

Numero 16 - Maggio 2015 - Edizione Online

LavoroWelfare

PER UN NUOVO RIFORMISMO



**Alternanza
Scuola-Lavoro**



Associazione
LAVORO&WELFARE

Alternanza scuola lavoro

Indice

Cambio di marcia <i>Giovanni Battafarano, Cesare Damiano</i>	3
Più alternanza <i>Gabriele Toccafondi</i>	6
Target sfuggenti <i>Maria Coscia</i>	8
Competenze sul campo <i>Antonella Incerti</i>	11
Imparare lavorando <i>Giorgia D'Errico</i>	14
Tra scuola e lavoro <i>Cristina Cofacci</i>	16
L'apprendimento duale <i>Fabrizio Da Crema</i>	19
Studenti in azienda <i>Tommaso De Luca</i>	21
Costruire esperienze <i>Alessandro Gozi</i>	24

Aggiornato al 30/05/2015
Coordinamento editoriale: Luciana Dalu e Giorgia D'Errico
Progetto grafico: Mattia Gabriele

Cambio di marcia

L'apprendistato nel disegno di legge sulla Buona scuola

Crediamo fortemente nell'alternanza scuola lavoro. Ne abbiamo parlato in varie tappe della nostra attività formativa: nella Summer School di Velletri nel luglio 2014, nella Winter di Torino gennaio 2015; nei corsi del Molise novembre 2014 e Savona marzo 2015. Oltre, naturalmente all'attività parlamentare, con la presentazione dell'emendamento al decreto Carrozza votato dalla Camera, che ha spianato la strada alla sperimentazione del progetto ENEL, che si è rivelato il più avanzato in materia. Il progetto dell'alternanza scuola lavoro riceve oggi nuovo impulso nell'ambito del disegno di legge sulla Buona scuola. Com'è noto, su quest'ultimo provvedimento del Governo, non sono mancate critiche anche dure, che hanno riguardato altri aspetti e che tuttavia hanno relegato in secondo piano la parte relativa all'alternanza scuola lavoro.

Giova anzitutto richiamare tre aspetti negativi che rendono indispensabile un cambio di marcia nella scuola italiana. Da un lato il tasso di abbandono scolastico continua ad essere alto: il 17% di fronte all'11,9% della media europea; dall'altro, la disoccupazione giovanile tocca il 43,3%, anche qui ben più alta della media europea; infine il mismatch tra i giovani disoccupati e i profili lavorativi richiesti dalle aziende. Insomma, si può sintetizzare così: troppi giovani non concludono gli studi o comunque un percorso formativo; ancor più numerosi i giovani, che pur dotati di titoli e livelli formativi, rimangono troppo a lungo lontani dal mondo del lavoro; tante le aziende che non trovano i profili necessari per implementare l'attività produttiva. Appare evidente che il siste-

Cesare Damiano è presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati e presidente di Lavoro&Welfare

Giovanni Battafarano è segretario generale dell'Associazione

ma non funziona e che occorre innovare. La scelta dell'alternanza si muove nella direzione giusta e, senza attribuirle effetti miracolistici, se ben organizzata e attuata, può segnare un'inversione di tendenza, specie sul terreno culturale. Un'antica tradizione della scuola italiana puntava a trasmettere ai giovani un sapere disinteressato rispetto all'attività produttiva e alle vocazioni del territorio, quasi per sottrarre la scuola stessa al rischio di apparire ancillare rispetto alla produzione, secondo uno schema di questo tipo: prima si studia, poi si lavora.

Da alcuni anni per fortuna non è più così: vari dirigenti scolastici e docenti si sforzano di convincere studenti e famiglie che è possibile fare le prime esperienze lavorative mentre si studia; che questa modalità non indebolisce il processo formativo, semmai lo fortifica, essendo il lavoro un valore centrale della Carta costituzionale; che l'alternanza aiuta i giovani a trovare più facilmente lavoro e le imprese a individuare i lavoratori dotati delle qualifiche di cui hanno bisogno. D'altro canto, com'è noto, uno dei segreti dello sviluppo produttivo della Germania, paese con la più grande manifattura europea, è la scelta consolidata del sistema duale, che impegna ogni anno milioni di studenti, come già avevamo documentato nel Quaderno LW n.9 del settembre 2014. Naturalmente, affinché un cambiamento abbia effetto, occorre crederci da parte di tutti: presidi, docenti, famiglie, studenti, politici, imprese. Ecco, le imprese che hanno aderito all'alternanza finora non sono state molto numerose. C'è da augurarsi che ci credano un po' di più e semmai sfuggano alla tentazione di puntare solo alle agevolazioni finanziarie e alla possibilità di avere manodopera a basso costo, anche perché un giovane formato è una risorsa per se stesso e per l'azienda. Non sfugge che il discorso è più facile per le aziende medio- grandi che per le piccole, le quali semmai vanno aiutate a livello di distretto o di settore.

Siamo in tanti a pensare che l'Italia abbia bisogno di una buona e innovativa politica industriale, con le sue scelte strategiche, le sue priorità e le risorse conseguenti. Una buona formazione tecnica dei lavoratori con questa nuova alleanza tra scuola, lavoro e territorio costituisce di per sé un pezzo di tale auspicabile politica industriale. La Buona scuola generalizza l'alternanza: almeno 400 ore negli istituti tecnici e professionali e 200 nei licei; positivo il richiamo ai musei e agli istituti pubblici e privati operanti nel settore delle attività culturali; positiva la possibilità di realizzare il percorso scuola lavoro anche all'estero, positive le risorse finanziarie stanziare. Qualche problema semmai emerge nel decreto legislativo 158, attuativo del Jobs Act agli articoli 39-45, a proposito del riordino dell'apprendistato, dove si configura una separazione tra il canale formativo nella scuola e quello realizzato nella formazione professionale. L'esperienza insegna che non è utile stabilire percorsi formativi rigidamente separati, essendo preferibile offrire ai giovani canali di comunicazione tra i vari percorsi che permettano di completare e arricchire i processi formativi. C'è da augurarsi che tale limite possa essere superato con il varo del testo finale sul riordino delle tipologie contrattuali.

In questo quaderno, il lettore potrà trovare contributi di rappresentanti del Governo, del Parlamento, delle imprese, del sindacato, di dirigenti scolastici che hanno fatto esperienze positive nei percorsi di alternanza scuola lavoro.

ro. I dati del MIUR ci dicono che attualmente sono circa 210 mila gli studenti coinvolti, in forme diverse, nell'alternanza. Vorremmo esprimere l'auspicio che di qui ad un anno possa aumentare sensibilmente il numero delle scuole, dei giovani, delle imprese coinvolte e che si discuta su questo aspetto con la stessa passione con cui si affrontano altri temi che riguardano la scuola italiana.

