

Qualificare il lavoro: *mestiere della* formazione

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

Il primo guarda al lavoro come luogo di formazione, anche con l'intento di capire a quali condizioni esso sia davvero un'efficace situazione formativa.

Il secondo si riferisce al lavoro professionale qualificato, inteso come destinazione di qualunque tipo di istruzione, formazione e della stessa carriera lavorativa.

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

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

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

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

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

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

Riguarda soprattutto l'organicità, la qualità e la finalizzazione dell'intero sistema educativo che, in tutte le sue articolazioni, deve qualificare per il lavoro. Solo in questo orizzonte, l'apprendistato può essere efficace.



Andrea Olivero
Presidente Nazionale ACLI
Presidente ENAIP

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

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

Anche in questa fase un solido sistema di formazione professionale può

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

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

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

Gli ultimi dati contenuti in un

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

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

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

“

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

”

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

Altri, in aggiunta o in alternativa, pensano che il mestiere si impara lavorando e che l'apprendistato, ridotto a pur nobile misura di sostegno all'inserimento lavorativo dei giovani con una appendice formativa, possa, magari debba, sostituire la formazione professionale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il terzo ricorda la necessità di riorganizzare e migliorare i servizi per il lavoro affinché siano in grado di garantire, in collaborazione con le parti sociali, il privato sociale, gli enti di formazione professionale e le agenzie per il lavoro. Il quarto richiede un'azione nazionale di riqualificazione dell'istruzione tecnica e di potenziamento della formazione professionale ripristinando le risorse nazionali destinate alle Regioni e sottratte a questo comparto negli ultimi tre anni e intervenendo con una razionalizzazione nella spesa e nell'organizzazione degli interventi formativi. Infine, le ACLI si pronunciano per l'incentivazione dell'imprenditorialità giovanile attraverso l'adozione di regimi fiscali di vantaggio.

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

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

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

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

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

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

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

Queste linee costituiscono parte della necessaria risposta all'eccezionale emergenza della disoccupazione giovanile nel nostro Paese e ai limiti di qualificazione per il lavoro che molti giovani in uscita dal sistema educativo si portano dietro. Afferma il CNEL nel recentissimo Rapporto sul mercato del lavoro 2011 – 2012: "Per avere un'idea più precisa sull'evoluzione del mercato del lavoro dei giovani in questi anni di crisi è possibile considerare i dati sull'occupazione e le variazioni intercorse tra il 2008 (ovvero l'anno pre-crisi) e il 2011. Nel complesso, in questi ultimi tre anni l'occupazione giovanile (nella fascia d'età 16-29 anni) si è ridotta di 595 mila posti di lavoro, pari a una variazione del -15,7 per cento".

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

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

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

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

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

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

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

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



EnAIP FVG

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

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

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

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

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

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

Ciò che la buona formazione professionale può apportare a questa visione sistemica sono un approccio e una pratica che dimostrano di essere particolarmente efficaci in termini sia educativi e formativi sia occupazionali.

Per tutte le parti in causa, è il momento, anche solo per la drammaticità della condizione occupazionale dei giovani in Italia, di darsi un disegno. Sicuramente l'inazione è la peggiore delle decisioni. Ma estremamente deleterie sarebbero anche improvvisate importazioni di modelli senza le condizioni per la loro applicazione, come si potrebbe fare con un apprendistato che presuma di poter sostituire l'attuale formazione professionale. Allo stesso modo, negativo sarebbe continuare con l'affastellamento confuso di norme, dispositivi e programmi non ordinati da una strategia.

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