

INTRODUZIONE AL VOLUME

Giuditta Alessandrini

Questo volume nasce da un'importante iniziativa seminariale tenutasi presso l'Ateneo di Roma Tre il 19 Novembre 2013 alla presenza del Rettore dell'Ateneo, Mario Panizza, e di un numeroso pubblico di studenti e dottorandi, di colleghi e docenti, ricercatori e professionisti impegnati nelle politiche attive per il lavoro.

Come responsabile dell'organizzazione del Seminario di studio, ringrazio sinceramente gli enti e le associazioni che hanno collaborato al successo del Seminario ed alla opportunità di preparare una miscellanea in volume sui temi trattati.

Un ringraziamento particolare all'Associazione Italiana dei Direttori del Personale, alla Regione Lazio che ci ha dato il patrocinio, ad ADAPT (Associazione che da sempre ha avuto il merito di studiare e di organizzare incontri sul tema). I miei ringraziamenti anche ad ASTRIL (Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro), al GLOA (Gruppo di lavoro per l'orientamento dell'Ateneo), e la SIREF, la società italiana di ricerca educativa e formativa, ad Italia Lavoro, ed all'Isfol.

IL SENSO DEL VOLUME

Perché, dunque, abbiamo organizzato il Seminario dal quale nasce l'opera miscellanea che proponiamo al lettore. L'invito a dibattere sul tema dell'apprendistato, rivolto ad "attori" significativi del tessuto istituzionale del paese, accanto a studiosi e ricercatori, era nato con l'intenzione di *costituire uno stimolo alla discussione* sulle ragioni che ostano alla piena realizzazione dell'istituto dell'apprendistato nelle sue diverse forme.

È stato questo uno degli obiettivi della giornata di studio del 19 novembre 2013, insieme all'idea di "ricostruire" la *ratio* dell'istituto in un contesto di ragionamenti più ampio, correlato al tema dei più recenti scenari dell'occupabilità e di altri rilevanti questioni, come la certificazione delle competenze in un'ottica pluridisciplinare¹.

Il volume esplora le condizioni per "uscire dal guado" che impedisce il pieno sviluppo dell'istituto dell'apprendistato nelle sue diverse forme, ed esplora le complessità che attengono anche agli aspetti normativi che caratterizzano l'istituto.

Il *sensu del volume* è quello di presentare un esercizio di *emvisioning* per cercare di comprendere come eliminare alcune barriere che hanno determinato il mancato decollo dell'istituto.

Presente nel nostro ordinamento da più di mezzo secolo, l'apprendistato è stato oggetto di numerosi interventi di riforma, anche di segno opposto e in tempi ravvicinati. L'ultimo – prima del recente Decreto sul *Jobs act* – è del 2011: il Testo Unico dell'Apprendistato, già riformato ben due volte in poco più di due anni, che ha drasticamente semplificato il quadro di regole.

Il risultato di tutti questi sforzi normativi, almeno quelli per i quali è apprezzabile l'impatto sul mercato del lavoro, considerando anche gli effetti della crisi, tuttavia, non è confortante. Stando a quel che ci dicono i numeri, l'apprendistato è tendenzialmente calato negli ultimi anni e marginale è stato l'utilizzo del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, visto che l'unico tipo di apprendistato oggi diffuso in Italia è il professionalizzante. Al tempo stesso, il tasso di disoccupazione giovanile non fa che aumentare,

¹ Nell'elenco dei saggi figurano anche brani di autori che hanno partecipato alla giornata di studio in modo informale e che hanno ritenuto rispondendo al nostro invito di poter fornire un contributo utile e significativo nel complesso all'opera.

crescono anche la distanza e il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, i tempi della transizione dalla scuola all'università, al lavoro si allungano, scoraggiando molti giovani che finiscono per preferire l'inattività alla vita attiva.

Nella rosa degli strumenti che le aziende hanno a disposizione per assumere giovani, l'apprendistato di alta formazione e ricerca non è certo lo strumento più snello, economico e immediato, in termini di attivazione, realizzazione e risultati. Le opportunità che potenzialmente offre – in termini di sviluppo umano, ma anche innovazione e crescita – sono ricche e di grande valore. Introdurlo nel nostro Paese è stata una scommessa, (finora persa forse), almeno in termini di sistema, ma che si è pure concretizzata in esperienze positive per alcuni giovani e aziende, che ora possono indicarci la strada per proseguire sul cammino faticosamente tracciato sin qui.

