso piede in modo sistematico nella riflessione scientifica nazionale e internazionale sulle complesse tematiche del lavoro.

L'invito che vogliamo estendere a tutti voi non è solo quello di seguirci nel corso dei prossimi anni, ma anche di partecipare attivamente a questo esercizio scientifico che vuole aprire ponti e momenti di confronto con gli operatori del mercato del lavoro e i pratici. L'occasione è fornita dai primi **call for paper** della Rivista che intendono affrontare due temi di particolare interesse nella prospettiva delle transizioni occupazionali: **l'evoluzio-
ne e il ruolo dei fondi interprofessionali** (scadenza 10 novembre 2017) e **il ruolo dei tirocini formativi: formazione o politica attiva?** (scadenza 30 dicembre 2017).

Per evidenziare la centralità della prospettiva della professionalità nella lettura interdisciplinare del lavoro che cambia e negli sviluppi della materia ci piace ricordare e fare nostre - con un piccolo adattamento in funzione della rivista - le parole di Mario Napoli (*La professionalità*, in *Il diritto del lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli Editore, Torino, p. 490), in occasione del primo anniversario in ricordo di Marco Biagi che bene rappresentano lo spirito della nostra nuova iniziativa:

«La parola professionalità evoca nel linguaggio comune la dimensione più rilevante dell'attività dei professionisti, specialmente per le professioni regolate, caratterizzate dalla iscrizione ad un albo. In realtà la professionalità è la dimensione necessaria, non sempre riconosciuta e tutelata, per l'esplicazione di qualsiasi lavoro, sia autonomo che subordinato nelle imprese. (La rivista) intende indagare sulla professionalità a tutto campo e cogliere i mutamenti intervenuti nella società dell'informazione, nonché i legami con i processi formativi prima e durante il lavoro».

Questo è il manifesto di **Professionalità Studi** che rappresenta a nostro avviso allo stesso tempo una sfida per il presente e un compito per il futuro.

Grazie a tutti per l'attenzione e l'auspicata collaborazione.

Giuseppe Bertagna
Michele Tiraboschi

CALL FOR PAPERS PROFESSIONALITÀ STUDI (N. 2/2017)

Professionalità Studi, Rivista bimestrale ad estensione on-line di *Professionalità* per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro, invita docenti universitari, ricercatori, assegnisti, dottori di ricerca, dottorandi ed esperti interessati a inviare contributi in italiano, inglese, spagnolo o francese per il prossimo numero della rivista sul tema:

I fondi bilaterali per la formazione in Italia e in Europa: stato dell'arte e prospettive di riforma

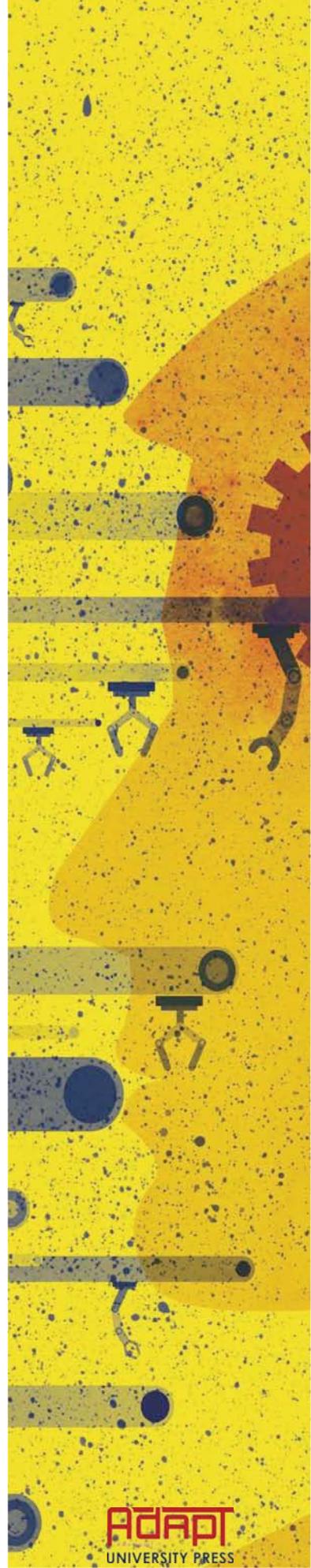
Nel complesso quadro di leggi e riforme sul lavoro che si sono rapidamente succedute in questi anni manca ancora un effettivo salto di qualità rispetto alle tutele di nuova generazione e cioè le politiche attive e di riqualificazione dei lavoratori. Negli ultimi tempi, e non solo in Italia ma anche in altri Paesi europei, si è riaperto il dibattito sui sistemi nazionali di formazione continua, sulle modalità di finanziamento degli interventi e sulla loro efficacia, dibattito che inevitabilmente chiama in causa anche un modello di governance, quello bilaterale, che sembrava ormai una realtà consolidata.