Più alternanza

Un nuovo apprendistato per il diploma

Per ricucire un rapporto organico tra istruzione, formazione e mondo del lavoro e facilitare l'occupabilità dei giovani, il Disegno di legge La Buona Scuola intende mettere a sistema l'alternanza scuola lavoro, rendendola obbligatoria a partire dalle classi terze degli istituti secondari di secondo grado, con almeno 400 ore negli istituti tecnici e professionali e almeno 200 ore nei licei. L'alternanza diventa un fattore di qualità del nostro sistema educativo.

Per attuare questa azione si mettono in campo vari strumenti:

- risorse finanziarie, pari a 100 milioni a regime per permettere alle scuole di coprire i costi relativi all'alternanza: formazione, assicurazioni, trasporti, sicurezza, tutoraggio degli studenti;
- Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola lavoro, per regolamentare i percorsi formativi in alternanza;
- semplificazioni per le imprese, consentendo di fare a scuola i corsi sulla salute e sicurezza necessari ai ragazzi per operare in azienda durante i periodi di alternanza.

I percorsi formativi in alternanza scuola lavoro possono essere svolti anche in collaborazione con Musei e altri istituti pubblici e privati operanti nei settori del patrimonio e delle attività culturali, artistiche e musicali, nonché con enti che svolgono attività afferenti al patrimonio ambientale. L'alternanza può essere svolta anche all'estero o con la modalità dell'impresa formativa simulata.

Gabriele Toccafondi
sottosegretario MIUR

A decorrere dall'anno scolastico 2015/2016 è istituito presso le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura il registro nazionale per l'alternanza scuola lavoro che rende visibili le imprese e gli enti pubblici e privati disponibili ad accogliere gli studenti in alternanza, indicando il numero massimo dei giovani ammissibili e i periodi dell'anno in cui è possibile svolgere le attività.

Le esperienze di scuola lavoro maturate dallo studente durante gli studi saranno inserite nel Curriculum dello studente il quale può esprimere una valutazione in relazione all'efficacia e alla coerenza dei percorsi con il proprio indirizzo di studio. A questo si aggiunge la possibilità di stipulare contratti di apprendistato per gli studenti del IV e V anno degli istituti tecnici e professionali, prevista dalla normativa attuativa del Jobs Act, che, tra l'altro, ha tra gli obiettivi prioritari quello di rafforzare l'alternanza tra scuola e lavoro per favorire l'occupazione giovanile. Su questo aspetto mi soffermo particolarmente. L'obiettivo è quello di sperimentare anche da noi i modelli duali praticati da tempo in altri paesi come Germania e Svizzera, che appaiono molto efficaci nel contenere e prevenire la disoccupazione giovanile.

Il modello prevede che i datori di lavoro abbiano la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani diplomati, che abbiano concluso positivamente il loro percorso scolastico, per consolidare o acquisire ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche, rilevanti anche ai fini del conseguimento di specializzazione tecnica superiore.

Questo contratto di apprendistato introduce in via permanente nel nostro sistema educativo la sperimentazione avviata per il triennio 2014-2016 dall'art.8-bis, comma 2, del D.L. n.104/2013, convertito dalla legge 8 novembre 2013, n.128, che ha spianato la strada al progetto di Apprendistato "Scuola Lavoro" dell'ENEL, iniziato nel corrente anno scolastico 2014/15, con il coinvolgimento di 7 istituti tecnici industriali di altrettante regioni (Campania, Emilia Romagna, Lazio, Piemonte, Puglia, Toscana e Veneto) e circa 150 studenti apprendisti.

Target sfuggenti

L'Italia e' lontana dagli obiettivi Ue in tema di istruzione

Secondo il capitolo dedicato all'istruzione nel rapporto Eurispes 2015, l'Italia è sempre più lontana dal raggiungimento degli obiettivi fissati per il 2020. Questo significa che il nostro Paese non riesce a garantire le stesse opportunità degli altri Paesi europei: gli obiettivi dell'UE con la strategia decennale in tema di istruzione prevedono, infatti, la riduzione dell'abbandono scolastico sotto il 10% e l'aumento al 40% dei laureati sotto i 34 anni. Il programma decennale, avviato 5 anni fa non ha dato i risultati sperati visto che l'abbandono scolastico nel nostro Paese raggiunge ancora la percentuale del 17% a fronte di una media europea del 11,9%. Secondo l'Eurispes è assai preoccupante la lentezza con cui l'Italia sta abbassando questo dato e, per ovviare a questa tendenza, ha fissato per il nostro paese un target nazionale diverso dagli altri.

Anche l'obiettivo laurea entro i 34 anni sembra inarrivabile per l'Italia, che al momento è in coda alla classifica europea: la percentuale di laureati entro i 34 anni è del 22,4% contro la media europea del 36,5%. Per lo stesso motivo dell'abbandono scolastico anche in questo caso per gli italiani è stato fissato un target diverso, mentre in Europa si tenderà ad arrivare al 40% agli italiani è richiesto raggiungere il 26-27%.

Una degli strumenti che il governo ha deciso di mettere in campo per contrastare questi drammatici fenomeni è il potenziamento dell'alternanza scuola lavoro. La recente ricerca del Miur e dell'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa (Indire) sull'alternanza scuola-lavoro mostra

Maria Coscia
deputata commissione Cultura

che siamo sulla strada giusta e che la proposta contenuta nel ddl la buona scuola rappresenta un'opportunità concreta per molti giovani.

Già negli ultimi anni, infatti, sono aumentate le scuole interessate e tra loro sono presenti anche i licei. Le aziende sembra che comincino a crederci sul serio. L'alternanza scuola-lavoro con la buona scuola diventerà un obbligo: infatti, saranno attuati i percorsi di alternanza negli istituti tecnici e professionali per una durata complessiva nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi di almeno 400 ore e nei licei per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio. Gli studenti potranno fare lezioni anche fuori dalle aule per andare nelle aziende, negli uffici pubblici, nelle botteghe degli artigiani, nei musei e negli altri istituti pubblici e privati operanti nei settori del patrimonio e delle attività culturali, artistiche e musicali, nonché con enti che svolgono attività afferenti al patrimonio artistico e culturale e imparare sul campo ciò che hanno studiato sui libri.