L'apprendistato è semplicemente un contratto, un *contratto a causa mista* dove l'imprenditore s'impegna a fornire oltre alla retribuzione quell'elemento prezioso che è la formazione.

Come è stato rimarcato da alcuni giuristi, nei contributi al volume, la *ratio* dell'istituto dell'apprendistato – individuato nella causa mista formazione/lavoro – fa sì che *la formazione sia un elemento essenziale del contratto*, la cui mancanza snatura lo stesso istituto e lo fa considerare un normale rapporto di lavoro.

Come sostiene S. Ciucciavino in questo volume, l'apprendistato “è un contratto che si pone come un raccordo o *ponte* tra il mondo dell'istruzione/formazione teorica e mondo del lavoro, consente una compenetrazione di saperi e competenze appresi nei contesti formali con quelli appresi nei contesti aziendali”.

Per l'apprendistato di alta formazione, la durata del periodo formativo è rimessa alla normativa regionale o, in mancanza, a quella “pattizia”. Per quanto riguarda il campo di applicazione soggettivo, “l'alto” apprendistato può essere concluso con i soggetti tra età compresa tra 18 e i 29 anni e con i soggetti che abbiano compiuto i 17 anni d'età e siano in possesso di una qualifica professionale.

Oggi l'apprendistato è promosso come il contratto prevalente per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro: consente, infatti, di accedere ad un regolare rapporto di lavoro; sviluppare le competenze professionali necessarie per una specifica professione o ruolo aziendale; conseguire un titolo di studio di livello secondario e terziario o una qualifica professionale ai fini contrattuali. Consente inoltre alle imprese di beneficiare di sgravi contributivi e gestire con flessibilità la retribuzione.

Il XIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, preparato dall'ISFOL e basato prevalentemente sui dati relativi al 2011 e ai primi mesi del 2012, fa emergere un quadro di sistema ancora incompleto ma promettente, circa l'impatto del contratto di apprendistato sull'occupazione dei giovani e sulla qualità del loro lavoro, sebbene per quanto concerne la tipologia di “alto apprendistato”, i numeri dei giovani partecipanti è piuttosto esiguo (solo circa 200 iniziative censite nel 2011).

A differenza di quanto accade in Italia, le esperienze registrate in diversi Paesi europei vedono l'apprendistato rappresentare il *canale per un accesso qualificante* dei giovani al lavoro, uno strumento fondamentale per favorire l'occupazione e sviluppare competenze ritenute essenziali alle persone e ai sistemi produttivi.

La chiave di lettura dell'apprendistato – anche e soprattutto in riferimento al dibattito in corso in questi giorni rispetto al nuovo quadro del Jobs Acts – risiede nella sua *piena valorizzazione formativa*, come affermazione di una cultura di carattere innovativo centrata sulla valorizzazione degli apprendimenti formali, informali e non formali. Da qui la rilevanza di quella che possiamo definire la *questione pedagogica* dell'apprendistato.

LA “QUESTIONE” PEDAGOGICA DELL’APPRENDISTATO

La parola “apprendistato” fa pensare all’idea di *mestiere* anche perché storicamente si sono sedimentate nel termine “apprendistato” visioni ancorate ad un’idea fondata sulla *manualità* dell’*expertise* professionale.

Francesco Bacone, nel *quarto* dei saggi che compongono “*Le considerations*” sosteneva che “i beni dell’umanità possono essere grandemente accresciuti dall’interesse dei filosofi naturali per i mestieri”².

Alla stessa stregua – come ci racconta Paolo Rossi nel bel libro *La nascita della scienza moderna in Europa* – “il libro della natura, l’officina degli artigiani, la sala anatomica vennero più volte contrapposte dal baconiano Robert Boyle, alle biblioteche, agli studi dei letterati e degli umanisti, alle ricerche puramente teoriche”³.

G.W. Leibniz, era ancora più chiaro in questa direzione: egli sostiene che le conoscenze non scritte e non codificate, disperse tra gli uomini che svolgono attività tecniche di varia natura superano di gran lunga, per quantità ed importanza tutto ciò che si trova scritto nei libri. Secondo la sua visione, “occorreva un vero e proprio *teatro della vita umana*, ricavato dalla pratica degli uomini perché se una sola delle arti andasse smarrita a ciò non potrebbero rimediare tutte le nostre biblioteche”⁴.

