

Celeste Ferrini

L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

*Esperienze e proposte per migliorare
il rapporto tra imprese del territorio
e giovani in formazione: una indagine
nella Romagna faentina e forlivese*

Collana

SMART

LAND



Celeste Ferrini

L'alternanza Scuola-Lavoro

*Esperienze e proposte per migliorare
il rapporto tra imprese del territorio
e giovani in formazione: un'indagine
nella Romagna faentina e forlivese*

Collana Smart Land n°13



La ricerca è stata realizzata grazie
all'impegno e al contributo
della Fondazione Giovanni Dalle Fabbriche
e del Credito Cooperativo ravennate, forlivese e imolese

F O N D A Z I O N E
GIOVANNI DALLE FABBRICHE

fondazione.dallefabbriche.it

L'alternanza Scuola-Lavoro

*Esperienze e proposte per migliorare il rapporto tra imprese del territorio
e giovani in formazione: un'indagine nella Romagna faentina e forlivese*

© 2020 Edizioni Homeless Book
www.homelessbook.it

ISBN: 978-88-3276-140-5 (eBook)

Pubblicato in agosto 2020

Indice

Introduzione	7
1 - L'alternanza Scuola-Lavoro: definizioni e modelli europei	9
Il contesto di sviluppo	9
La risposta dell'Europa	10
La formazione scuola-lavoro in Europa	27
2 - il quadro italiano	41
Il quadro italiano	41
Esiti dell'alternanza ad oggi	63
Alcuni esempi di alternanza Scuola-Lavoro nel nostro territorio	69
Apprendistato e tirocinio tra l'alternanza Scuola-Lavoro	77
Tra pro e contro dell'alternanza e i cambiamenti odierni	86
3 - Tirocini in Emilia Romagna ed esperienza Unibo	91
Novità sui tirocini in Emilia Romagna	91
Il caso UNIBO	94
4 - L'alternanza Scuola-Lavoro di eccellenza nell'area romagnola	103
L'eccellenza nel faentino: L'Istituto Tecnico "A. Oriani"	103
Alcuni casi forlivesi	129
5 - Due punti su cui meditare: incentivi alle imprese e impronta del mondo sociale	133
Incentivi alle imprese	133
Il mondo del sociale	139
Ulteriori riflessioni...	149
Fonti documentali	151
Sitografia	154
Ringraziamenti	156

*Ai giovani
che abbiano sempre grandi sogni
e ai "meno giovani"
che con la loro esperienza sappiano indicare
la via migliore per raggiungerli*

*“Gli imprenditori sono persone
che prendono l’acqua gelata
che viene buttata sulle loro idee,
la scaldano con l’entusiasmo,
ne fanno vapore e si spingono avanti”*

Harvey B. Mackay

Introduzione

Il “*focus*” di questa ricerca è concentrato sul tema dell’alternanza Scuola-Lavoro, anche attraverso il susseguirsi di cambi normativi, formule sempre più innovative e funzionali ai ragazzi, luci e ombre di un modo per approcciarsi al mondo del lavoro forse sempre da rivalutare.

Il presente lavoro è articolato in cinque capitoli, con vari paragrafi e sottoparagrafi. Il primo capitolo si concentra principalmente sulle definizioni e i modelli di alternanza in Europa, soffermandosi su quelli più simili all’Italia.

Il secondo capitolo tratta l’alternanza nel caso italiano, dalle origini fino agli ultimi cambiamenti, con le varie normative che si sono susseguite nel tempo e le difficoltà che tuttora vi sono; sono però compresi alcuni buoni esempi del nostro territorio.

Il terzo è orientato al tema dell’avvicinamento al mondo del lavoro per i giovani appartenenti alla sfera universitaria, attraverso la forma dei tirocini, trattando dati specifici dell’Università di Bologna.

Il quarto offre un esempio d’eccellenza dell’alternanza nel nostro territorio romagnolo, affrontando l’analisi di un caso di scuola superiore, anche al fine di osservare come sia in grado di organizzarsi per gestire al meglio tutte le attività riguardanti il progetto di alternanza, differenziando i percorsi delle classi interessate.

Il quinto capitolo, da ultimo, ha l’obiettivo di prendere in considerazione altri due ambiti sempre collegati all’alternanza che rispecchiano in qualche modo le tra-

sformazioni dei bisogni e degli assetti societari degli ultimi tempi.

Il mondo dell'alternanza è ancora una pagina aperta e in continua evoluzione e mutazione. L'impegno negli ultimi tempi è stato senza dubbio rilevante e ha dato spazio a nuove possibilità per molti giovani, a nuove risposte e ad una partecipazione maggiore, ma è necessario un apporto ancora più attivo.

Come la citazione di Mackay che ho voluto riportare qui sopra, quello che serve oggi all'alternanza è l'entusiasmo di credere che tale esperienza possa andare oltre al suo essere tesoro di competenze acquisite, per diventare anche concreta fonte di lavoro e di costruzione migliore del proprio futuro per i giovani, offrendo in tale senso quella necessaria spinta in avanti.

1 - L'alternanza Scuola-Lavoro: definizioni e modelli europei

Il contesto di sviluppo

Negli ultimi anni, in particolar modo dall'inizio degli anni duemila, lo scenario economico ed occupazionale è mutato notevolmente, specie a causa del forte impatto generato dalla crisi economica, che continua a colpire intensamente il mondo del lavoro giovanile. Si vedono, da una parte, aziende magari in vita da decenni e tramandate di famiglia in famiglia ormai prossime alla cessazione o *start - up* che faticano ad assumere nuovo personale perchè impaurite dall'effettiva quantità della loro attività produttiva e schiacciate dall'aumento della tassazione; dall'altra, giovani diplomati e laureati sempre più preparati che auspicano una prima esperienza lavorativa che li realizzi dopo gli anni di studio e permetta loro di costruirsi un futuro senza più gravare sui genitori, anche se spesso necessitano di quelle competenze pratiche che solo sul campo possono essere apprese.

Da qui i fenomeni ormai sempre più frequenti di "fuga dei cervelli" in altri Stati, di giovani/adulti sempre più a carico dei genitori in quanto non percepiscono una retribuzione adeguata, con conseguenti mutazioni della composizione familiare, in quanto si riduce il tasso di natalità e sono sempre più difficili i matrimoni, generando una reazione a catena di ampia insoddisfazione generale.

Ma ci si è davvero arresi e non si vede più la luce in fondo al *tunnel*? Si vuol davvero lasciare fuggire il tessuto giovanile e non far fiorire le eccellenze che ogni Paese ha? Spesso viene da pensarlo, ma qui di seguito si analizzerà la risposta che la Comunità Europea sta cercando di offrire.

La risposta dell'Europa

L'elevato tasso di disoccupazione giovanile, la differenza tra i profili in uscita tra i vari percorsi formativi e le competenze realmente richieste nel mondo del lavoro sono un problematico fenomeno sociale da risolvere per offrire nuovamente competitività ai mercati e garantire dignità ed equità sociale. La Comunità Europea sembra essersi focalizzata sull'anello chiave di queste nuove prospettive: lo sviluppo di un'istruzione e di una formazione di eccellenza a partire da forme di apprendimento duali, in grado di associare all'apprendimento teorico competenze pratiche acquisibili sul posto di lavoro; processo che per la maggior parte prende il nome di "alternanza Scuola-Lavoro". In Europa si possono distinguere principalmente quattro tipologie di alternanza:

- alternanza come formazione di seconda opportunità per soggetti in difficoltà scolastica, per coloro che hanno faticato nella riuscita scolastica. L'obiettivo è quello di creare dei percorsi e delle esperienze applicative in circostanze di debolezza, come dopo una bocciatura, ridimensionando la paura verso un giudizio negativo e offrendo una nuova motivazione per formarsi;
- alternanza di orientamento degli studenti alla



loro futura condizione lavorativa. Questa tipologia è forse quella più diffusa, anche se pare concentrarsi sulle filiere formative che danno luogo ad uno sbocco immediato sul mercato del lavoro. La durata di questi percorsi di lavoro è breve, con un primario ruolo dell'insegnamento formale;

- alternanza professionalizzante, come ruolo essenziale di formazione affidato all'attività professionale. Si tratta, da una parte, dei mestieri artigianali, dall'altra, di molte professioni conseguenti ai relativi percorsi di studio universitari, come l'attività di medico e avvocato. Qui ci si trova in condizioni di lavoro più lunghe, con l'inserimento di valutazioni, e una collaborazione reale per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa;
- alternanza formalizzata sotto un contratto lavorativo, che include una vasta gamma di formule contrattuali con il fine di instaurare un primo inserimento lavorativo; ovvero nuovi scenari rispetto allo *standard* del lavoro a tempo indeterminato, che sono maturati negli anni Ottanta in tutti i Paesi europei, come contrasto ad una disoccupazione giovanile in forte aumento. In Italia tale modello di alternanza è costituito dall'apprendistato.