La ricerca del Miur con Indire sull'alternanza scuola-lavoro mostra, nell'ultimo anno scolastico 2014-2014, che quasi la metà delle scuole italiane (43,5%) ha intrapreso un percorso didattico che alterna ore di lezione in classe a stage in aziende coinvolgendo 210.506 studenti (10,7 per cento) degli istituti superiori in 10.279 progetti. Questi numeri dimostrano che qualcosa sta cambiando, perché il tema dell'alternanza è prima di tutto di origine culturale: si è sempre pensato che prima si studia e poi si cerca lavoro, non può più essere così.

Dobbiamo dunque ancora lavorare sul pregiudizio culturale: sono gli stessi ragazzi che ce lo hanno domandato nel corso della consultazione sul rapporto del governo che si è svolta negli ultimi mesi. Mi riferisco per esempio agli studenti di molti licei che hanno chiesto di poter svolgere anche loro delle esperienze professionali come forme di arricchimento dell'offerta formativa. Il lavoro educa alla cittadinanza; per questo credo che il progetto di potenziamento dell'alternanza scuola-lavoro che ha l'ambizioso obiettivo di realizzare la via italiana al sistema duale tedesco, vada sostenuto e implementato. In questo senso, dopo lo sforzo e le idee messe in campo dal governo serve anche che il mondo del lavoro mostri la volontà concreta di accogliere questa sfida formando personale adeguato che sappia interfacciarsi con le scuole e, soprattutto, continuando ad investire perché l'alternanza non diventi uno strumento per ottenere mano d'opera a basso costo, ma un modo nuovo per combattere dispersione e disoccupazione giovanile e per offrire nuove possibilità e competenze ai nostri studenti.

Il governo ha il chiaro obiettivo di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti. L'alternanza potrà essere svolta durante la sospensione delle attività didattiche secondo il programma formativo e le modalità di verifica stabilite nonché con la modalità dell'impresa formativa simulata. Il percorso di alternanza scuola-lavoro si potrà realizzare anche all'estero, per favorire contestualmente l'acquisizione di una lingua straniera che entri a far parte del bagaglio culturale dei ragazzi. I dirigenti scolastici potranno individuare le imprese e gli enti pubblici e privati disponibili all'attivazione dei percorsi e stipulare apposite convenzioni anche finalizzate a favorire l'orientamento scolastico e universitario degli studenti. Analoghe convenzioni potranno essere stipulate con

musei, istituti e luoghi della cultura e delle artiperformative, nonché con gli uffici centrali e periferici del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo. Il dirigente scolastico al termine di ogni anno scolastico redigerà una scheda di valutazione sulle strutture che sono state convenzionate, evidenziandone la specificità del potenziale formativo e le eventuali difficoltà incontrate nella collaborazione. Inoltre, con l'istituzione del registro nazionale scuola lavoro saranno visibili le imprese e gli enti pubblici e privati disponibili a svolgere i percorsi di alternanza in collaborazione con le Istituzioni scolastiche e formative. Per ciascun ente il registro riporterà il numero massimo degli studenti ammissibili nonché i periodi dell'anno in cui sarà possibile svolgere l'attività di alternanza.

È un'opportunità che ognuno di noi deve saper cogliere.

Competenze sul campo

Le cinque novità contenute nel Jobs Act

Il contratto di apprendistato rappresenta oggi la più preziosa delle tipologie contrattuali, una valida metodologia di inserimento nell'ambito lavorativo.

E' di fatto l'unico contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione poiché consente a chi si affaccia al mondo del lavoro di poter svolgere una mansione all'interno dell'azienda e contemporaneamente, di studiare e frequentare una scuola superiore o l'università al fine di conseguire un titolo di studio.

Al conseguimento della qualifica professionale, professionalizzante o di alta formazione e ricerca, il giovane lavoratore ha acquisito competenze direttamente sul campo per tutta la durata della sua formazione e potrà essere inserito definitivamente nell'impresa con assunzione a tempo indeterminato.

Benefici e vantaggi che sono propri anche dell'azienda e dell'impresa che sottoscrive questo contratto. Il datore di lavoro, infatti, ottiene notevoli sgravi contributivi e fiscali a fronte di una retribuzione stabilita dai CCNL e di una formazione professionale sul campo. La stessa Comunità Europea, in un rapporto stilato alla fine del 2013, sottolinea come un incremento di un solo punto percentuale dell'apprendistato ha come conseguenza un aumento dello 0,95% del tasso di occupazione e una riduzione della disoccupazione dello 0,8%.

A fronte di queste opportunità e come ha sottolineato lo stesso OCSE "l'Italia rimane fortemente deficitaria nella percentuale di giovani

Antonella Incerti
Deputata Commissione Lavoro

che acquisiscono le abilità necessarie per poter partecipare pienamente alla società odierna", un'indicazione, questa, che può fornire una delle chiavi di lettura della disoccupazione giovanile che si assesta da tempo nel nostro Paese tra il 42 e il 43%.

Il legislatore è intervenuto più volte nel corso del tempo nel tentativo di rivalutare e rilanciare questa tipologia, correggendone alcune distorsioni come l'uso distorto del tirocinio e delle collaborazioni, con una progressiva riduzione delle assunzioni. Solo negli ultimi 4 anni sono stati una decina gli interventi di legge: dopo l'approvazione del Testo unico n. 167 del 2011, si sono succeduti la legge Fornero nel 2012, il pacchetto Letta-Giovannini nel 2013 e, ancora, il Decreto Carrozza nel 2013. Da ultimo il decreto legge 34/2014, convertito con la legge 78 del 16 maggio 2014. Tutti interventi tesi a semplificare le procedure e potenziare alcune sperimentazioni come quella dell'alternanza scuola-lavoro.

Nello specifico, il Jobs Act ha introdotto 5 novità

- 1 - nuovo obbligo per i datori di lavoro che hanno almeno 50 dipendenti di assumere apprendisti per una quota pari almeno al 20%
- 2 - per l'apprendistato professionalizzante, è stato introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di fornire al giovane apprendista sia la formazione professionalizzante che quella pubblica.
- 3 - per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, la novità riguarda la specifica sulla retribuzione dell'apprendista che deve essere sempre alla base del CCNL di riferimento ma che deve anche tener conto delle ore di lavoro effettivamente lavorate che delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo
- 4 - sempre per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale nelle regioni e province autonome, è prevista la possibilità di stipulare contratti di apprendistato a tempo determinato per lo svolgimento delle attività stagionali
- 5 - introduzione in via sperimentale del contratto di apprendistato 2015 studenti scuola superiore introdotto in sede di conversione con l'art. 8 bis del D.L. 104/2013.