Jean d’Alembert e Denis Diderot dando vita alla grande Encyclopedie nel 1751, avevano espresso l’esigenza di cogliere dal vivo quei metodi di lavoro praticati dagli artigiani nelle officine e mai codificati.

In particolare Diderot si rivolse ai più abili operai di Parigi e dell’intera Francia per interrogarli e scriver sotto loro dettatura *come* sviluppavano la loro maestria. La consapevolezza dell’importanza dell’agire pratico è, dunque, presente anche nella storia delle idee a partire dall’inizio della modernità.

Tradizioni scolastiche centrate sulla “*lectio*”, viceversa, generatesi nei collegi gesuitici e poi ereditati dalla scuola pubblica, in particolare nel nostro paese dal liceo classico, hanno offuscato, per così dire, la consapevolezza del valore formativo dell’agire pratico molto vivace – come si è visto sopra – nel modo di pensare dei più grandi filosofi e scienziati europei tra cinque-seicento e settecento.

Ma come definire, dunque, l’agire pratico?

L’agire *pratico* di chi sta apprendendo attraverso l’esperienza diretta e l’accompagnamento di una persona esperta *non è mai di tipo lineare* o di tipo algoritmico (cioè centrato sulla applicazione di teorie formulate in anticipo a situazioni nuove), ma richiede quella capacità di *leggere contesti* (anch’essi in evoluzione) che solo un’esperienza duratura può consentire al soggetto.

Questa capacità non si dà una volta per tutte ma è un continuo lavoro dinamico di comprensione e “ricontestualizzazione”.

L’ausilio del tutor può essere fondamentale in quella complessa esperienza di apprendimento che prevede l’intreccio tra processi di conoscenza strutturati e sedimentati nella memoria di chi apprende e le esperienze vissute. Attraverso la mediazione della tutorship, può avvenire un *processo graduale* di analisi degli oggetti da apprendere, di apprendimento trasformativo del sé fino all’acquisizione di capacità utili alla partecipazione all’esperienza lavorativa dei più esperti. Il tutor può fornire esperienze di *scaffolding* (“*impalcature*” letteralmente) che accompagnano quel lavoro complesso di *problem solving*, e di *problem setting* richiesto dalla pratica.

Giorgio Vasari, intorno alla metà del cinquecento, ci racconta che nelle botteghe fiorentine del quattrocento si era determinata – come mai fino a quel momento – la fusione tra lavoro manuale e teoria. I pittori, gli scultori, i tecnici e gli ingegneri lavoravano insieme impastando i colori e lavorando le pietre ma anche rielaborando elementi della scienza classica che si rifacevano ad Euclide ed Archimede.

L’agire pratico è intriso di una dimensione duale che è teorica e pratica: dal punti di vista della formazione della mente, ciò che è necessario è un “*adattamento flessibile*” teso ad affrontare problemi nuovi

² F. Bacone, *Scritti filosofici*, a cura di P. Rossi, Utet, Torino 1975.

³ R. Boyle, *The Works*, a cura di Th Birch, London 1998.

⁴ P. Rossi, *La nascita della scienza moderna in Europa*, Laterza, Roma-Bari 1997, p. 51.

non riducibili a singole prestazioni⁵. È particolarmente rilevante in questo processo di adattamento flessibile il modo in cui si genera la percezione dell'ambiente esterno da parte di chi elabora il suo sapere pratico: *come* viene vista dal soggetto, individuo o gruppo, l'esperienza della perizia pratica fino al raggiungimento dell'eccellenza.

Ricordo in proposito il contributo di Richard Sennett in *The Craftsman*, primo volume di una trilogia sulla maestria artigianale come abilità necessaria per vivere la quotidianità in cui si diffonde sulle connessioni tra le abilità tecniche e la mente umana⁶. Le botteghe artigiane – secondo Sennett – in quanto sostanzialmente luoghi di cultura, hanno elaborato nel tempo rituali sociali, o meglio una sorta di solidarietà ritualizzata. Fin dalla Grecia antica, alla Cina al rinascimento italiano al movimento dell'*Encyclopedie* è emersa un'idea dell'autonomia del lavoro da cui ha tratto linfa vitale l'idea del cittadino-artigiano.