Il Consiglio dell'Unione Europea ha evidenziato che *“l'istruzione e la formazione hanno un ruolo cruciale da svolgere nel raccogliere le numerose sfide socioeconomiche, demografiche, ambientali e tecnologiche cui l'Europa e i suoi cittadini devono far fronte attualmente e negli anni a venire”* e che *“investimenti efficienti in capitale umano attraverso si-*

stemi di istruzione e formazione sono una componente essenziale della strategia dell'Europa per raggiungere i principali obiettivi della strategia di Lisbona¹, ovvero livelli elevati di crescita e di occupazione sostenibile e basata sulla conoscenza, promuovendo nel contempo la realizzazione personale, la coesione sociale e la cittadinanza attiva" (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, 2009, Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ET 2020, 2009/C 119/02).² Si tiene conto della diversità e delle caratteristiche che ogni Stato europeo ha, ma nel programma fino al 2020 pare essere la loro cooperazione lo strumento migliore per una crescita continua dei sistemi di istruzione e formazione, per il raggiungimento di un "apprendimento permanente" (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, 2009, Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ET 2020, 2009/C 119/02); un apprendimento che abbraccia i settori formali e non formali e che comprende l'istruzione dalle scuole della prima infanzia fino alla formazione degli adulti, impegnandosi oltre che qualitativamente verso questi servizi, anche con valori più profondi, come l'equità, la coesione, la cittadinanza attiva e l'innovazione, alla base dell'imprenditorialità.

Inoltre, il Consiglio dell'Unione Europea prevede anche dei "criteri di riferimento europei", che negli anni

1 La strategia di Lisbona mirava a costruire un quadro che favorisse la cooperazione europea in ambito di istruzione e formazione, con l'obiettivo di migliorare l'apprendimento reciproco e il coordinamento aperto.

2 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2009.119.01.0002.01.ITA&toc=OJ:C:2009:119:TOC



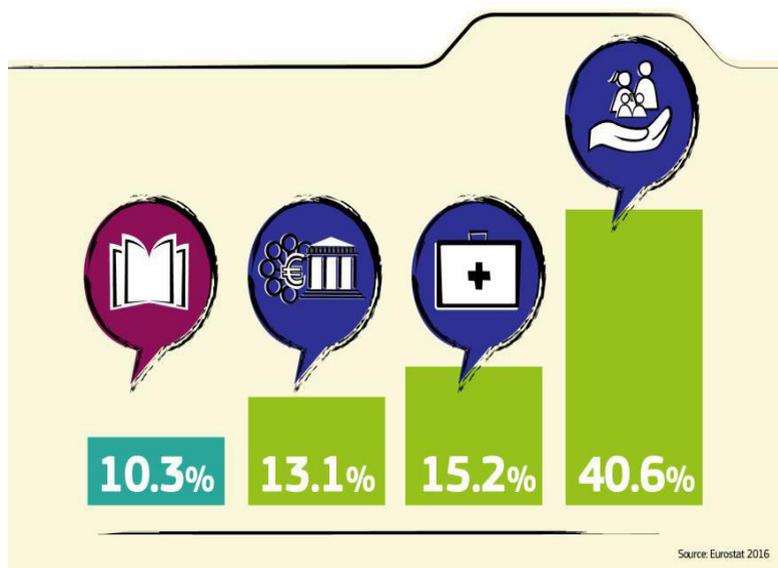
dal 2010 al 2020 aiutino a monitorare gli sviluppi raggiunti a livello globale in base agli obiettivi prefissati, trattando, più nello specifico, della partecipazione degli adulti, specie quelli scarsamente qualificati, all'apprendimento permanente, del raggiungimento di un adeguato livello di competenze di base per gli studenti in materie come la lettura, la matematica e le scienze, dell'incremento dei diplomati di scuola superiore, della riduzione dell'abbandono prematuro di istruzione e formazione e, infine, del rafforzamento dell'istruzione nella prima infanzia come punto di forza per una realizzazione futura, in particolare per coloro che provengono da un ambiente più svantaggiato.

In aggiunta, è opportuno continuare ad investire sulla mobilità, sia in Europa, sia nel mondo, anche grazie al sempre più diffuso Programma *Erasmus*, che garantisce ai giovani un'esperienza attiva in uno Stato diverso dal proprio, sull'occupabilità e sull'apprendimento delle lingue straniere dall'infanzia. Nell'ultimo decennio è da sottolineare proprio l'introduzione di strumenti europei a sostegno della mobilità degli studenti e dei lavoratori, come ad esempio il quadro europeo delle qualifiche (EQF), EUROPASS, il sistema europeo di trasferimento dei crediti accademici (ECTS ed ECVET), la classificazione multilingue europea delle abilità/competenze, qualifiche e professioni (ESCO) e i quadri di riferimento per la garanzia della qualità. Questi strumenti riescono a migliorare la trasparenza rendendo comparabili tra paesi le qualifiche (EQF) e trasferibili i punti dei crediti (ECTS).

Per ottenere tali sistemi di istruzione e formazione sempre più d'eccellenza l'Europa si è impegnata in in-

vestimenti maggiori. La quota media dell'istruzione nell'Unione Europea all'interno della spesa pubblica ammontava nel 2015 al 10,3%, ovvero 716 miliardi di euro. L'istruzione rimane il quarto grande pilastro di dispendio del governo europeo, dopo la protezione sociale, pari al 40,6%, la sanità, pari al 15,2% e i servizi pubblici generali, pari al 13,1%, come si evidenzia nella Figura 1, registrando inoltre un rapporto tra la spesa per l'istruzione e il PIL pari al 4,9% (Commissione Europea, 2017, *Educazione e Formazione Monitor 2017*).

Figura 1. Spesa pubblica media UE-28 su istruzione, servizi pubblici generali, salute e protezione sociale in percentuale della spesa pubblica totale, 2016



Fonte: Commissione Europea, 2017

Investire nell'istruzione e nella formazione è fonda-

mentale per incrementare la produttività e promuovere la crescita economica ed è nell'interesse di tutti. Tuttavia, nonostante l'istruzione produca evidenti rendimenti positivi nel medio - lungo periodo, la crisi economica e l'esigenza di risanare i conti pubblici hanno portato molti Stati a ridimensionare gli investimenti in essa. A partire dall'anno scolastico 2009/2010 e soprattutto a decorrere dalla seconda metà del 2010 vari Paesi sono stati costretti ad un taglio delle retribuzioni degli insegnanti e di altri dipendenti pubblici. Nel 2012 la maggior parte dei Paesi non ha modificato le modalità di finanziamento dei meccanismi di sostegno a favore di alunni e studenti e/o delle loro famiglie. Solo alcuni Paesi, tra cui Spagna (bilancio statale), Cipro e Portogallo, hanno registrato una riduzione dei finanziamenti a favore delle diverse forme di sostegno previste per il mondo dell'istruzione. Infatti, un livello di spesa insufficiente oggi determinerà inevitabilmente, nel medio - lungo periodo, gravi conseguenze per la base delle abilità in Europa.

Per un utilizzo più efficiente dei fondi occorrerebbe partire dai primi segmenti dell'istruzione in modo da prevenire l'abbandono scolastico precoce e le sue conseguenze in età adulta, legate al titolo di studio conseguito, al tasso di occupazione, al reddito percepito, alla prevenzione del crimine, alla salute. In più, è necessario offrire un'educazione della prima infanzia a prezzi accessibili e di qualità, al fine di non ostacolare i gruppi socialmente svantaggiati, in quanto, anche se dal 2000 i Paesi stanno investendo maggiormente nel settore dell'istruzione prescolare e scolare, gli investimenti pubblici pro capite relativi al segmento della

prima infanzia restano più bassi che per qualsiasi altro segmento.

I governi dovrebbero operare per ottenere maggiori risultati con le risorse impiegate, come con la partecipazione ai costi nell'IFP, l'Istruzione e Formazione Professionale, e nell'istruzione superiore, che producono considerevoli rendimenti pubblici e privati. Infatti, nei sistemi duali ben strutturati di IFP, le aziende ottengono rendimenti a lungo termine anche quando i costi dell'apprendistato superano i ricavi diretti che l'azienda trae dal lavoro di un apprendista e per incentivare l'offerta di apprendistati, i fondi pubblici dovrebbero essere destinati soprattutto ai settori con fabbisogno di personale in crescita. Le imprese, così, potrebbero incrementare gli investimenti in IFP, partecipando ai modelli di formazione in alternanza, ma anche sostenendo le scuole con attrezzature adeguate. Inoltre, in un contesto di risorse più scarse, i governi sono tenuti anche ad utilizzare efficacemente i Fondi strutturali disponibili, in particolare il Fondo sociale europeo.

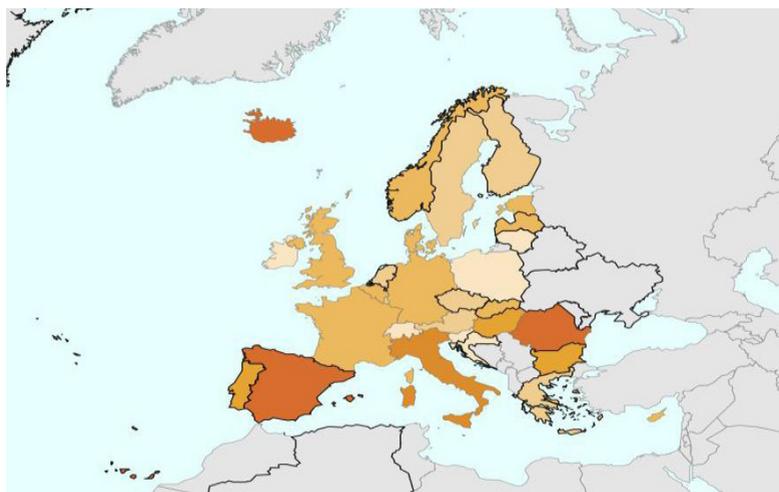
Per il periodo 2014 - 2020 si ritiene opportuno procedere nella concentrazione delle risorse e nella definizione delle priorità a sostegno degli investimenti nell'istruzione e nelle relative infrastrutture. Ad esempio, da quando è stato varato nel 1987 il programma *Erasmus* ha cofinanziato 3 milioni di scambi di studenti. La commissione ora ha proposto il programma "*Erasmus per tutti 2014 - 2020*", che sosterrà anche iniziative transnazionali in questi settori mediante la mobilità, la cooperazione e le azioni di sostegno strategico e consentirà a 5 milioni di persone di ricevere sovvenzioni per studiare, formarsi o prestare servizi di volontariato all'estero.