Non è ancora quantificabile l'effetto positivo di questi provvedimenti. Rispetto al Jobs Act, in particolare, misuriamo piuttosto un ulteriore arretramento del contratto di apprendistato.

Se, infatti, l'abbattimento robusto dei contributi e la semplificazione delle regole in vigore dal 7 marzo stanno ridando centralità al tempo indeterminato (i rapporti stabili sono saliti al 25,3% del totale delle nuove assunzioni, erano il 17,5% l'anno prima) sull'apprendistato il DL Poletti sembra non aver sortito molto: il contratto di apprendistato solo il 2,6% delle attivazioni di marzo. Evidentemente le decontribuzioni triennali previsti per i contratti stabili hanno provocato quello che alcuni osservatori hanno definito "una cannibalizzazione" dell'apprendistato. L'ulteriore semplificazione operata con il recentissimo Dlgs di riordino dei contratti (schema di D.Lgs. n. 158) ha visto intervenire solo sull'apprendistato di 1° e 3° livello (cioè quello che investe di più sulla metodologia alternanza-scuola lavoro) senza nulla dire sull'apprendistato professionalizzante che di fatto vale più del 90% di tutto l'apprendistato.

Occorre, tuttavia, segnalare alcune positività. L'apprendistato duale ha trovato

una sua sperimentazione nell'anno scolastico in corso, grazie ad un provvedimento voluto proprio dal Partito Democratico.

Per i giovani che frequentano l'ultimo biennio degli istituti tecnici superiori è possibile l'alternanza in azienda il venerdì e nel periodo estivo con una paga di circa 450 euro mensili.

Ancora: nel DDL la Buona Scuola sono state potenziate le ore di alternanza. Dalle terze classi, nel secondo biennio e nell'ultimo anno degli istituti tecnici e professionali, i percorsi dureranno almeno 400 ore e potranno essere svolte anche durante la sospensione delle attività didattiche. Una vera novità, poi, le 200 ore previste nel secondo biennio e nell'ultimo anno dei licei.

Passi avanti che ci avvicinano sempre di più alle buone prassi che praticano paesi come la Germania e l'Austria.

Serve, tuttavia, di più. Insieme ad un approccio di sistema che è mancato, occorre adottare politiche formative che tengano in reale considerazione le esigenze di competenza e professionalità espresse dal mercato del lavoro. Urge, soprattutto, uscire dalla logica della sperimentazione e rendere strutturali le metodologie di alternanza scuola-lavoro attraverso una più innovativa e stringente legislazione.

Imparare lavorando

L'apprendistato e il contratto a tutele crescenti

Qualche giorno fa, l'OCSE ha pubblicato un rapporto sulle competenze e sulla occupabilità dei giovani, rivelando che in Italia un giovane su quattro tra i 15 e i 29 anni né studia né lavora e sottolineando che, chi lavora, non necessita di competenze elevate per svolgere la sua attività.

In un quadro come questo, viene da chiedersi che cosa fare in un momento in cui la strada della ripresa economica è ancora lunga.

Alcune delle soluzioni plausibili si ritrovano nel rapporto stesso che invita i giovani ad avere "un'ampia gamma di competenze cognitive, sociali ed emozionali", per avere successo in molti ambiti della propria vita" e invita i Paesi a offrire alle nuove generazioni una solida base di partenza per i futuri successi educativi, cercando di attenuare le disparità.

La sintesi che l'OCSE fa si può sintetizzare in questi cinque punti:ù

1. Garantire che tutti i giovani lascino la scuola con un bagaglio adeguato di competenze
2. Aiutare i giovani che abbandonano il sistema scolastico a inserirsi nel mercato del lavoro
3. Smantellare gli ostacoli istituzionali all'occupazione giovanile
4. Individuare e aiutare i giovani NEET disorientati a impegnarsi di nuovo
5. Facilitare una migliore corrispondenza tra competenze dei giovani e posti di lavoro

A loro volta, azzardando un po', nel nostro Paese, questi cinque punti possono bene es-

Giorgia D'Errico è responsabile di Lavoro&Welfare Giovani

sere compresi in una tipologia di contratto di lavoro molto precisa: il contratto di apprendistato.

Di cosa si tratta? L'apprendistato è una delle tipologie di contratto di lavoro previste dal nostro ordinamento, rivolto nello specifico ai giovani tra i 15 e i 29 anni. E' a tutti gli effetti un contratto di lavoro a tempo indeterminato (così lo definisce il suo Testo Unico) per il quale il datore di lavoro, a fronte di sgravi contributivi e fiscali, è tenuto a erogare, non solo la retribuzione ma anche una specifica formazione professionale.

Più semplicemente, viene considerato la chiave d'accesso per le nuove generazioni che attraverso un ciclo di formazione affiancata da una esperienza in azienda desiderano entrare presto nel mercato del lavoro.

Nonostante le buone premesse però, gli ultimi dati sulle attivazioni dei nuovi contratti che mensilmente pubblica il Ministero del Lavoro, ci dicono che solo il 2,4% del totale è coperto dai nuovi apprendisti. Solo un anno fa si arrivava almeno al 3,4% mentre ora, per citare Walter Passerini (La Stampa, 1 giugno 2015) "questo contratto è su un binario morto, colpito forse definitivamente dal contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti".

E' chiaro a tutti che da un punto di vista contenutistico i due contratti non sono sostituibili. Il contratto di apprendistato nasce per affiancare al lavoro la formazione affinché vengano forniti al giovane lavoratore gli strumenti conoscitivi per poter affrontare l'attività professionale insieme ad un'istruzione di base utile a colmare le lacune causate da un precoce abbandono scolastico.

Il nuovo contratto a tutele crescenti invece è studiato per chi in teoria la formazione di base e naturalmente anche quella specialistica l'ha già acquisita e non riesce ad entrare nel mercato del lavoro.

In entrambi i casi l'azienda riceve degli sgravi fiscali e contributivi ma nel caso dell'apprendistato, resta l'impegno della formazione in azienda.

Qui, a mio parere, sta il nodo da sciogliere. Quanto il nostro Paese e il suo sistema produttivo intendono investire sulle nuove generazioni, soprattutto quelle meno istruite.

Lo scambio di competenze e di saperi dovrebbe essere da parte di un datore di lavoro un dovere così come l'apprendimento da parte di un giovane apprendista. Negli ultimi tempi, nonostante le difficoltà, vi sono stati alcuni tentativi di emulare in qualche modo il modello duale tedesco, da noi meglio conosciuto come "alternanza scuola - lavoro" (nelle pagine che seguono abbiamo raccolto alcune testimonianze) e anche da parte del governo sembra esserci un tentativo di rendere strutturale questo modello, palesato sia nel decreto scuola che nel decreto attuativo del Jobs Act sulla semplificazione dei contratti.