Appare, dunque, più che mai cruciale una riflessione sul ruolo da assegnare ai fondi bilaterali per la formazione continua, tra tentazioni di ridimensionamento dei loro margini di autonomia e tentativi di ampliamento delle loro finalità istituzionali. Ciò al fine di verificare condizioni e presupposti affinché giochino un vero ruolo di raccordo tra le politiche industriali e di sviluppo e un moderno sistema di relazioni industriali inteso come insieme delle regole dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, a partire dalla classificazione dei mestieri e dalla identificazione del loro valore di mercato.

La sfida non riguarda solo le istituzioni e le strutture preposte alla programmazione e al finanziamento degli interventi di formazione, ma lo stesso sistema della rappresentanza tanto del lavoro quanto delle imprese, chiamato a porre al centro della contrattazione collettiva non più solo il tema redistributivo ma anche quello dell'adeguamento dei rapporti tra imprese e lavoratori ai nuovi modelli di produzione nelle catene globali del valore dove sono sempre più determinati gli hub della innovazione e i centri di competenza. Si prenderanno in considerazione sia analisi di tipo empirico e studi di caso, sia contributi di taglio teorico-ricostruttivo. Particolare attenzione sarà riservata agli studi volti ad analizzare nuovi modelli, paradigmi, proposte, coerenti con la nuova geografia del lavoro, che ha cancellato i rigidi confini che separavano primario, secondario e terziario, imponendo un passaggio da logiche verticali e di settore a percorsi di prossimità e di vicinanza ai territori e alle persone.

I contributi, in forma di saggio per un minimo di 20000 ed un massimo di 60000 battute (spazi e note inclusi) dovranno pervenire alla redazione della rivista **entro il 10 novembre 2017** all'indirizzo: professionalitàstudi@edizionistudium.it. Saranno valutati con un processo di *peer reviewing* in modalità *double blind*. Le valutazioni saranno comunicate agli autori. I contributi dovranno essere accompagnati da abstract (massimo 1000 battute, spazi inclusi) in italiano e in inglese. Le norme redazionali sono disponibili al sito <http://riviste.gruppostudium.it/professionalit%C3%A0/cfp-professionalit%C3%A0-studi>

Professionalità, n. 0/2017 - Anno XXXIII - ISSN 0392-2790



CALL FOR PAPERS PROFESSIONALITÀ STUDI (N. 3/2017)

Professionalità Studi, Rivista bimestrale ad estensione on-line di *Professionalità* per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro, invita docenti universitari, ricercatori, assegnisti, dottori di ricerca, dottorandi ed esperti interessati a inviare contributi in italiano, inglese, spagnolo o francese per il prossimo numero della rivista sul tema:

I tirocini a cinque anni dalla Legge Fornero: analisi, bilanci, prospettive

Da tempo si discute sulla funzione dei tirocini nel nostro Paese, sia di quelli curriculari che di quelli extracurriculari. Da quando la legge n. 92/2012 ha introdotto nuove linee guida per l'istituto (oggi riviste dalla recente intesa Governo-Regioni dello scorso 25 maggio 2017), poi adottate dalle regioni, il numero di giovani impegnati in un percorso di stage aziendale è raddoppiato, questo grazie anche all'impiego dei fondi del programma europeo "Garanzia giovani". Si tratta di un andamento chiaro e costante, parallelo ad un mancato decollo di altri istituti del mercato del lavoro aventi anch'essi natura formativa, come le diverse tipologie di apprendistato. Da più voci è stato segnalato come spesso il tirocinio venga utilizzato in particolar modo per il costo del lavoro ridotto che comporta, piuttosto che per la valenza formativa. Altre voci segnalano come sia uno strumento importante per accompagnare le transizioni occupazionali in fase d'accesso al mercato del lavoro. L'obiettivo di questa call for papers è indagare in chiave interdisciplinare l'utilizzo dei tirocini con particolare attenzione al quadro regolatorio (con riferimento alle recenti linee guida approvate) e alla dimensione formativa e di trasferimento di competenze. Si prenderanno in considerazione sia analisi (a livello nazionale che territoriale) sia riflessioni di tipo teorico-ricostruttivo dell'istituto, sia studi di tipo empirico e *on field* sulla sua implementazione. Particolare attenzione sarà riservata ai contributi che tematizzano i rapporti e i confini con istituti simili come l'apprendistato.

I contributi, in forma di saggio per un minimo di 20000 ed un massimo di 60000 battute (spazi e note inclusi) dovranno pervenire alla redazione della rivista **entro il 30 dicembre 2017** all'indirizzo: professionalitàstudi@edizionistudium.it. Saranno valutati con un processo di *peer reviewing* in modalità *double blind*. Le valutazioni saranno comunicate agli autori. I contributi dovranno essere accompagnati da abstract (massimo 1000 battute, spazi inclusi) in italiano e in inglese. Le norme redazionali sono disponibili al sito <http://riviste.gruppostudium.it/professionalit%C3%A0/cfp-professionalit%C3%A0-studi>