In più, esiste un sistema di prestiti garantiti *Erasmus for Masters* rivolto a coloro che prendono parte ad un intero corso di *master* in un altro Paese europeo (Commissione Europea, 2015, *Europa 2020: la strategia europea per la crescita*).

Tuttavia, nonostante gli investimenti e i numerosi progressi ottenuti negli ultimi anni, ci sono ancora dati non soddisfacenti in molti campi, come il tasso di coloro che abbandonano prematuramente l'educazione e formazione, che la Figura 2 mostra ancora alto in Spagna con una percentuale del 18,3% in arancio scuro, in Portogallo del 12,6% e in Italia, del 14% nel 2017; oppure il numero di giovani quindicenni che non possiedono abilità sufficienti nella lettura e la partecipazione all'apprendimento permanente ancora scarsa.

Figura 2. Abbandono prematuro dall'istruzione e formazione anno 2017



Fonte: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/statistics-illustrated>

L'istruzione e la formazione sono ormai diventate un tassello fondamentale per sopravvivere e reagire nei confronti dell'avanzare di un mondo che rende disponibile manodopera sempre più qualificata. Investire in esse *“per sviluppare abilità è essenziale ai fini della promozione della crescita e della competitività: è infatti dalle abilità che dipende la capacità dell'Europa di incrementare la produttività. Nel lungo periodo le abilità possono attivare l'innovazione e la crescita, spostare la produzione nella parte più alta della catena del valore, stimolare la concentrazione di abilità di livello più elevato nell'UE e plasmare il futuro mercato del lavoro”* (Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, 2012, *Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socio-economici* COM/2012/0669 finale)³. Entro il 2020 un 20% in più dei posti di lavoro pretenderà abilità di livello superiore. Occorre ampliare la portata delle riforme e velocizzarle al fine di sostenere la crescita e l'occupazione, dando una priorità alla lotta contro la disoccupazione giovanile.

L'istruzione e la formazione per offrire ai giovani una nuova pagina nel mondo del lavoro necessitano di livelli qualitativi sempre maggiori. Oltre alle competenze generali, infatti, sono sempre più diffuse e richieste quelle trasversali, le *soft o transversal skills*. Al giorno d'oggi sono le persone in possesso di abilità più elevate e pertinenti che fanno la differenza. Secondo il Cedefop⁴, nell'UE i posti di lavoro per cui sono neces-

3 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-IT/TXT/?uri=CELEX:52012DC0669&from=en>

4 Il Cedefop, ovvero il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, è un'agenzia dell'Unione Europea che analizza,



sarie qualifiche di livello terziario, aumenteranno dal 29% nel 2010 al 34% nel 2020, mentre la percentuale di quelli poco qualificati scenderà dal 23% al 18% (Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, 2012, *Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici* COM/2012/0669 finale). Le abilità trasversali, come il ragionare in maniera critica, lo spirito di iniziativa, l'astuzia nel risolvere problemi e il lavoro in gruppo, permetteranno di affrontare le sfide professionali odierne sempre più differenti e imprevedibili.

Un particolare rilievo stanno assumendo le abilità imprenditoriali, indispensabili non solo per la nascita di nuove imprese ma anche per l'occupabilità dei giovani, anche se a livello nazionale sono ancora pochi gli Stati membri che hanno adottato una strategia specifica ed adeguata per l'educazione all'imprenditorialità. I singoli Stati dovrebbero servirsi di metodi di insegnamento e di apprendimento nuovi e creativi già dalla scuola elementare e dedicarsi alle opportunità di fare impresa come possibile sbocco professionale dall'istruzione secondaria di primo grado fino a quella superiore. Parole chiave dovrebbero essere l'apprendimento basato sui problemi e sui collegamenti con le imprese e l'esperienza del mondo reale a ciascun livello di istruzione. Prima di terminare l'istruzione obbligatoria tutti i ragazzi dovrebbero aver vissuto almeno un'esperienza imprenditoriale concreta.

diffonde informazioni e supporta professionisti nella promozione di tali politiche educative di interesse comune, anche tramite convegni, *forum*, *workshop* e pubblicazioni.

Ancora elevata è anche la ricerca nell'area STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). Infatti, negli ambiti ad alta intensità di tecnologia e ricerca la richiesta di manodopera qualificata è e resterà alta. Per questo, l'area STEM è da rafforzare ad ogni livello di istruzione, facendone comprendere la rilevanza per il proprio futuro.

Per migliorare la qualità delle abilità professionali, invece, è importante sviluppare sistemi di IFP di eccellenza. Il rafforzamento delle abilità di base e trasversali non è di per sé sufficiente a generare crescita e competitività ed è ancora troppo marcata la distanza tra il mondo dell'istruzione e il mondo del lavoro. Per questo servono investimenti mirati nell'IFP, ovvero nella formazione iniziale e continua. L'IFP è oggi uno strumento abbondantemente riconosciuto, in grado di agevolare l'occupazione giovanile.

Alcuni Paesi europei, come la Germania, l'Austria, la Danimarca, i Paesi Bassi, sono dotati di sistemi di IFP di eccellenza, con un meccanismo al loro interno in grado di gestire gli attuali e futuri bisogni di abilità ed ottenere una formazione influenzata maggiormente dalla domanda. In questi Paesi il dislivello tra domanda e offerta di abilità è minore e i tassi di occupazione giovanile sono più elevati, con conseguente istruzione e formazione professionale caratterizzate da sistemi duali nei quali l'apprendimento sul lavoro risulta elevato.

Molti altri Paesi, in genere quelli dell'Europa meridionale, sono invece in ritardo verso questi sistemi, con differenze legate alle tradizioni socioculturali, alle strutture dei sistemi di istruzione e formazione, all'economia e al mercato del lavoro non simili e alle riforme



intraprese. Per raggiungere l'eccellenza nell'IFP, infatti, è necessario un impegno notevole, che va dal rinnovare sistematicamente i curricula, ad aggiornare i metodi e le tecniche di insegnamento, al coinvolgere attivamente le imprese, in particolare le PMI. L'IFP deve poter rispondere alla richiesta di abilità professionali avanzate, deve permettere l'accesso all'istruzione superiore a coloro che lo desiderano e perfezionare le abilità per coloro che vogliono riprendere un percorso di formazione. Spesso l'apprendimento sul lavoro, evidenziato dalla forma dell'apprendistato e di altri modelli duali, che contribuiscono a un passaggio più veloce dallo studio al lavoro, presuppone un quadro normativo chiaro e ruoli ben definiti. L'approccio alla base del sistema duale, ossia una formazione in aula con parallela esperienza pratica sul lavoro, ha una forza da far emergere a livello terziario.

Tra le *transversal skills* rientrano anche quelle digitali e la rivoluzione digitale è in grado di offrire buone opportunità per la formazione, garantendone una migliore qualità, accesso ed equità e riducendo così le barriere all'istruzione, specie quelle di carattere sociale, dato che con questi sviluppi è possibile apprendere in ogni parte del mondo e in ogni momento, anche con percorsi personalizzati. L'apprendimento digitale e le recenti tendenze in ambito di risorse educative aperte (OER) stanno mutando notevolmente vari aspetti della formazione, con un ampliamento dell'offerta educativa al di là delle forme e dei confini tradizionali e l'Europa dovrebbe sfruttare il potenziale di tali OER sempre più. Per questo sono necessarie buone abilità informatiche, che alcuni Stati membri ancora ritardano ad implementare nel modo più adeguato, e

un'effettiva integrazione tra l'apprendimento digitale e le OER in ogni aspetto dell'istruzione e formazione. Questo perchè solo una strategia coerente a livello europeo sarà in grado di affrontare tutte le sfide più complesse, sostenendo le azioni degli Stati membri e degli *stakeholder*.

La perseveranza su tali tematiche ha portato ulteriori iniziative riguardanti l'occupazione giovanile e promosse dalla Commissione, come gli obiettivi del *Youth Employment Package* del 5 dicembre 2012, ovvero il pacchetto "Opportunità per i giovani" adottato nel 2011 dalla Commissione europea ed entrato in vigore nel 2013, che ha stanziato 10 miliardi di euro per gli otto Paesi con il tasso di disoccupazione giovanile più elevato, utilizzati per sussidi, formazione professionale, lotta contro l'abbandono scolastico, di cui ne trarranno beneficio almeno 658.000 giovani e 56.000 piccole imprese (Sintesi per i cittadini, La Commissione UE propone un pacchetto per l'occupazione giovanile). Tale pacchetto è stato trasmesso alla maggior parte dei Paesi membri con quattro raccomandazioni specifiche per combattere la disoccupazione giovanile, ovvero agevolando il passaggio tra scuola e lavoro con la garanzia per i giovani, offrendo ai ragazzi maggiori possibilità di formarsi e lavorare all'estero, perfezionando l'offerta degli apprendistati e garantendo un quadro di qualità dei tirocini affinché diventino un'esperienza lavorativa elevata in condizioni di sicurezza, per cercare di fuorviare all'idea che questi possano essere utilizzati abusivamente come manodopera a basso costo o gratuita creando solo un circolo vizioso di lavoro precario.