Resta in ogni caso da sciogliere il nodo "formazione", troppo spesso sottovalutato ma che rimane il vero investimento, qualunque essa sia, che un Paese può fare sui propri giovani.

Bisogna solo capire come.

Tra scuola e lavoro

La sperimentazione Enel in tema di apprendistato

Tra i fattori critici spesso indicati alla base del preoccupante livello di disoccupazione giovanile del nostro Paese – confermato nelle ultime rilevazioni ISTAT al 43,3% - è annoverato il gap tra la formazione scolastica superiore e universitaria e le competenze richieste dalle imprese al momento dell’inserimento lavorativo. Da una parte, le strutture di laboratorio degli istituti tecnici e professionali scontano una difficoltà di aggiornamento continuo alle innovazioni tecnologiche, necessarie invece per le imprese che vogliono rimanere competitive a livello globale; dall'altra, le competenze e capacità tipiche del lavoro “organizzato”, sia nella grande azienda che nelle piccole e medie imprese (prime fra tutte, la capacità di lavorare con gli altri e l’assunzione consapevole di responsabilità finalizzata al risultato) non sono tipiche del percorso di apprendimento scolastico, basato prioritariamente su programmi teorici di acquisizione di conoscenze.

Il Gruppo Enel in Italia, sulla base di una consolidata esperienza di gestione dei percorsi formativi nei contratti di apprendistato professionalizzante – principale strumento di inserimento dei nuovi assunti per il personale tecnico negli ultimi anni – ha lavorato già dal 2013 ad una modalità di proficua interazione tra mondo della formazione e mondo del lavoro, che riuscisse ad adattare al contesto italiano gli strumenti previsti in altri Paesi, e tracciasse un percorso “pre-assunzione” per colmare il gap di competenze tipico del nostro sistema, anticipando agli ultimi due anni della scuola superiore un’esperienza strutturata on the job.

Cristina Cofacci si occupa di
Relazioni industriali ENEL

Come prima tappa fondativa di questo percorso, a febbraio 2014 il Gruppo Enel e le Organizzazioni Sindacali del settore elettrico – Filctem CGIL, Flaei CISL e Uiltec UIL - hanno sottoscritto un accordo innovativo su una prima sperimentazione nel nostro Paese dell'alternanza scuola lavoro, attraverso la stipulazione di un contratto di apprendistato di alta formazione. Cogliendo l'opportunità offerta dalle novità normative previste dal "Decreto Istruzione" (art. 8bis della l. 8 novembre 2013 n. 128, per l'avvio di un programma sperimentale negli ultimi due anni delle scuole superiori con periodi di alternanza scuola-lavoro), è stato previsto un percorso di collaborazione con gli istituti tecnici industriali delle aree di maggiore presenza aziendale per l'adattamento dei programmi scolastici e l'inserimento in azienda dei giovani a partire dagli ultimi due anni prima del diploma. L'importante novità è costituita da un peculiare utilizzo del contratto di apprendistato di alta formazione, che prevede un percorso di studio concordato fra scuola ed azienda, con una presenza in azienda durante l'anno scolastico – un giorno alla settimana - finalizzata ad integrare la fase didattica con esperienze formative sul campo, ed una vera e propria esperienza lavorativa full time durante i periodi di vacanza. Dopo il conseguimento del diploma e la verifica aziendale del livello di preparazione raggiunto, sarà possibile stipulare un nuovo contratto di apprendistato professionalizzante della durata di un anno, con un percorso normativo e contrattuale definito dalle Parti, preliminare all'ingresso definitivo in azienda.

La condivisione con i sindacati del valore prospettico che può assumere un nuovo collegamento e dialogo tra scuola e lavoro ha rappresentato un fattore propulsivo nel coinvolgimento di tutti gli attori istituzionali che hanno contribuito all'avvio del progetto, MIUR/Ministero del Lavoro/Regioni/Scuole/Presidi.

Mentre il quadro normativo era ancora incompleto – il D.M. attuativo della sperimentazione è stato emanato a giugno 2014, preceduto a maggio dalla deroga all'età minima di 18 anni per l'apprendistato di alta formazione – sono state gettate le basi per la stipula di un Protocollo di Intesa tra MIUR, Ministero del Lavoro, Regioni interessate ed Enel, e di convenzioni specifiche con le sette scuole individuate – Istituti Tecnici Industriali a indirizzo elettronico ed elettrotecnico a Napoli, Piacenza, Civitavecchia, Torino, Brindisi, Firenze e Mestre – che hanno regolato l'avvio, a partire dall'inizio dell'anno scolastico 2014-2015, del programma sperimentale. Durante l'estate sono state effettuate le selezioni dei ragazzi che avrebbero composto la "IV Enel" in ogni Istituto, grazie a un attivo coinvolgimento dei Presidi, delle famiglie e dei sindacati a livello locale. I criteri utilizzati dall'azienda, oltre al rendimento scolastico, sono stati di tipo motivazionale e di idoneità all'inserimento in una grande organizzazione: una settimana prima dell'inizio della scuola sono stati firmati i contratti di assunzione in Enel per 145 ragazzi di 16 anni con lo strumento dell'apprendistato di alta formazione, con una retribuzione commisurata alle ore svolte in azienda durante l'anno, corrisposta mensilmente nello stesso importo. Il loro luogo di lavoro per un giorno alla settimana sono gli impianti di generazione o le reti di distribuzione di energia elettrica Enel presenti nella loro area geografica. Da settembre 2014 ad oggi abbiamo quasi completato il primo anno scolastico di "realtà operativa", oggetto di un costante monitoraggio congiunto di azienda, MIUR e direzioni scolastiche: tutti gli apprendisti sono

seguiti da tutors aziendali e tutors scolastici, che hanno applicato e commisurato alla specifica realtà locale i programmi di laboratorio e di training on the job condivisi a livello centrale tra tecnici Enel e referenti del MIUR.

Il dialogo sviluppato quotidianamente tra scuola e azienda (definito da uno dei presidi un esempio di "nuova alleanza" nell'interesse degli studenti e del loro futuro professionale) sta costruendo un interessante ponte di linguaggi e di competenze: senza rinunciare all'acquisizione delle conoscenze di base previste dalla scuola superiore, gli studenti potranno essere valutati anche sulla base del loro "saper fare", attraverso una griglia di capacità acquisite nella loro esperienza lavorativa, e arrivare al conseguimento del diploma con un profilo già rispondente alle esigenze del mondo produttivo. Il forte investimento aziendale sarà ripagato dalla velocizzazione del processo di training nell'ambito del successivo contratto di apprendistato professionalizzante e dalla positiva interazione già sperimentata nei team di lavoro tra giovani ancora immersi nel percorso scolastico e lavoratori con esperienza consolidata: uno scambio intergenerazionale molto importante nella gestione dei processi di turn over.

