

# Lavoro e formazione dei giovani

Autore: Giuseppe Bertagna

Casa editrice: La Scuola

Luogo: Brescia

Anno: 2011



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BERGAMO

Dipartimento  
di Scienze Umane  
e Sociali

# INTRODUZIONE

Ma è davvero possibile produrre idee e teorie, tanto più innovative, a scuola e in università, senza aver prodotto al contempo le macchine e le condizioni materiali (le «cose», le «organizzazioni», i «beni», le «esperienze») che possono sia farle concepire sia provarle nella loro sostenibile performatività tecnologica, economica, scientifica, sociale, civile e morale?

## 1. Incertezza e nuove sfide: il futuro dei paesi che “pensano”

Come il percorso d'istruzione e formazione servirà a preparare i giovani per lavori che non sono ancora stati creati, per tecnologie che non sono state ancora inventate, per risolvere problemi che non immaginiamo ancora? È possibile produrre idee e teorie senza aver prodotto le macchine e le condizioni materiali che le rendono giustizia? Qual è la cura giusta per guarire la malattia nazionale della “crescita scarsa” che da tempo affligge la nostra economia?

**Vi è una separazione tra TEORIA/PRATICA, PENSIERO/LAVORO**



# CAPITOLO PRIMO: Il lavoro e la tradizione ebraico-cristiana

## 1. L'immagine biblica del lavoro

All'inizio del racconto della Genesi troviamo Dio onnipotente che sta "lavorando" → Se questo è il "lavoro di Dio" e l'uomo è suo "*selem e demut*" anche il lavoro dell'uomo dovrebbe essere come quello del suo creatore.

"Il signore Gesù annienterà il Maligno col soffio della sua bocca" (2,8) → Il Maligno, persona che non lavora, che non imita come dovrebbe fare l'uomo cristiano il Dio che "opera sempre" (Gv 5, 17)



## 2. Le conseguenze storico-culturali di questa immagine

Con il Cristianesimo nella storia dell'occidente si esalta il valore del lavoro e si connette l'idea del sudare e faticare con quanto di più spirituale possa essere raggiunto dall'uomo (Sant'Agostino, San Benedetto, San Francesco ma anche Tommaso d'Aquino, Giordano Bruno ecc.)

Il fine del lavoro non è la conclusione cronologica (**la sua fine**) o il risultato a cui dà origine (prodotto finale). Si tratta di riconoscere **il fine** del lavoro → il suo senso più autentico, ciò che lo esalta e riscatta dalla fatica e dal sudore che necessariamente comporta perché permette di crescere e di affermarsi.



# CAPITOLO SECONDO: La Costituzione, il lavoro, la scuola (I)

Art. 1, comma 1

“L’Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro”

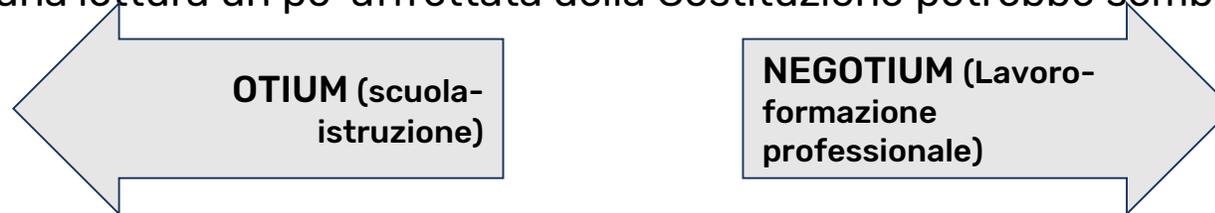
Art. 4, comma 1

“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto”

Art. 4, comma 2

“Ogni cittadino ha dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e scelte, un’attività o una funzione che concorre al progresso materiale e spirituale della società”

Da una lettura un po’ affrettata della Costituzione potrebbe sembrare:



Il rischio è di avere un'opposizione tra Scuola-Istruzione (maturazione e affermazione di sé) e Lavoro-Formazione Professionale (afflizione, sfruttamento) in qualche modo alimentati da una **“conferma costituzionale”**:

-all'**ISTRUZIONE** (artt. 33-34, Titolo II) fanno riferimento i rapporti etico-sociali dei cittadini = il bene personale e il bene comune, promozione del “pieno sviluppo della persona umana” (art. 3, comma 2).