Infatti, pare che *"investendo nel capitale umano dei giovani europei si otterranno vantaggi a lungo termine e si contribuirà ad una crescita economica sostenibile ed inclusiva.*



L'Unione sarà in grado di cogliere tutti i vantaggi di una forza lavoro attiva, innovativa e qualificata, evitando gli elevati costi causati da giovani che non si trovano né in situazione lavorativa, né seguono un percorso scolastico o formativo ("NEET"); tali costi ammontano all'1,2% del PIL" nel 2013 (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, 2013, Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani 2013/C 120/01)5, e in alcuni Paesi, tra cui Bulgaria, Cipro, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia e Polonia, sono pari al 2% o più del loro PIL (Commissione Europea, 2012, Memo)6.

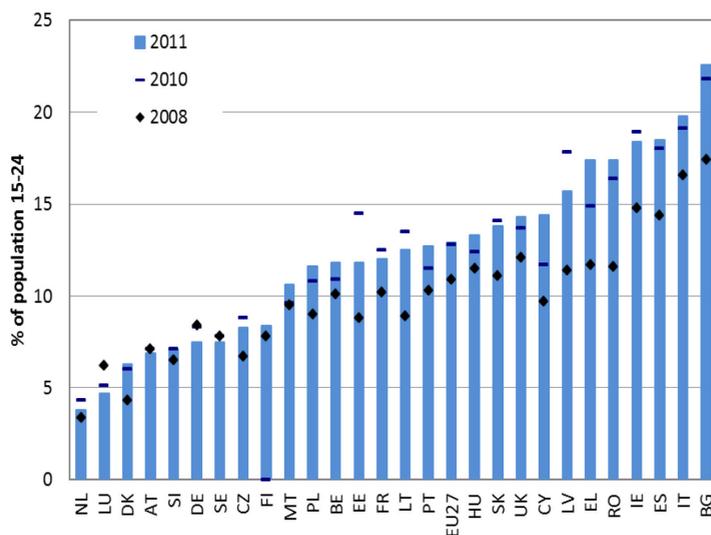
I giovani sono stati fortemente colpiti durante la crisi e oggi giorno sono diventati i soggetti più vulnerabili della società, specie a causa delle condizioni di lavoro precarie, sottolineando il fatto che i giovani genitori, soprattutto le giovani mamme, non possono contare su misure adeguate per raggiungere l'equilibrio tra la vita lavorativa e quella personale. Il pacchetto è stato proposto perché il tasso di disoccupazione giovanile sotto i 25 anni nell'Unione Europea è più di due volte più alto del tasso per gli adulti nella maggior parte degli Stati membri, il 22,7% rispetto al 9,2% nel terzo trimestre del 2012, aumentando sempre più drasticamente. Il tasso di lunga durata si è incrementato del 3,7% fra 2008 e 2012, nei confronti di un aumento dell'1,8% per gli adulti, mentre i tassi di occupazione complessivi per i giovani sono scesi dal 37,3% al 32,8%, tre volte tanto quanto per gli adulti (Commissione Europea, 2012, Memo). Nel 2013 in tutta l'Unione Europea i NEET risalgono a 7,5 milioni, il

5 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_2013.120.01.0001.01.ITA&toc=OJ:C:2013:120:TOC

6 http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-938_en.htm

12,9% dei ragazzi giovani europei di età compresa tra i 15 e i 24 anni, tra cui vi sono coloro che sono in possesso solamente del diploma di istruzione secondaria inferiore, migranti o provenienti da ambienti svantaggiati, ma negli ultimi tempi anche molti giovani laureati che faticano ad inserirsi dopo gli studi e, come mostra la Figura 3, ci sono stati mutamenti notevoli tra il 2008 e il 2011. In più nel 2013 il 30,1% dei disoccupati di età inferiore ai 25 anni è in questa situazione da più di dodici mesi (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, 2013, *Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani 2013/C 120/01*).

Figura 3. Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) - Stati membri dell'Unione Europea, 2008, 2010 e 2011 (Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro)



Fonte: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-938_en.htm



Sono necessarie, quindi, misure di sostegno adeguate riconoscendo, al contempo stesso, la responsabilità individuale dei giovani nel trovare una strada per inserirsi nell'attività economica.

Uno dei primi obiettivi del pacchetto riguarda la garanzia per i giovani. Con l'espressione "garanzia per i giovani" si vuole indicare uno stadio nel quale, entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione e dal termine dell'istruzione, ai giovani viene concessa un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, comprendente programmi di formazione che fanno conseguire una certa qualifica professionale, di apprendistato o tirocinio. Il punto di partenza per il rilascio della garanzia per i giovani a un ragazzo dovrebbe essere la registrazione presso un servizio occupazionale, e per i "NEET" non registrati gli Stati membri dovrebbero specificare un ulteriore corrispondente punto di partenza sempre entro il periodo di quattro mesi. Questo per portare soluzione al fatto che, dato il clima generale, sempre maggiori ragazzi non ricercano lavoro in modo attivo e non hanno nemmeno un supporto strutturale per rientrare nel mercato del lavoro e alcune ricerche sembrano mostrare che tale disoccupazione giovanile segnerà tracce indelebili in futuro se non si delinea una rotta differente, come livelli di reddito sempre inferiori, una perdita di capitale umano, il trasferimento di povertà tra generazioni o una ridotta motivazione nel fondare una famiglia, incidendo negativamente anche sull'indice demografico.

Si auspica che questa garanzia per i giovani concorrerà a concretizzare tre obiettivi della strategia Europa 2020, quali garantire un lavoro al 75% delle persone di

età compresa tra i 20 e i 64 anni, ridurre gli abbandoni scolastici a meno del 10% e liberare dalla povertà e dall'esclusione sociale almeno 20 milioni di persone (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, 2013, *Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani 2013/C 120/01*).

Per quanto riguarda gli apprendistati il pacchetto ha condotto alla creazione di una 'Alleanza Europea per l'Apprendistato', volta a migliorare la qualità e l'offerta degli apprendistati, oltre che a incentivare la collaborazione tra gli Stati per creare e sostenere sistemi di istruzione duali. Si sottolinea il fatto che si tende a parlare di apprendistato in forma plurale proprio per evidenziare che non si ha una definizione univoca e condivisa, ma ci si riferisce a tutte le tipologie che alternano l'istruzione, nelle scuole o presso enti formativi con rilascio di qualificazioni professionali riconosciute, con la formazione svolta in azienda, un apprendimento pratico sul posto di lavoro.

In aggiunta, le differenze esistenti tra i livelli di disoccupazione giovanile, combinate all'aumento delle tariffe dei posti vacanti in alcuni Stati membri, sembrano segnalare che la mobilità intra - UE possa offrire ai giovani un accesso a maggiori opportunità occupazionali. I tirocini e gli apprendistati transnazionali garantiscono vantaggi, oltre che la possibilità di testare un lavoro in un altro Paese senza immediatamente impegnarsi in un lavoro a lungo termine. La Commissione ha lanciato la sua prima iniziativa mediante incentivi finanziari alla mobilità dei giovani con l'azione "il vostro primo lavoro EURES". Questa supporta i cittadini dell'UE dai 18 ai 30 anni nel trovare lavoro in altri Stati membri, com-



binando servizi personalizzati di corrispondenza e collocamento dei posti di lavoro con gli incentivi finanziari dell'UE, contributi alle spese di viaggio per colloqui di lavoro, formazione e lavoro pre - lavoro e attività di integrazione, anche se tale nuova definizione deve far fronte alle risorse dell'UE, 11 milioni di euro tra 2011 e 2013, e al suo obiettivo globale di 5.000 posizionamenti dal 2014, che sono limitati.

La formazione scuola-lavoro in Europa

Le origini e i modelli nei principali Paesi europei

In tutti i Paesi europei esistono due modelli di formazione scuola - lavoro utilizzati da tempo: l'alternanza e l'apprendistato, a volte in alternativa tra di loro, a volte integrati, a seconda del territorio. La forma dell'alternanza assegna responsabilità educative e gestionali alla scuola, a cui spetta proprio il ruolo di leader, guida delle varie operazioni, integrando esperienze di lavoro presso un'impresa. L'apprendistato, invece, è gestito dalle imprese. La responsabilità educativa è dell'impresa e la scuola supporta solamente con un certo numero di ore di cultura generale. L'apprendistato prevede un contratto di lavoro tipico, con remunerazioni sempre molto più modeste di quelle del contratto nazionale di settore.

Tra gli Stati membri più impegnati verso questa direzione educativa e in cui hanno preso vita queste forme si può trovare l'Austria, in cui agli inizi degli anni 2000 si potevano osservare due tipologie di alternanza Scuola-Lavoro, quella formativa offerta dalle *Berufsbildende mittlere Schulen* e dalle *Berufsbildende höhere Schulen*, istituti ad indirizzo professionale di livello secondario

superiore rispettivamente di livello medio e avanzato e quella lavorativa che si è inserita nel sistema duale diffondendosi in due differenti luoghi di formazione, la scuola e l'azienda.