Verificheremo nei prossimi mesi estivi l'andamento e i risultati della presenza full time in azienda degli studenti (elemento portante della sperimentazione), sempre congiuntamente agli altri attori istituzionali; l'auspicio è di aver costruito un modello, peculiare rispetto ad altri percorsi di alternanza scuola-lavoro di cui si sta attualmente discutendo nell'ambito del ddl di riforma del sistema scolastico, che possa costituire un riferimento per altre aziende e per altri tipi di scuole, e che incentivi, senza peraltro escludere la possibilità di fare ricorso ad altre forme di alternanza, una sinergia indispensabile per colmare il gap riscontrato dalle associazioni imprenditoriali tra esigenze delle aziende e preparazione scolastica dei giovani che terminano il loro percorso di studio.

Per la piena operatività "a regime" di questo modello sarà peraltro necessario attendere l'entrata in vigore del d.lgs. di riordino delle tipologie contrattuali ("testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni", parte del Jobs Act), che ha ridisegnato i percorsi di alternanza scuola-lavoro nell'"apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale" - c.d. primo livello -, e del previsto Decreto Ministeriale attuativo, di concerto tra il Ministero del Lavoro e il MIUR.

L'auspicio è che si riesca in tempi brevi a semplificare ed incentivare le modalità di utilizzo sia per le grandi imprese che per quelle medio-piccole, utilizzando i risultati e le valutazioni della sperimentazione in corso, che Enel sta mettendo a disposizione del sistema imprenditoriale e scolastico.

L'apprendimento duale

Una "via alta" tra istruzione e formazione

Il disegno di legge "La Buona Scuola" in corso di approvazione in Parlamento contiene un potenziamento dei percorsi di alternanza scuola-lavoro: almeno 400 ore negli ultimi tre anni degli istituti tecnici e professionali e almeno 200 nei licei.

Un obiettivo positivo da perseguire facendo parallelamente crescere la capacità formativa delle imprese e le competenze delle scuole per la progettazione dei percorsi.

Lo sviluppo del rapporto-scuola lavoro è, infatti, decisivo per incrementare le capacità di orientamento, per arricchire il percorso educativo e per potenziare le opportunità occupazionali di tutti i giovani.

In particolare i modelli di alternanza di tipo duale, dove una parte del percorso formativo si realizza in contesto lavorativo, hanno una maggiore efficacia occupazionale. Inoltre, grazie alla co-progettazione tra scuola e impresa, migliorano l'apprendimento di saperi tecnico-professionali del curriculum scolastico e lo arricchiscono di competenze acquisibili solo nel contesto lavorativo.

Questa "via alta" all'apprendimento duale, fondata sul rapporto tra istituzioni scolastiche e imprese, e finalizzata al conseguimento di un diploma di istruzione, ha iniziato timidamente la sua diffusione anche nel nostro Paese grazie a due accordi sindacali raggiunti all'Enel e alla Ducati.

All'Enel si sperimenta una nuova modalità di apprendistato per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria di secondo grado: 150 studenti degli ultimi due anni degli Istituti Tecnici (articolazione di indirizzo elettrotec-

nica) realizzeranno un percorso formativo che alterna attività didattica svolta a scuola e attività di apprendimento tecnico-pratico in contesto lavorativo (280 ore annue). L'accordo Enel stabilisce che la retribuzione annua lorda prevista contrattualmente per gli apprendisti sia fissata in proporzione alle ore di formazione e lavoro svolte in azienda. Inoltre prevede che, dopo il conseguimento del diploma, possa essere stipulato un ulteriore contratto di apprendistato professionalizzante di un anno per l'acquisizione della qualifica contrattuale nella quale avverrà l'assunzione a tempo indeterminato.

Anche alla Ducati Lamborghini 48 studenti in possesso della qualifica di operatore meccanico, ma privi del diploma di scuola secondaria di secondo grado, potranno diplomarsi attraverso un percorso formativo biennale che alterna la frequenza scolastica a esperienze di apprendimento in situazione, non in ambiente direttamente produttivo ma in attività prototipali e laboratoriali presso il centro di formazione aziendale. Lo strumento normativo scelto non è l'apprendistato ma i tirocini previsti nell'ambito dei percorsi per l'istruzione professionale degli adulti. Gli studenti percepiranno una borsa di studio-lavoro pari a 600 euro mensili nette e dopo il diploma potranno decidere se entrare nel mondo del lavoro o proseguire gli studi a livello universitario. In ogni caso tutte le competenze tecnico-professionali e trasversali acquisite attraverso l'apprendimento in contesto lavorativo saranno certificate e rese spendibili per continuare la formazione e nel mercato del lavoro.

Certo si tratta di piccoli numeri, ma sperimentano soluzioni che dovrebbero essere il modello da seguire per la diffusione di esperienze di alternanza di alto livello qualitativo finalizzate a innalzare i livelli di istruzione, ad aumentare le opportunità occupazionali e a migliorare la capacità competitiva delle nostre imprese.

Invece, i decreti legislativi attuati del Jobs Act in tema di apprendistato prospettano una via bassa al modello duale. Una via che rischia di prevalere perché appiattita sul presente di un sistema produttivo prevalentemente povero di conoscenze e di capacità formative.

Il nuovo apprendistato delinea un canale formativo alternativo e separato da quello scolastico: è scelto dai giovani subito dopo la scuola media, è realizzato in apprendistato già a partire da quindici anni ed è finalizzato al conseguimento di qualifica/diploma professionale e, successivamente, di una specializzazione professionale IFTS che permette l'accesso agli ITS ma non all'università.

I modelli di alternanza in apprendistato sono realizzati con la formazione professionale, prevedono, oltre a più di un terzo del monte ore contrattuale per lavoro effettivo, 500 ore di attività di formazione professionale e altrettante in aziende cui non viene verificata l'effettiva capacità formativa. In una prima versione delle nuove norme si era addirittura abolita la possibilità di conseguire un diploma di istruzione in apprendistato nel tentativo di eliminare ogni possibile forma di concorrenza a questi percorsi realizzati con la formazione professionale. Questi contratti di apprendistato, inoltre, sono fortemente incentivati: decontribuzione totale, minor costo del lavoro (le 500 ore in formazione esterna non sono retribuite e le 500 in azienda solo al 10%), incentivi per le assunzioni.