-Alla **FORMAZIONE PROFESSIONALE** (art. 35, comma 2, parte I, Titolo III) fanno riferimento i rapporti economici = fondati sull’utile.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BERGAMO

Dipartimento  
di Scienze Umane  
e Sociali

# CAPITOLO SECONDO: La Costituzione, il lavoro, la scuola (II)

La legge ordinaria **conferma il pregiudizio**:

L. 845/78, art. 1, comma 2: regolamentazione ordinamenti strutture formative regionali:

**“formazione professionale è strumento della politica attiva del lavoro”** che si “svolge nel quadro degli obiettivi della programmazione **economica**”

Ma esiste uno **“spazio costituzionale”** per superare il pregiudizio.

La legislazione ordinaria tra il 2001 e il 2005 ha cercato di rilanciare il valore del lavoro:

- a) L. 53/03, art. 1, comma 1: “Sistema educativo di istruzione ed informazione” anche il lavoro è mezzo per l’educazione integrale della persona umana.
- b) L. 53/03, art. 2, comma 1, punto c: Non più obbligo ma “Diritto-dovere di istruzione e formazione per almeno 12 anni o comunque fino all’ottenimento di una qualifica professionale”.
- c) EX L. 53/03 e 30/03: Unico Sistema Educativo (3-23/24 anni) .
- d) Sostituzione del paradigma culturale, epistemologico, organizzativo e didattico della separazione con il paradigma dell’integrazione.

**La situazione attuale:** Con la normativa successiva al 2006 vi è una reintroduzione del paradigma separatista. Diverse riforme e decreti fino ad arrivare nel 2010 con la Riforma “MORFIORMINI”( Moratti, Fioroni, Gelmini).



# CAPITOLO TERZO: L'apprendistato come opportunità formativa (I)

## L. 182/2010 - **Valore formativo dell'apprendistato**

- Rientra nell'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
- Ha come fine la formazione integrale della persona
- É un vero e proprio percorso del sistema educativo di istruzione e formazione concorrenziale e alternativo a quelli scolastici

### **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

E' un contratto di lavoro che permette di conseguire una qualifica professionale o un diploma professionale alternando lavoro e studio. La durata, che è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni, senza una qualifica o un diploma professionale.

### **Apprendistato professionalizzante**

E' un contratto di lavoro per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso una formazione trasversale e professionalizzante. Normalmente la durata del contratto non può essere superiore a tre anni o cinque per l'artigianato. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

### **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

E' un contratto di lavoro che consente di conseguire diversi livelli di titoli di studio: diploma di scuola secondari superiore, diploma professionale di tecnico superiore, diploma di laurea, master e dottorato di ricerca. Può essere utilizzato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. I percorsi formativi per l'apprendistato di alta formazione sono attualmente in fase di progettazione Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.



## CAPITOLO TERZO: L'apprendistato come opportunità formativa (II)

Cinque **malattie** del sistema educativo e del pensiero dominante:

1. Intellettualismo
2. Separazionismo
3. Obnubilamento della dimensione formativa del lavoro
4. Svalutazione socio-economica e culturale del lavoro manuale
5. Fissismo professionale

L'apprendistato potrebbe rappresentare la “**medicina**”:  
un sistema graduale e continuo dell'apprendimento di I, II, III livello

Sapere e conoscere = sapere e conoscere qualcosa, sapere e conoscere come fare qualcosa, sapere fare bene qualcosa.



Ogni lavoro è un sapere pratico, della persona in azione, nella sua integralità →  
l'apprendistato si muove tra **téchne** ed **epistéme**



# CAPITOLO QUARTO: CRISI ECONOMICA E RIFORMA DEL PENSIERO

**CRISI ECONOMICA DEL 2008** → “oscura” le prospettive lavorative delle giovani generazioni e modifica irrimediabilmente la realtà del mondo del lavoro degli anni a venire a livello mondiale.

Riguardo la situazione Italiana l'autore afferma che emergono delle **necessità** in campo: *amministrativo, fiscale, creditizio, tecnologico, infrastrutturale*. Infatti:

«nell'economia e nella società della conoscenza, non ci si può più permettere di non sviluppare al meglio le eccellenze di tutti, senza essere soddisfatti del fatto che si sviluppino per molti:  
**non bisogna perdere, infatti, il miglior contributo possibile di nessuno**» p. 96.