In Danimarca l'istruzione e la formazione hanno preso diverse sfaccettature, ovvero professionale (*erhvervsuddannelserne* - EUD) nei settori commerciale e tecnico offerta dagli istituti commerciali e tecnici; di base per il servizio socio/sanitario (*grundlæggendesocial - og sundhedsuddannelser* - SOSU) offerta dagli istituti per il servizio sociale e sanitario; nel settore agrario offerta dagli istituti di agraria e marittima offerta dalle scuole specialistiche del settore. Questi programmi si sono rivolti ai giovani fra i 16 e i 19/20 anni e si sono alternati tra istruzione teorica e un periodo di formazione pratica in impresa. Ad eccezione della formazione specifica del settore marittimo, si trattava di tutte forme sotto il controllo del Ministero dell'educazione. Gli istituti di formazione dotati di una relativa autonomia avevano un ruolo rilevante nel sistema VET⁷ danese, mentre i consigli del commercio centrali influenzavano gli aspetti occupazionali, come la durata e la struttura dei programmi di formazione e quelli a livello locale supportavano la pianificazione dei contenuti e il loro adattamento alle esigenze locali, per dare una risposta reale ai bisogni del mercato del lavoro. Per accedere ai programmi di istruzione e formazione professionale in genere occorreva aver portato a termine l'istruzione ob-

7 L'alternanza del sistema VET è fondata su una versione dell'apprendistato che alterna periodi di formazione di base a scuola con periodi di formazione pratica in azienda e i programmi prevedono un corso base e propedeutico al secondo, il corso avanzato.



bligatoria. Di solito l'ammissione è sempre stata libera, ma poteva diventare limitata nel caso in cui il numero di iscrizioni a certi programmi eccedesse le domande del mondo del lavoro di persone qualificate all'interno di una certa specializzazione.

In Inghilterra l'alternanza Scuola-Lavoro è partita svolgendosi sia durante l'istruzione obbligatoria sia successivamente, nello specifico dell'alternanza formativa, il *work - related learning* o *extended work - related learning in base* alla durata del periodo lavorativo, e dell'alternanza lavorativa vera e propria. Per gli studenti con percorso scolastico principalmente generale, il *work - related learning* poteva essere integrato all'apprendimento delle varie materie, oppure mediante l'educazione alla carriera, la *career education* o, infine, attraverso l'alternanza lavorativa vera e propria. Per gli altri veniva offerto con un corso che permetteva il conseguimento di una qualifica professionale come lo *Young Apprenticeship programme*. Inoltre, nell'istruzione secondaria superiore non obbligatoria, l'alternanza lavorativa si prevedeva limitatamente alle *National Vocational Qualifications (NVQs)*, qualifiche professionali raggiungibili con lo svolgimento di un'attività lavorativa. Nonostante tutto ciò, vale la pena ricordare che l'Inghilterra ha rappresentato un caso isolato rispetto agli altri sistemi scolastici europei, in quanto non ha previsto per il livello di istruzione secondaria un curriculum obbligatorio ma ha lasciato allo studente stesso l'autonomia di definire il proprio curriculum basandosi sulle qualifiche e il futuro da costruire. Lo studente ha avuto modo di scegliere, fra le qualifiche riconosciute a livello nazio-

nale e fra i programmi stabiliti dagli *Awarding bodies*⁸, se frequentare corsi di tipo generale e/o corsi di tipo professionale, con un numero di materie per le quali lo studente otteneva una qualifica variabile da 2 a 4.

Nei Paesi Bassi l'istruzione e formazione professionale ha presentato un'offerta sui livelli di istruzione secondaria inferiore (VMBO - istruzione secondaria preprofessionale) dai 14 ai 16 anni di età; secondaria superiore e post - secondaria (MBO - istruzione secondaria professionale), dai 16 ai 17/18/19/20 anni di età; del settore agrario, offerta dagli istituti di agraria e di istruzione superiore (HBO) dai 17 ai 20 anni di età. Tra tutti questi modelli unicamente l'istruzione MBO è stata organizzata nella modalità dell'alternanza Scuola-Lavoro.

In Portogallo ha avuto rilevanza il Decreto Legge n. 205/96 che ha definito l'alternanza come un'interazione tra le componenti di formazione teorica e di formazione pratica obbligatoria, includendo una formazione in situazione di lavoro, distribuita in forma progressiva lungo tutto il processo formativo e differenziando l'organizzazione dell'alternanza a seconda degli indirizzi di studio e dei livelli di sviluppo curricolare. Anche in Portogallo, si sono comunque individuate due tipologie principali di alternanza Scuola-Lavoro, quella formativa, offerta dai *Cursos tecnológicos* (corsi tecnologici) e dai *Cursos profissionais* (corsi professionali), e quella lavorativa nell'ambito dei *Cursos de aprendizagem*.

8 Gli *Awarding bodies* sono enti autonomi senza scopo di lucro, finanziati principalmente attraverso le tasse previste per gli esami. Sono responsabili dello sviluppo dei programmi relativi alle qualifiche a livello di contenuti e di valutazione, della garanzia delle scuole e dei centri per lo svolgimento degli esami finalizzati al conseguimento delle qualifiche.



La Spagna ha previsto la formazione in alternanza nell'istruzione secondaria superiore soltanto nel settore professionale della *Formación Profesional Específica de grado medio* (Formazione professionale specifica di grado intermedio), organizzata in diversi cicli formativi per 22 settori professionali, costituiti da moduli di apprendimento teorico e da un periodo di formazione pratica obbligatoria sul posto di lavoro. La *Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo, LOGSE* (Legge organica sull'organizzazione generale del sistema educativo) del 1990 prevedeva proprio l'obbligo per coloro che prendevano parte a tale formazione professionale di svolgere un modulo formativo sul luogo di lavoro, con la denominazione di *Formación en centros de trabajo* (FCT). La formazione in alternanza è stata comunque inclusa in via facoltativa anche nei programmi di garanzia sociale e di formazione iniziale, per i giovani dai 16 anni di età che non hanno conseguito un certificato di fine istruzione secondaria obbligatoria, con l'obiettivo di facilitare il loro ingresso nel mondo del lavoro, e nella formazione professionale specifica di grado superiore a livello post - secondario, mediante una parte pratica sul luogo di lavoro predisposta sulla base di quella di grado intermedio. In Spagna hanno giocato un ruolo rilevante le varie Comunità Autonome che hanno arricchito la normativa nazionale e hanno precisato i curricula dei cicli formativi per ogni titolo di studio nell'area di loro competenza. Sono stati poi i vari istituti a maturare i curricula e il Governo che periodicamente si faceva titolare della revisione ed eventuale aggiornamento dei titoli professionali con l'obiettivo di seguire le evoluzioni delle qualifiche professionali più

domandate. Le Comunità Autonome, in aggiunta, hanno anche fissato misure volte a garantire agli studenti con necessità educative speciali di accedere alla formazione professionale specifica.

Tra Francia e Germania si può ispirare l'Italia

I due Paesi europei, che da tempo utilizzano questi modelli di formazione, ben strutturati, a cui l'Italia si può ispirare, sono la Francia e la Germania. La Francia è operativa già a conclusione della scuola obbligatoria, dove tutti gli studenti devono svolgere uno *stage* di una settimana in un'impresa, come primo approccio con il mondo del lavoro, che mostra in modo chiaro come la scuola voglia far comprendere anche se per breve periodo quali siano le caratteristiche del mercato lavorativo. Dopo l'obbligo (15 anni), il percorso scolastico si articola nei licei generalisti, licei tecnologici (i nostri istituti tecnici) e in quelli professionali (i nostri istituti professionali). Nella prima tipologia si iscrivono circa i 2/3 degli studenti, una percentuale elevata, ai licei tecnologici circa il 15% e ai professionali il 20% degli studenti. I percorsi hanno durata triennale e terminano con un "*baccalaureat*" diverso a seconda dei filoni, ovvero con il cosiddetto diploma di maturità. Nei licei generalisti non è prevista alcuna tipologia di alternanza, e anche in quelli tecnologici le forme di alternanza sono davvero minime, segnale che la scuola francese non desidera puntare molto sull'alternanza rivolta a tutti. Infatti, solamente nei licei professionali sono previste 900 ore di alternanza, il doppio delle ore italiane. Qui lo studente riceve, al termine dell'esperienza, un rapporto sullo stage, con una certificazione finale.



Per quanto attiene la seconda formula di formazione scuola - lavoro, ovvero l'apprendistato, in esso operano circa 300.000 giovani in Francia, soprattutto i più deboli, quelli con minore cultura e meno preparati a seguire un percorso di studi più complesso. Questi ragazzi sono impegnati nell'apprendistato con contratto retribuito e passano la maggior parte del tempo in imprese e una piccola percentuale in centri di formazione, che non sono scuole regolari ma altri tipi di scuole mantenute dallo Stato, dalle regioni e dalle imprese stesse, con docenti a contratto privato⁹.

Dall'altro lato, invece, il modello tedesco, forse uno dei migliori in Europa, vanta una tradizione e una cultura molto orientata al lavoro. Le motivazioni principali di questo orientamento sembrano essere legate, secondo gli studiosi, sia all'ambiente e al clima delle aree del nord, poco propensi all'ozio e che instaurano nei cittadini un bisogno di agire programmando obiettivi; sia al protestantesimo, che rompe con la cultura biblica - cristiana del lavoro visto come maledizione, trasformandolo, invece, in vera vocazione. "Lavorare e fare bene", "nessun premio senza impegno"¹⁰ sono motti popolari della cultura tedesca, che mostrano questa visione di sacralità del lavoro. In Germania a tutti i livelli della società il lavoro è divenuto un impegno sentito responsabilmente da tutti. Da qui ne deriva il sistema scolastico, sicuramente molto particolare.