Se le norme in questione, una volta approvate, confermeranno queste caratte-

ristiche l'apprendimento duale nel nostro paese avrà due modelli, uno alto realizzato con la scuola e uno basso con la formazione professionale. Poiché quasi sempre la moneta cattiva scaccia la buona, occorre uno sforzo convergente per puntare a creare le condizioni perché si diffondano le esperienze più qualificate. Lo sviluppo della capacità formativa delle imprese deve essere considerato parte di una nuova politica industriale che stimoli e orienti la crescita verso le filiere produttive alte. E che promuova nelle imprese una nuova cultura nei confronti della formazione delle competenze dei lavoratori come loro interesse prioritario e non come opportunità di accesso alle agevolazioni contributive e fiscali, come spesso accade con l'apprendistato, i tirocini, gli stage, etc.

L'apprendimento in contesto lavorativo può ovviamente avvenire solo con imprese la cui capacità formativa sia accertata sulla base del possesso di specifici requisiti in relazione ai luoghi dell'apprendimento (spazi, attrezzature, tecnologie, materiali, ...) e alle professionalità interne (formatori, competenze educative, tutor aziendali).

Le piccole imprese, in difficoltà a raggiungere i requisiti per l'accreditamento, devono potersi avvalere del supporto di poli formativi tecnico professionali settoriali e/o di reti di imprese finalizzate ad assicurare le competenze e i requisiti necessari. La figura del tutor aziendale, come in Germania il Meister, deve essere definita, certificata e prevedere specifiche competenze educative. Devono essere previsti percorsi formativi specifici per i formatori e i tutor aziendali anche utilizzando le risorse dei Fondi Interprofessionali. La contrattazione deve regolarne le funzioni e gli inquadramenti.

La diffusione di positive esperienze di alternanza scuola-lavoro potrà, infine, avvenire solo valorizzando il ruolo delle parti sociali. Nelle esperienze europee riuscite, come quella tedesca, l'affidabilità della formazione conseguita attraverso il sistema duale è alla base del suo successo occupazionale e deriva principalmente dal ruolo attivo svolto dalle parti sociali nella definizione e aggiornamento delle qualificazioni professionali e nella realizzazione dell'intero sistema.

Sono queste le condizioni minime per migliorare il rapporto scuola-lavoro. Per realizzarle su molti aspetti il Governo Renzi dovrà cambiare verso.

Studenti in azienda

Il programma Enel all'istituto "Avogadro" di Torino

In questo anno scolastico 2014/15 è partito il progetto di apprendistato in azienda, nato dalla collaborazione tra il Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, la Regione ed Enel, rivolto agli studenti del 4° anno degli Istituti tecnici del settore tecnologico ad indirizzo Elettronica ed elettrotecnica, per il conseguimento del diploma di istruzione tecnica, articolazione Elettrotecnica.

Con il programma, l'ENEL offre ai ragazzi l'opportunità di avviare un rapporto di lavoro in apprendistato già durante il percorso scolastico, così da anticipare la formazione necessaria per conseguire la qualifica professionale per operare in azienda. Le aree territoriali, individuate in relazione ai prevedibili fabbisogni occupazionali di Enel, sono: Torino, Mestre, Piacenza, Firenze, Civitavecchia, Napoli e Brindisi. L'istituto Avogadro, individuato dal MIUR e da ENEL per l'area di Torino, ha interessato le altre scuole dell'area cittadina con l'indirizzo di elettronica ed elettrotecnica. Hanno risposto interessati il Carlo Grassi ed il Primo Levi, i cui studenti hanno partecipato alle selezioni effettuate dall'Azienda. Gli studenti giudicati idonei hanno stipulato un regolare contratto di apprendistato con ENEL ed hanno dato vita ad una quarta dell'istituto Avogadro.

La scelta organizzativa dell'Avogadro è stata quella di concentrare al venerdì, il giorno in cui gli studenti sono in Azienda, sei ore delle materie d'indirizzo; in sostanza si è ipotizzato che ENEL potesse fungere da laboratorio avanzato di elettrotecnica e sulla base di questa ipotesi si è lavorato ad un'integrazione dei

Tommaso De Luca e'
Dirigente scolastico
dell'Istituto Avogadro di Torino

rispettivi modelli (quello scolastico e quello aziendale), della figura professionale, degli specifici contenuti didattici, delle attività nei laboratori, delle metodologie di valutazione. Si è trattato, in altre parole, di un incontro tra due sistemi formativi e dell'integrazione di due punti di vista. Quello della scuola teso all'orientamento al lavoro degli studenti; quello dell'Azienda che anticipa agli ultimi due anni di scuola rilevanti contenuti di formazione. Si è portato la scuola in azienda, ma anche l'azienda a scuola quindi: ottenendo il riconoscimento del valore formativo delle cose che si fanno a scuola, nei laboratori della scuola, con la docenza coordinata di tutor aziendali e scolastici. Si sono definiti comportamenti scolastici che si fanno soft skills apprezzate in azienda. La prospettiva è di entrare in relazione con la cultura dell'azienda condividendone anche alcuni elementi costitutivi come la lean organization, il security management, il knowledge sharing.

Il D. I. n. 473 del 17 giugno 2014 attuativo dell'art. 8 bis della legge 8 novembre 2013, n. 128, il cosiddetto decreto Carrozza quali effetti ha prodotto, in aggiunta all'Apprendistato in alta formazione con ENEL? Interesse all'iniziativa del mondo della PMI, che interessata a reiterare l'esperienza, sottolinea le difficoltà che medie, piccole e microaziende non possono certo affrontare se non in un'ottica di cluster, mentre da parte sua la scuola è perplessa sulle garanzie di orientamento lavorativo, che devono essere date. Interesse delle parti sindacali e del decisore regionale, per le possibilità di politiche attive del lavoro che si aprono.

C'è un rinnovato interesse alla nascita dei Politecnico-professionali che lo sforzo di costruire gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) ha fatto trascurare: essi potrebbero essere il luogo della formazione congiunta che non tutte le imprese possono caricare sulle proprie spalle e le scuole non possono affrontare in proprio; potrebbero essere il luogo della formazione dei tutor aziendali e scolastici C'è infine l'interesse di ISFOL e del CENSIS di studiare il "caso ENEL". Insomma c'è un modello operante; c'è una governance che funziona con soddisfazione delle parti: occorre proseguire, uscendo dalla fase sperimentale con la sua ingegnerizzazione con altre aziende, in altri settori produttivi.