## QUATTRO SLOGAN RIFORMISTICI:

1. Meno professori più imprenditori
2. Meno finanza più economia
3. Meno élite più popolo
4. Meno istruzione scolastica-universitaria e più formazione secondaria e superiore in situazione di lavoro



## Diventano prioritarie riforme delle strategie formative (es: Italia 2020) che puntino a:

- facilitare la transizione dalla scuola al lavoro (diminuendo il mismatch fra loro);
- rilanciare l'istruzione tecnico-professionale, il contratto di apprendistato;
- ripensare i tirocini formativi e il ruolo della formazione universitaria;
- aprire i dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro.



## PREGIUDIZI IN AZIONE... e CONSEGUENZE

«si scrisse che era «fin troppo evidente che la formazione professionale (avesse) tutt'altre finalità rispetto alla scuola». Perché «*la formazione professionale è un ghetto*», *mai una possibilità formativa.*

*Il contrario dell'istruzione*» p. 101

«non ultima per peso e influenza sembra essere quella che ha portato progressivamente, nel tempo, la nostra società a *svilire il valore educativo, etico, scientifico, tecnico, civile e culturale del lavoro in generale e del lavoro manuale in particolare*» p. 103

### COGNITARIATO

#### BRAIN ECONOMY

- Chi studia, conosce e ricerca, chi non lavora
- 70% della forza lavoro
- indispensabile per lo sviluppo

*intellettuale vs manuale*

*cultura vs lavoro*

*«comparto conoscenza» vs  
«comparti lavorativi»*

*terziario e quaternario vs  
primario e secondario*

### MANUARIATO

#### SWEAT ECONOMY

- Chi lavora non studia, non conosce e non ricerca
- 30% della forza lavoro
- da eliminare progressivamente



# CAPITOLO QUINTO: I giovani tra studio, disoccupazione e lavoro

Negli ultimi vent'anni i giovani italiani fino ai 29 anni si sono quasi dimezzati di numero, sono demograficamente diventati "merce" rara e, perciò, molto preziosa. Per il futuro loro e di tutta la società, non si possono quindi perdere le eccellenze di nessuno.



## Strategia adottata da circa 40 anni:

spingere i giovani ad arruolarsi nella schiera dei *knowledge workers*

= scegliere esclusivamente la frequenza della scuola e dell'università dando per scontato che i nostri giovani, essendo *fortunati*, debbano prepararsi a svolgere il 70% circa dei lavori tipici della società e dell'economia della cosiddetta conoscenza, mentre, per coprire il 30% di lavori manuali che rimarrebbero resterebbero i *meno fortunati*, ovvero gli immigrati, le fasce deboli della società, e i giovani nativi meno capaci, cioè, per questa mentalità, i precoci e recidivi falliti scolastici.



## I PARADOSSI DI QUESTA STRATEGIA

NEET (Not in Education, Employment or Training), mancanza di manodopera, neo-dottori con paghe non adeguate...



## CONSEGUENZE:

Il valore formativo del lavoro si è andato via via attenuando... fabbriche e i luoghi di produzione possono essere un

*«nuovo spazio sociale privilegiato perché molti giovani che lavorano volentieri sviluppano i saperi, provino la loro capacità di innovazione, dimostrino la creatività di cui sono capaci, pratichino la cooperazione, imparino la gestione delle comunicazioni e delle relazioni interpersonali, mirino alla crescita espressiva personale, all'elevazione professionale e alla trasformazione dell'ambiente sociale e civile.*

*Nell'ottica non solo della formazione iniziale, ma anche soprattutto di quella continua.» p. 126*

Non si tratta, a questo punto, di svilire o di ridimensionare il ruolo dell'istruzione secondaria e universitaria ma di accettare il principio che non è e non deve essere l'unica epistemologia degna di considerazione.