Nel territorio tedesco, superati i 15 anni, sono presenti da un lato i licei generalisti, frequentati da un numero poco

9 <http://scuola24.ilsole24ore.com/art/scuola/2015-10-28/dalla-francia-germania-modelli-cui-si-puo-ispirare-l-italia-142027.php?uiid=ACqI5tOB>

10 Fonte nota 9.

inferiore alla metà degli studenti, e dall'altro, il cosiddetto "sistema duale", che coinvolge la maggioranza dei ragazzi, caratterizzato dalla suddivisione del tempo in un - terzo presso la scuola e i restanti due - terzi all'interno di un'impresa con un contratto di apprendistato. Questo modello implica un'organizzazione imponente, che si fatica a comprendere del tutto, dato che è molto distante dalla tipologia italiana.

Il sistema duale, per esempio, certifica più di 300 qualifiche professionali identiche in tutto lo Stato, con esami presso le camere di commercio. All'interno dell'impresa sono presenti dei tutori, i cosiddetti *Meister*, specialisti che hanno maturato cinque anni di preparazione sul lavoro e un anno di corso speciale. Le imprese investono molto su tali *Meister*, i loro preziosi dipendenti ideali per seguire ed insegnare nel migliore dei modi ai giovani in apprendistato. Una delle cose più particolari di questo sistema è il fatto che i programmi vengano formulati e coprogettati con le parti sociali a livello centrale, con la formazione professionale pensata, programmata e regolata dal centro e la scuola in mano ai *Land*, alle grandi regioni, spesso con un'offerta abbastanza diversificata, modello completamente opposto a quello italiano, poi successivamente approfondito, che prevede una scuola pensata e regolata dal centro, uguale per tutti, ed una formazione professionale, invece, lasciata alle regioni, differente per ognuna, con un'abbondante quantità caotica di qualifiche.

Il sistema duale prevede, inoltre, che siano le scuole professionali ad integrare la formazione degli studenti in apprendistato con un periodo scolastico per circa un - terzo del tempo o addirittura a sostituirsi all'apprendistato, quando i giovani riscontrino difficoltà nell'essere seleziona-



ti dalle imprese, offrendo così loro, rimanendo nelle scuole, la possibilità di essere scelti per l'apprendistato l'anno seguente. Questo modello, tuttavia, genera anche problemi, in quanto molti dei ragazzi che non riescono ad accedere nel duale hanno poi più difficoltà nel trovare lavoro perché le imprese frequentemente in Germania preferiscono selezionare fra coloro che hanno svolto bene il periodo di apprendistato.

Soffermandosi sui dati, il sistema duale coinvolge 1 milione e 400mila giovani, che hanno un contratto di lavoro di tre anni e un'età media di accesso di 20 anni, dato che l'apprendistato di scuola non riguarda solo gli studenti ma anche coloro che hanno già ottenuto il diploma di maturità e mirano all'apprendistato per inserirsi più facilmente sul mercato del lavoro. Le imprese accreditate per questa offerta formativa sono almeno il 30% e sono specialmente grandi e medie, dotate di *Meister* specializzati¹¹.

Un po' opposto a quello tedesco, vale la pena trattare anche il modello olandese, il quale propende maggiormente alla forma dell'alternanza più che a quella dell'apprendistato. Infatti, in Olanda i licei hanno iscrizioni provenienti da circa il 40% degli studenti, mentre il restante 60% si rivolge ai "percorsi professionalizzanti" (*vocational*). Questi ultimi possono prevedere la forma dell'alternanza, selezionata dall'80% degli studenti, o dell'apprendistato, scelto dal 20%, condizione chiaramente differente da quella tedesca. I percorsi professionalizzanti non si articolano in tecnici e professionali, ma prevedono quattro livelli, dal primo al quarto livello europeo dell'EQF, e lo studente può effettuare quanti livelli desidera, in modo da garantirgli un

11 Fonte nota 9.

traguardo nei livelli a cui più ambisce.

EQF è un quadro di riferimento che permette il confronto delle qualificazioni di diversi Paesi secondo standard dettati dalla Raccomandazione EQF 2008. È caratterizzato da una griglia suddivisa in 8 livelli, i quali descrivono i risultati di apprendimento, tra conoscenze, abilità e competenze. Il primo livello segna una complessità minima fino ad arrivare all'ultimo con una complessità massima, il livello 8, di risultati dell'apprendimento. In questo modo, i Paesi relazionano le qualificazioni nazionali rilasciate al termine di ogni tipologia di percorso di apprendimento, formale, non formale e informale, rendendole così leggibili e confrontabili a livello nazionale e internazionale. L'anello chiave della definizione sta proprio nel "risultato formale", che consegue ad una valutazione e approvazione da parte di un'istituzione competente pubblica o privata e i risultati, superando il modello tradizionale di educazione, non sono più concentrati sulle materie o il monte ore realizzato per l'ottenimento del titolo ma sulle reali abilità conseguite dopo questa esperienza, su che cosa si è in grado di fare in modo concreto.

Gli obiettivi del sistema sono molteplici e rispondenti ad utenti diversi, quali cittadini, operatori del sistema educativo e formativo, imprese, decisori politici. Il punto generale è il miglioramento della qualità dei sistemi educativi e formativi e delle qualificazioni, incrementando la trasparenza e la leggibilità dei titoli rilasciati, attraverso un linguaggio comune, mirando non a standardizzare i contenuti delle qualificazioni ma a renderle comprensibili e avvicinando un po' le diversità dei vari Paesi, sostenendo la mobilità geografica e professionale tra contesti territoriali di apprendimento diversi. In più, l'EQF vuole avvicinare il mondo



formativo a quello del lavoro per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di conoscenze, abilità e competenze e per identificare le sinergie e le sovrapposizioni tra i diversi percorsi, garantendone sempre la qualità. Per EQF la qualificazione è concettualmente indipendente dai contesti di apprendimento e dai percorsi formativi e per tale motivo il Quadro europeo ha deciso di includere negli otto livelli ogni tipologia di titolo rilasciata da istituzioni pubbliche e private, anche quella ottenuta in contesti non formali e informali, perchè non intende descrivere qualificazioni specifiche ma tipologie di qualificazioni, rendendo possibile il confronto dei titoli inseriti nel quadro delle qualificazioni.

Inoltre, sono in aumento nel mondo del lavoro, tra multinazionali, grandi industrie o associazioni di categoria, coloro che utilizzano quadri settoriali delle qualificazioni relativi allo svolgimento di specifiche attività, ispirandosi ai principi di EQF, garantendo la trasparenza all'interno dell'organizzazione o del settore produttivo, o addirittura coloro che operano in modo più globalizzato con l'utilizzo di quadri settoriali transnazionali mediante la collaborazione tra *stakeholder* provenienti da diversi Paesi. Il processo di referenziazione a EQF è un processo nazionale mediante il quale gli *stakeholder* e le autorità nazionali si accordano sui collegamenti adeguati tra i livelli dei titoli nazionali e i livelli EQF. Le differenze nei sistemi di qualificazione mostrano, infatti, che non può esistere un solo modello, perchè ogni Paese ha le proprie specificità in istruzione, politica e sistemi istituzionali. Dato che i processi nazionali devono rispondere alla trasparenza per offrire le condizioni più adatte per il *mutual trust*, l'*Advisory Group* EQF¹² ha pro-

12 L'Advisory Group EQF coordina la realizzazione di EQF. E' stato istituito dalla Commissione Europea ed è composto da rappresentanti delle

mosso dieci criteri utili a sostenere i Paesi. L'Italia ha conferito il livello EQF alla maggior parte delle qualificazioni pubbliche rilasciate dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e dalle regioni. Nel contesto italiano in Figura 4, sono descritti i livelli EQF delle diverse tipologie di qualificazione.

Figura 4. Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali

Livello EQF	Tipologia di qualificazione
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione
2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione
3	Attestato di qualifica di operatore professionale
4	Diploma professionale di tecnico Diploma liceale Diploma di istruzione tecnica Diploma di istruzione professionale Certificato di specializzazione tecnica superiore
5	Diploma di tecnico superiore
6	Laurea Diploma accademico di primo livello
7	Laurea Magistrale Diploma accademico di secondo livello Master universitario di primo livello Diploma accademico di specializzazione (I) Diploma di perfezionamento o master (I)
8	Dottorato di ricerca Diploma accademico di formazione alla ricerca Diploma di specializzazione Master universitario di secondo livello Diploma accademico di specializzazione (II) Diploma di perfezionamento o master (II)

Fonte: ISFOL, 2015

autorità nazionali e da altri *stakeholder* di livello europeo.



Dopo questa analisi è più chiaro come il quadro europeo sull'istruzione e formazione presenti modelli differenti, ma con in comune certi elementi, sempre nella forma dell'alternanza e dell'apprendistato, a volte paralleli a volte complementari tra loro. Sembra presentarsi un atteggiamento positivo verso il valore formativo del lavoro ed è sentita una certa responsabilizzazione sociale da parte delle imprese e degli imprenditori, con un coinvolgimento governativo sia centrale che periferico.