La perizia tecnica è “narrazione”, è continua riflessione circolare; è radicata nella comunità (criteri, rituali e regole), è rielaborazione continua attraverso il linguaggio. Infine, perizia tecnica è anche “messa in discussione” dei dogmi.

Siamo ben convinti che la *scuola* in generale debba prestare maggiore attenzione a temi di *apprendimento legati alla pratica*, alla dimensione collegiale e collaborativa, alle competenze di gestione di progetti, allo sviluppo di skills imprenditoriali connesse anche alla dimensione dell'intelligenza pratica.

Il *piano formativo individuale* previsto dalla legge vigente prevede attività tutoriali, quindi elementi di attenzione al processo formativo vero e proprio del soggetto.

Gli ambiti di carattere pedagogico rilevanti sono, dunque, tre: a) la stretta correlazione tra *conoscenza ed azione*; b) il carattere *situazionale del processo formativo* legato al contesto specifico in cui si svolge il rapporto tra tutor ed apprendista; c) l'esigenza che il percorso formativo preveda un *riconoscimento di competenze o di qualifiche*.

Un tema importante correlato alla discussione sui processi di apprendistato nelle sue diverse forme è anche quello della certificazione delle competenze, tema fondamentale in merito al quale occorre far riferimento al *Frame work* europeo ed alle indicazioni di indirizzo focalizzate sulla garanzia della mobilità dei cittadini (si veda il sistema ECVET ed EQF). È per questa ragione che su questi aspetti, si soffermeranno alcuni saggi nel volume.

Le “competenze” sono le capacità di un soggetto di combinare potenzialità, partendo dalle risorse cognitive, emozionali e valoriali a disposizione (saperi, saper essere, saper fare, saper sentire) per realizzare non solo *performance* controllabili ma anche intenzionalità. Le competenze possono essere interpretate anche come “capacitazioni”, ovvero il potenziale effettivo su cui si basa la “fioritura umana”⁷. Il benessere delle persone consiste nella possibilità di realizzare i progetti di vita che gli individui hanno ragione di scegliere e perseguire attraverso la coltivazione delle *capabilities* di cui sono portatori. Da qui la possibilità di un'*economia dello sviluppo umano*, che abbia come obiettivo la promozione del benessere umano e della crescita, e che si impegni a valutare e perseguire attivamente politiche alternative, nella misura in cui permettono di migliorare lo sviluppo.

Un tema di più ampio respiro che, aldilà delle ideologie che si sono sedimentate nel tempo, va ricordato è la *valenza formativa del lavoro*: il lavoro è elemento di dignità, come è stato recentemente ricordato da Papa Francesco. La pedagogia del lavoro richiama una tradizione pedagogica che si rifà alla tradizione cattolica (basti pensare all'asse ideale che lega la visione benedettina alle opere di Don Bosco) fino all'idealismo tedesco (J. F. Herbart, ad esempio) e si correla ad un'ampia letteratura sul tema della valorizzazione della formazione come elemento di umanizzazione dell'uomo e della donna, elemento di *crescita della persona*⁸.

⁵ S. Meghnagi, *Il sapere che serve. Apprendistato, Formazione continua, Dignità professionale*, Donzelli editore, Roma 2012.

⁶ R. Sennett, *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Milano 2008.

⁷ M.C. Nussbaum, *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*, Il Mulino, Bologna 2010 ed anche *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*, Il Mulino Bologna 2012.

⁸ Per una prospettiva di sintesi sulla pedagogia del lavoro cfr. G. Alessandrini, *Pedagogia delle risorse umane e delle organizzazioni*, Guerini, Milano 2004; *Manuale per l'esperto dei processi formativi*, Carocci, Roma 2005, 2011; *Formare al management della diversità. Nuove*

La collana editoriale che ospita questo volume ha cercato negli ultimi anni di *perimetrare* un ambito di ricerca e di produzione scientifica – la pedagogia del lavoro – che sta acquisendo una crescente dimensione culturale ed identitaria accanto alle altre discipline di ricerca sociale che si occupano del lavoro.

Il volume raccoglie, dunque – nella *Prima Parte* – il contributo di attori istituzionali come quello dell’assessorato alla formazione della Regione Lazio, dell’ISFOL – responsabile dei rapporti di monitoraggio –, dell’Agenzia Italia lavoro e di Centri di studio, come Adapt, attenti da sempre alla questione dell’apprendistato, , accanto al contributo di studiosi di pedagogia del lavoro e di orientamento.