Costruire esperienze

L'esempio dell'istituto "Ferraris Pancaldo" di Savona

La scuola che dirigo è il "Ferraris Pancaldo" di Savona, Istituto Tecnico ad indirizzo Industriale e Nautico, 1300 alunni circa.

Il tema dell'alternanza scuola lavoro viene trattato nel DDL della "buona scuola", insieme ad altre importanti tematiche cruciali per avviare il necessario rinnovamento della scuola.

Credo che la realizzazione di quanto presente nel disegno di legge non possa prescindere da un'innovativa nuova versione del contratto di lavoro degli insegnanti (e dei dirigenti), favorendo differenziazione di funzioni e progressioni di carriera legate a parametri altri dall'anzianità di servizio.

Diversamente il mantenimento dell'attuale situazione renderebbe tutto molto bello sulla carta, ma difficilmente realizzabile.

L'alternanza scuola lavoro è uno strumento potente che le scuole possono utilizzare per una molteplicità di motivi; l'esperienza della scuola che dirigo mette in luce queste opportunità:

- costruire esperienze lavorative durante il percorso scolastico dei ragazzi;
- attivare uno scambio di conoscenze e competenze tra scuola e azienda, anche al fine della curvatura dei programmi in relazione alle esigenze del territorio;
- dare l'opportunità alle aziende di effettuare una preliminare valutazione del potenziale, in funzione di future nuove assunzioni;
- creare un rapporto tra scuola e azien-

Alessandro Gozi
è Dirigente scolastico
dell'Istituto Ferraris di Savona

de che possa dar vita anche ad eventuali sponsorizzazione e/o aiuti, in termini di dotazioni strumentali, alla scuola.

Il ddl sulla buona scuola pare, in qualche misura, suggerire un impianto obbligatorio di alternanza scuola lavoro all'interno del percorso formativo. Su questa obbligatorietà del percorso non sono del tutto d'accordo, seppur ritengo che, in prospettiva, l'alternanza debba diventare un'opportunità da offrire ad ogni studente.

Le mie perplessità sono di diversa natura.

Di tipo pratico, in quanto è molto difficile avere a disposizione un numero di percorsi di scuola azienda pari ai ragazzi frequentanti il secondo biennio e la classe quinta; nel mio caso si tratterebbe di circa 600 percorsi ogni anno.

Di tipo pedagogico, ritengo, infatti, che la scuola, accanto al "pacchetto" di ore previsto dagli ordinamenti, debba offrire un sistema di opportunità per tutti, che vadano colte da famiglie e ragazzi secondo un percorso di autonomia e responsabilità, non già presentare un ulteriore appesantimento degli obblighi.

Il "Ferraris Pancaldo" in questi anni ha molto investito e potenziato l'attività di alternanza scuola lavoro, abbiamo organizzato percorsi sia durante il periodo di svolgimento delle regolari lezioni, sia nel periodo estivo. I nostri ragazzi svolgono stages in aziende del territorio e, attraverso programmi europei, anche all'estero.

Il Collegio dei Docenti su proposta del gruppo di lavoro "alternanza" ha approvato una procedura interna per la quale, partendo da quanto prevede il decreto Moratti, la famiglia fa richiesta di partecipazione a percorsi di scuola azienda, rispondendo a periodici bandi che la scuola pubblicizza al suo interno. Coloro che vogliono candidarsi devono presentare, oltre la domanda dei genitori, un breve testo nel quale motivano il loro interesse per questa offerta formativa; tale scritto, sommato ad un colloquio prevalentemente motivazionale e, solo in alcuni casi, ad una verifica di competenza linguistica, e ad una valutazione del percorso scolastico dell'anno in corso, sono gli elementi che determinano la graduatoria per accedere al percorso bandito. I ragazzi che superano la selezione incontrano, ove possibile insieme ai loro genitori, i rappresentanti delle aziende che li ospiteranno durante lo stage.

Tale procedura è molto apprezzata dalle aziende che riscontrano in essa un importante indice di serietà e di apertura della scuola verso di loro.

Da quest'anno abbiamo attivato anche percorsi, non semplici da progettare, per alunni diversamente abili.

I percorsi in azienda sono svolti con una formalizzazione di obiettivi specifici disciplinari e trasversali di cittadinanza, che sono valutati, sulla base della scheda compilata da tutor aziendale e scolastico, in sede di consiglio di classe con una ricaduta sulle valutazioni delle singole materie e del voto di condotta.

C'è chi, ancor oggi, ritiene che la scuola debba fornire un sapere "disinteressato" fine a se stesso; questo non è il mio pensiero, né quello dei docenti del "Ferraris Pancaldo". Personalmente credo che non si debba parlare di "sapere disinteressato", ma di un'interpretazione del sapere "irresponsabile"; la scuola deve garantire il diritto di cittadinanza che la nostra Costituzione lega al lavoro, pertanto non è possibile sottrarsi a tutto ciò che lega queste due realtà.

Gli altri numeri on-line

Disponibili su www.lavorowelfare.it

- | | | |
|----|----------------|--|
| 1 | Gennaio 2014 | Un decalogo per il Jobs Act |
| 2 | Febbraio 2014 | Cantiere Previdenza |
| 3 | Marzo 2014 | La CIG
<i>Cos'è, come funziona, chi la finanzia, come si può riformare</i> |
| 4 | Aprile 2014 | Il Decreto lavoro
<i>Opinioni a confronto</i> |
| 5 | Maggio 2014 | Il Decreto lavoro
<i>Il testo del Governo e le modifiche di Camera e Senato a confronto</i> |
| 6 | Maggio 2014 | L'intervento fiscale del governo sul lavoro |
| 7 | Giugno 2014 | Garanzia Giovani |
| 8 | Luglio 2014 | Pianeta Previdenza |
| 9 | Settembre 2014 | Il Modello tedesco |
| 10 | Ottobre 2014 | TFR in busta paga? |
| 11 | Dicembre 2014 | Come cambia il mercato del lavoro |
| 12 | Gennaio 2015 | Le politiche attive del Lavoro tra Stato e Regioni |
| 13 | Febbraio 2015 | Appunti per una nuova politica Industriale |
| 14 | Marzo 2015 | Appunti per una nuova politica Industriale
<i>Turismo e occupazione</i> |
| 15 | Aprile 2015 | Jobs Act |

Lavoro&Welfare

Hai letto tutto?



Approfondimenti, analisi, opinioni.
Ogni mese.

On-line su www.lavorowelfare.it



Associazione
LAVORO&WELFARE