Nonostante ciò, il modello dell'alternanza necessita uno sviluppo maggiore e continuo. In Italia il Miur, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, si sta impegnando in una campagna di formazione presso le scuole e gli insegnanti, pubblicando linee-guida, ma per farle concretizzare da parte del personale scolastico occorre uno sforzo a livello degli uffici scolastici regionali e un coinvolgimento delle imprese e degli imprenditori.

Nel nostro Paese sarà fondamentale la sperimentazione, dato che si riscontrano facilmente gravi difficoltà nell'applicazione del modello, da un lato in quanto scuola e lavoro sono sempre state e sono ancora oggi sfere fortemente separate, dall'altro perchè non sarà semplice il dialogo tra gli insegnanti e i *manager* o imprenditori; e da ultimo, ma forse di più rilevante importanza per la prevalenza di piccole imprese sul territorio che dispongono di pochi *manager* e di poco tempo a disposizione per formare i giovani studenti, che potrebbero essere visti come maggiori costi e preoccupazioni, in tempi in cui la recessione si fa sentire senza freni e già affatica e cambia le idee delle attività in essere notevol-

mente, motivo per il quale si è pensato all'inserimento di determinate incentivazioni per le imprese. D'altro canto la legge sull'alternanza può essere una buona occasione per diventare più europei.



2 - il quadro italiano

Il quadro italiano

Le origini normative dell'alternanza Scuola-Lavoro

L'alternanza Scuola-Lavoro in Italia ha rappresentato una trasformazione culturale per l'avvio di un modello italiano al sistema duale, che riprende buone prassi europee, adattandole alle specificità del tessuto produttivo ed al contesto italiano. E' una modalità didattica innovativa, che utilizza l'attività pratica per rafforzare le conoscenze acquisite a scuola e permettere agli studenti di mettersi alla prova sul campo, arricchendo la loro formazione ed offrendo un orientamento al loro futuro lavorativo con progetti in linea al loro piano di studio. L'obiettivo implica l'utilizzo del concetto di pluralità e complementarietà dei diversi approcci dell'apprendimento. La sfera della scuola e quella della struttura ospitante non sono più considerate separate ma integrate tra loro, volte ad uno sviluppo completo della persona, motivo per cui è importante ampliare e differenziare le modalità di apprendimento.

In un certo senso, essa non rappresenta un'autentica novità in Italia. Infatti, prima della "liceizzazione" italiana, durante il *boom* economico e lo sviluppo industriale del Centro e del Nord del Paese, il sistema di produzione di competenze assecondava il modello statale, disponendo di una filiera tecnico professionale della scuola superiore in grado di offrire operai specializzati, tecnici e quadri ad un sistema industriale in forte espansione. In

quegli anni, addirittura, molte scuole tecniche nacquero su iniziativa di singole aziende e rappresentarono una delle chiavi centrali del miracolo economico degli anni '50/'60, oltre che un contributo alla riduzione della diseguaglianza scolastica del secondo dopoguerra, avendo coinvolto i figli della classe operaia.

Una delle prime risposte normative nel nostro Paese proviene dal cosiddetto Pacchetto Treu, con l'art. 18 della Legge n. 196/97 sui *Tirocini formativi e di orientamento*, che cita il fine di *“realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico”* (Parlamento italiano, 1997, *Norme in materia di promozione dell'occupazione*). Parlando di alternanza Scuola-Lavoro spesso si utilizzano allo stesso modo significati vicini e apparentemente identici ad essa, come tirocini o *stage*. La Legge, infatti, introduce il termine comprendendone anche queste due forme e nonostante le consideri equivalenti espressioni di esperienze di formazione sul lavoro, il tirocinio viene maggiormente visto come l'attività che precede l'inserimento lavorativo, mentre lo *stage* come una modalità in cui si articola il percorso formativo. Il regolamento presente nel decreto interministeriale n. 142/98 disciplina quanto definito nella legge n.196/97 declinando l'alternanza come tirocinio formativo e di orientamento, differenziandone il fine, ma senza una distinzione tra attività individuali o collettive.

Nonostante ciò, l'alternanza s'inserisce in modo formale nel nostro sistema educativo con la legge n. 53 del 28 marzo 2003, la cosiddetta Riforma Moratti, regolamen-



tata dal successivo decreto legislativo n. 77/2005. Coinvolge studenti che abbiano compiuto i 15 anni di età ed è una forma didattica trasversale a tutti i canali del sistema scolastico, quali i licei e gli istituti professionali, che si pone l'obiettivo di orientare un ingresso cosciente nella realtà lavorativa, grazie all'acquisizione di competenze. L'alternanza si suddivide in periodi in aula e altri di apprendimento tramite esperienze di lavoro, operative o simulate, a tutti gli effetti come un tirocinio curriculare¹³. I percorsi progettati, realizzati e valutati, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di apposite convenzioni con le imprese, o con le rispettive associazioni di rappresentanza, o con le Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con gli enti pubblici e privati, inclusi quelli del terzo settore, non costituiscono rapporto individuale di lavoro.

Il decreto legislativo 15 aprile 2005, n.77 prevedeva che fossero gli studenti a richiedere di svolgere il percorso formativo prescelto con tale alternanza tra studio e lavoro, nel rispetto del profilo educativo del corso di studi ordinario, in modo da conservare lo *status* di studenti, con un'alternativa modalità di apprendimento a cui a rispondere è la scuola.

Questi periodi di apprendimento lavorativi seguono dei criteri di gradualità e le attività nella struttura ospitante possono essere svolte anche in periodi non compresi nel calendario delle lezioni. E' presente, inoltre, la figura tuto-

13 Il tirocinio curriculare consiste in un periodo di orientamento e di formazione al lavoro che fa vivere ai tirocinanti temporanee esperienze in ambito lavorativo ed è inserito in un processo formale interno ai piani di studio universitari e degli istituti scolastici. E' la fase tecnico - pratica dell'alternanza scuola - lavoro.

riale, di interfaccia tra studenti, scuola e territorio, incarnata o dal docente tutor interno alla scuola, in base alla disponibilità verso l'incarico e ai titoli posseduti, con compiti riconosciuti nel quadro delle professionalità del personale docente, o dal tutor esterno, che *“favorisce l’inserimento dello studente nel contesto operativo, lo assiste nel percorso di formazione sul lavoro e fornisce all’istituzione scolastica o formativa ogni elemento atto a verificare e valutare le attività dello studente e l’efficacia dei processi formativi...senza comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”* (Gazzetta Ufficiale, d. lgs n. 77/2005, *Definizione delle norme generali relative all’alternanza Scuola-Lavoro, a norma dell’articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53, art. 5*)¹⁴. Entrambi i tutor sono destinati a seguire qualche formazione in servizio. Il riconoscimento dei crediti spetta all’istituto scolastico e la conclusione del periodo di alternanza prevede il rilascio di una certificazione supplementare relativa alle competenze acquisite.

Il ruolo dell’alternanza ha poi ricevuto conferma con i Regolamenti emanati con i dd.PP.RR. nn. 87, 88 e 89 del 2010, all’interno della Riforma Gelmini, concentrati sui nuovi ordinamenti degli istituti professionali, tecnici e dei licei. Nello specifico l’87 prevede per gli istituti professionali che i percorsi si sviluppino in particolar modo mediante metodi ispirati alla didattica di laboratorio; all’orientamento progressivo, all’analisi e soluzione dei problemi relativi al settore produttivo di riferimento; al lavoro cooperativo per progetti; alla personalizzazione dei prodotti e dei servizi attraverso l’utilizzo del mondo creativo e alla gestione di processi in contesti organizzati. Per gli istituti tecnici secondo

14 https://archivio.pubblica.istruzione.it/normativa/2005/dlgs77_05.shtml



il n. 88 assumono un ruolo centrale *stage*, tirocini e alternanza, come mezzi didattici finalizzati ai percorsi di studio. Da ultimo il n. 89 vuole per i licei, a partire dal secondo biennio, specifiche modalità per l'approfondimento delle conoscenze necessarie per l'inserimento nei vari corsi di studio e nel mondo del lavoro, un approfondimento che può sempre essere realizzato anche attraverso percorsi di alternanza.

In questo percorso verso il consolidamento della metodologia dell'alternanza, un'impronta rilevante è stata, inoltre, lasciata dal D. L. 12 settembre 2013 n. 104, convertito dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, che ha rafforzato la collaborazione tra scuola e mondo del lavoro, per ridurre le tempistiche di applicazione di norme già emanate che uniscono scuola e lavoro, formazione formale, non formale e informale.

In questo provvedimento normativo, il consolidamento dell'alternanza segue tre direzioni: A. lo sviluppo dell'orientamento, per studenti iscritti all'ultimo anno, volto a rendere più facile la selezione del percorso di studio conoscendone gli sbocchi occupazionali oltre che effettuando giornate formative in azienda, anche al fine di rendere più concrete le azioni previste dal programma europeo "Garanzia Giovani"; B. la definizione dei diritti e dei doveri degli studenti della scuola secondaria di secondo grado che prendono parte ai percorsi di alternanza, *stage*, tirocinio e didattica in laboratorio, specie nei riguardi della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; C. l'inserimento di metodi per la formazione dei docenti, in modo da renderli soggetti attivi nell'incentivazione verso questi percorsi di alternanza e più consapevoli.