La *Seconda Parte* si interroga da diversi punti di vista se veramente l’apprendistato sia una corsa ad ostacoli e quindi se l’auspicio di far diventare *questo* strumento il migliore mezzo di transizione dalla formazione al lavoro possa veramente realizzarsi. Raccoglie i contributi di colleghi con esperienza in ambito giuridico, pedagogico ed organizzativo che hanno partecipato alla tavola rotonda del Seminario, riporta, inoltre, il parere di Confindustria, l’esperienza di AIDP, di Formatemp e di Confapi ed Effebi

La *Terza Parte* individua alcune *best practices* della formazione descrivendo esperienze di successo (Fondazione Futuro, Comau, ingegneri apprendisti a Bolzano, un caso nel Sud Italia) ed il contributo emergente da un progetto europeo sul tema dei processi formativi correlati alla transizione formazione-lavoro nel settore del management culturale. Nella sezione, il lettore può trovare anche un caso di buona pratica di politiche attive per il lavoro nel Lazio in “Porta Futura”, un focus sul tema della ricerca europea sulle competenze degli adulti (il progetto PIAAC), ed un approfondimento sulla valenza pedagogica dell’apprendistato sulla base di testimonianze dirette di “apprendisti”.

Come sosteneva il filosofo e matematico Blaise Pascal “*il mestiere è la scelta più importante della vita*”.

I giovani e le famiglie devono essere consapevoli della centralità della questione orientativa, recuperando speranza e ottimismo e pensare che il mestiere sia la scelta più importante della vita. Dietro i numeri che emergono dalle tavole riepilogative dei processi di apprendistato effettivamente realizzati, c’è la vita di persone che *non si sono perse*, persone che ce l’hanno fatta a *generare competenze* e che hanno avuto opportunità di inclusione nella vita sociale. Sono persone che forse cambieranno molte volte lavoro nella loro vita ma – la cosa importante – è che sono persone che non si sono perse.

L’apprendistato fa bene non solo ai singoli, non solo alle imprese ma fa bene anche alla società. È da questa consapevolezza che emerge un monito ed un indirizzo di sostegno da parte della Commissione europea

La Commissione europea, infatti, proprio nei giorni in cui chiudiamo il volume, ha promosso un’iniziativa denominata “*Alleanza Europea per l’apprendistato*”, con l’obiettivo di avviare uno scambio continuo di esperienze e buone prassi tra paesi, sindacati, imprese ed esperti del mercato del lavoro.

Considerando la bassa incidenza di questa tipologia contrattuale, e la correlazione di tale elemento con tassi di occupazione giovanile bassi, la Commissione europea indica 13 fattori chiave che si traducono in linee guida strategiche per il consolidamento del sistema dell’apprendistato. L’alleanza per l’apprendistato intende chiamare a raccolta le diverse tipologie di interlocutori chiamati in causa con l’istituto al fine di portare a compimento il disegno di un istituto e di uno strumento contrattuale che può essere la chiave di volta per una sostanziale inversione di tendenza nelle politiche di sostegno alla transizione verso la vita attiva.

BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

- Alessandrini G., *Pedagogia delle risorse umane e delle organizzazioni*, Guerini, Milano 2004
- Alessandrini G. (a cura di), *Manuale per l'esperto dei processi formativi*, Carocci, Roma 2005, 2011
- Alessandrini G. (a cura di), *Formare al management della diversità. Nuove competenze e apprendimenti nell'impresa*, Guerini, Milano 2010
- Alessandrini G. (a cura di), *La formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, innovazione*, Giuffrè, Milano 2013
- Bacone F., *Scritti filosofici*, a cura di P. Rossi, Utet, Torino 1975
- Boyle R., *The Works*, a cura di Th Birch, London 1998
- Meghnagi S., *Il sapere che serve. Apprendistato, Formazione continua, Dignità professionale*, Donzelli editore, Roma 2012
- Nussbaum M.C., *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*, Il Mulino, Bologna 2010
- Nussbaum M.C., *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*, Il Mulino Bologna 2012
- Rossi P., *La nascita della scienza moderna in Europa*, Laterza, Roma-Bari 1997
- Sennett R., *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Milano 2008