## TEORIE ECONOMETRICHE E SOCIOLOGICHE di cui tener conto:

### IL BACKGROUND FAMILIARE

*«successo prima scolastico, poi universitario e, infine, anche dell'occupazione iniziale dei giovani dipende, certamente in larga misura, dalla famiglia e dalle sue condizioni economiche, sociali e culturali» p. 121*

### LE COMPETENZE PERSONALI

il livello salariale, di soddisfazione e di eccellenza conseguibile dai singoli soggetti una volta che essi sono entrati nel mondo del lavoro ed abbiano cominciato la loro carriera professionale dipende in larga parte dalle competenze personali:

*«non esiste lavoro, di qualsiasi natura esso sia, nel quale non si possa crescere e meritare riconoscimenti di eccellenza, se ci si dimostra persone valide, davvero compiute, equilibrate, volenterose e competenti.» p. 122*



## CITAZIONI PER RIFLETTERE:

*«amare il proprio lavoro costituisce la migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra»;*  
*«io l'anima ce la metto in tutti i lavori. Per me, ogni lavoro che incammino, è come un primo amore»;*  
*«quelle stelle filanti che sembrano comete del presepio, uno le vede e pensa un desiderio, e poi cascano giù, si raffreddano, e diventano pallini di ferro da due decimi»*



Libertino Faussone,  
in *La chiave a stella*, Primo Levi

# CAPITOLO SESTO: La fine del modello separatista

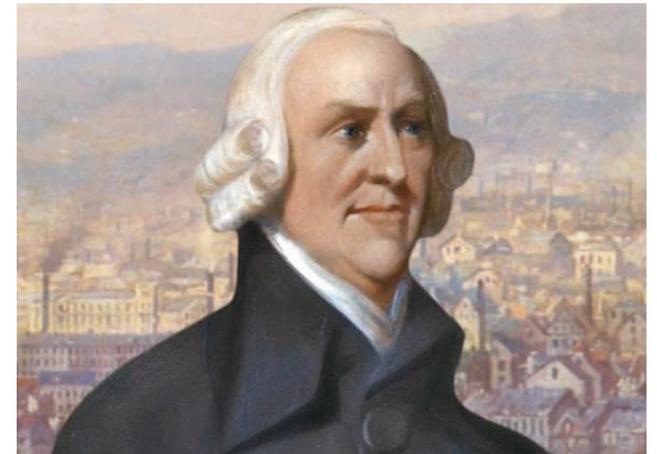
## UNA DOMANDA INIZIALE:

*Perché si ritiene che svolgere un lavoro manuale implichi di per sé una bassa qualificazione professionale, un esercizio spesso dimezzato della cittadinanza e, addirittura, anche una umanità non integralmente fiorita, se non inumana, mentre invece esiga o almeno possa permettere il contrario l'esercizio di un lavoro intellettuale?*

## Dove nasce la divisione del lavoro:

Intuizione di **Adamo Smith (1776)** nella sua *Indagine sulla natura e la causa della ricchezza delle nazioni* dove si afferma che la divisione capitalistica del lavoro avrebbe:

- specializzato e perfezionato le facoltà umane ed intellettuali di alcuni (i nostri "lavoratori della conoscenza")
- preso per stupidi e resi ancora più insipienti molti altri esseri umani, ovvero quelli costretti a prestazioni ripetitive o solo faticose (i nostri "lavoratori manuali").





## MODELLI TAYLOR, FORD E FIAT (p. 134)

Tecnici esperti per programmare  
vs  
Operai per eseguire

=

**separazione** fra pochi che pensano e progettano  
e molti che eseguono



## IL MODELLO DISTRETTISTA (p. 137)

tradizione dell'economia familiare propria della civiltà contadina e artigiana (tipico in Italia).

**Non c'era distinzione** abitazione/officina, luogo geografico locale/economico globale, relazione di lavoro/relazione sociale.

«qualsiasi lavoro doveva essere  
allo stesso tempo  
"svolto" e "spiegato"»

*Giovanni Bonsignori*



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BERGAMO

Dipartimento  
di Scienze Umane  
e Sociali

# CONCLUSIONI: il futuro nel passato?



## IL PENSIERO DI CAMILLO BENSO (p. 140)

La mancanza di capimastri  
nelle fabbriche e di buone  
scuole tecniche

## LA PROPOSTA DI DARIO TURRI (p. 142)

La "Scuola  
laboratorio"



Dibattito ancora attuale per due motivi:  
quello **storico-sociale** e quello **pedagogico-culturale**



**UNA SCOMMESSA DA RILANCIARE CON L'APPRENDISTATO FORMATIVO:**  
tre strategie europee novecentesche di rinnovamento dell'educazione e dell'insegnamento

1. **Dallo specifico al generale:** Georg Kerschensteiner
1. **Popolarizzare più culture:** Giuseppe Lombardo Radice
1. **Distinguere, ma per unire:** rendere praticabile il principio del ritrovare il tutto anche nella parte, consiste nel rilancio del paradigma "integrativo".