La svolta della "Buona Scuola"

Una delle innovazioni più significative in tema di alternanza Scuola-Lavoro è stata segnata dalla Legge del 13 luglio 2015 n. 107, all'interno della Riforma della "Buona Scuola", che ha stabilito un monte ore obbligatorio di alternanza a partire dall'anno scolastico 2015/16, per tutti gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole superiori, licei compresi. I principi di essa descritti dalle normative precedenti mutano notevolmente, si passa da un metodo didattico che gli istituti scolastici desideravano attivare per offrire risposta ad una domanda individuale di formazione da parte degli alunni, ad una componente strutturale del percorso formativo inserito all'interno del curriculum scolastico, garantendo anche agli studenti italiani quel diritto di imparare lavorando di cui beneficia gran parte dei loro coetanei europei.

I punti principali della Legge prevedono:

- percorsi obbligatori di alternanza nel secondo biennio e nell'ultimo anno della scuola secondaria di secondo grado, con almeno 400 ore negli istituti tecnici e professionali e 200 ore nei licei, inseriti nei Piano triennali dell'offerta formativa;
- l'aggiunta all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, dopo le parole: *"ivi inclusi quelli del terzo settore"*, di *"o con gli ordini professionali, ovvero con i musei e gli 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 o con enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI"* (Gazzetta Ufficiale, 2015, Legge



13 luglio 2015, n. 107 *Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*, art. 34)¹⁵;

- lo svolgimento dell'alternanza sia durante la sospensione delle attività scolastiche, sia all'estero, con un'attuazione del tutto utilizzando le risorse disponibili durante la legislazione vigente senza incrementare gli oneri della finanza pubblica;
- l'adozione di un Regolamento suddiviso in sette articoli che definisce la *Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza Scuola-Lavoro*, evidenziandone la possibilità per lo studente di esprimere una valutazione sull'efficacia e sulla coerenza dei percorsi stessi con il proprio percorso di studio. La Carta si focalizza principalmente sul bisogno di informare al meglio studenti e genitori, nel rapporto di condivisione scuola - famiglia, ed è volta ad accogliere i ragazzi in “*un ambiente di apprendimento favorevole alla crescita della persona e ad una formazione qualificata, coerente con l'indirizzo di studio seguito, che rispetti e valorizzi l'identità di ciascuno*” (Miur, 2017, *Alternanza scuola-lavoro Carta dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti in alternanza*)¹⁶, sostenuti dai tutor degli enti ospitanti in base al rischio delle attività a cui prenderanno parte, ovvero in numero pari a 5 studenti per ogni tutor interno per attività ad alto rischio, 8 per quelle a medio rischio e 12 per quelle a basso. In risposta, gli studenti sono tenuti a

15 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/15/15G00122/sg>

16 <http://www.istruzione.it/alternanza/allegati/2017/Carta-dei-diritti-e-dei-doveri.pdf>

- prendere parte agli esercizi per almeno tre quarti delle ore in previsione, a rispettare le norme in tema di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro e a conservare la riservatezza sui dati e dettagli propri degli enti a cui hanno avuto accesso;
- lo svolgimento nelle scuole, in base alle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, di attività formative in tema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, per il quale, anche al fine di assistenza tecnica e di monitoraggio delle attività, si autorizza una spesa di 100 milioni di euro annui a partire dall'anno 2016, ripartiti tra i vari istituti scolastici. Va, inoltre, aggiunto che i ragazzi verranno *assicurati*, a carico dello Stato, all'Inail contro gli infortuni e coperti da un'assicurazione per la responsabilità civile verso terzi, dato che è vasto lo spazio riservato nel testo proprio alla salute e sicurezza, il tutto con un'apposita commissione che vigilerà sull'adeguato andamento presso ogni ufficio scolastico;
 - l'individuazione delle imprese e degli enti pubblici e privati disposti all'attivazione di tali percorsi e la stipula di convenzioni volte a facilitare l'orientamento dello studente, anche con musei, istituti e luoghi della cultura e delle arti performative, con gli uffici centrali e periferici del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, tutti compiti spettanti al dirigente scolastico. Quest'ultimo è, inoltre, responsabile della redazione di una scheda di valutazione sulle strutture che si sono convenzionate, facendo luce



- sulle loro particolarità di potenziale formativo, oltre che sulle difficoltà riscontrate;
- l'istituzione del registro nazionale per l'alternanza Scuola-Lavoro presso le Camere di Commercio, a partire dall'anno scolastico 2015/16, suddiviso in un'area aperta e consultabile gratuitamente, in cui vengono inseriti gli enti che offrono la loro disponibilità allo svolgimento di percorsi in alternanza, riportandone anche il numero massimo di studenti ammessi e i periodi in cui è possibile effettuare l'esperienza; e una sezione speciale, nella quale, sempre nel rispetto delle norme in tema di *privacy*, è possibile condividere dati sulle anagrafiche, sulle attività, sui soci e collaboratori, sul fatturato e patrimonio netto, oltre che sul sito internet e sui rapporti con le altre figure delle imprese che adottano ragazzi in alternanza.

In aggiunta, il Miur ha firmato un protocollo d'intesa con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) con la volontà di mettere a disposizione degli istituti scolastici dei tutor ANPAL, esperti del mercato del lavoro, che offrano supporto ai referenti e altri responsabili scolastici dell'alternanza nell'implementazione della stessa. Questi tutor, conoscendo bene il territorio e il sistema produttivo locale, hanno il compito di sostenere l'incontro tra domanda e offerta dando spazio ad opportunità di conoscenza e facilitando l'incontro tra scuole e strutture ospitanti. L'Agenzia ha in previsione il coinvolgimento di circa 1.255 scuole in tutta Italia, a partire dall'anno scolastico 2017/2018, secondo un piano delle attività come rappresentato in Fi-

gura 5 e mettendo a disposizione da gennaio 2018 delle prime 400 scuole, 250 tutor. Inoltre, come previsto dai nuovi ordinamenti, la scuola può innovare la propria struttura organizzativa mediante l'articolazione del collegio dei docenti in dipartimenti e l'istituzione del comitato tecnico scientifico negli istituti tecnici e professionali e di quello scientifico nei licei. Questi due comitati sono strutture innovative negli istituti superiori di secondo grado che svolgono funzioni consultive e di proposta, composti da docenti ed esperti del mondo del lavoro e della ricerca scientifica/tecnologica, in grado di rilevare i bisogni formativi del mondo del lavoro e adeguare il *curriculum* scolastico, con l'obiettivo di ridimensionare il *gap* formativo tra filiera formativa e produttiva. Hanno un ruolo rilevante per l'apertura degli istituti scolastici verso l'esterno, unendo l'autonomia e l'auto - organizzazione scolastica a quella territoriale. Possono essere di rete o di filiera, che valorizzano maggiormente le tipologie di scuole in una zona più o meno ampia e collegano quelle dello stesso ordine di studi, ad esempio solo licei, o solo istituti tecnici, oppure una rete di scuole di diversa tipologia presenti in uno stesso territorio, oppure possono essere di territorio, spesso sviluppati in ambiti in cui le scuole faticano a reperire referenti aziendali, per accompagnarle nell'esperienza dell'alternanza.



Figura 5. Il diagramma di GANTT Anpal - Miur

ATTIVITA'/TRIMESTRI	INIZIO	FINE	Ott-'17	nov-'17	dic-'17	I trim 2018	II trim 2018	III trim 2018	IV trim 2018	2019	2020
Firma Accordo ANPAL-MIUR	30-sett-17	11-ott-17									
Costituzione Comitato Paritetico	11-ott-17	31-ott-17									
Realizzazione piano di promozione	11-ott-17	31-dic-17									
Individuazione scuole	01-nov-17	31-dic-17									
Elaborazione modello di intervento	11-ott-17	31-ott-17									
Definizione piano formazione tutor	11-ott-17	31-ott-17									
Elaborazione "piano di sviluppo" con le Scuole	01-dic-17	31-mar-18									
Sostegno ai percorsi di alternanza	01-mar-18	31-dic-20									
Verifica risultati progetto	15-dic-17	31-dic-20									

Fonte: Anpal - Miur, 2017

Il modello dell'alternanza si presenta come un percorso unico e articolato da realizzare in contesti operativi in cui vive una forte integrazione formativa tra esperienza scolastica e lavorativa e, mediante il piano dell'offerta formativa triennale della scuola, è possibile assemblare le competenze specifiche disciplinari e trasversali con quelle richieste dal mondo del lavoro. Non si tratta, quindi, di un'esperienza a sé, inserita in un determinato momento del *curriculum* scolastico dello studente, ma si può intendere come una prospettiva pluriennale con differenti modi di interagire con il mondo del lavoro, da un incontro con esperti, a visite aziendali, alla ricerca sul campo, a *project work*, a tirocini e progetti di imprenditorialità, anche all'estero, che vede, da un lato, una struttura ospitante volenterosa di inserire e formare gli studenti e, dall'altra, ra-

gazzi che si impegnano ad osservare gli obblighi del patto formativo, tra i quali il rispetto delle persone e delle cose, l'utilizzo di un vestiario e di un linguaggio consono alle situazioni lavorative, l'attenzione verso le norme aziendali, di sicurezza e salute e di riservatezza dei dati, adempiendo alle attività che spettano loro seguendo le indicazioni del tutor addetto.

Sono poi gli istituti scolastici che selezionano le realtà con le quali poter avviare collaborazioni reali, in forma sia di accordi pluriennali, sia di convenzioni operative per la concreta realizzazione dei percorsi. La convenzione prevede la definizione delle risorse, dei tempi e delle modalità a cui la scuola e l'impresa vincolano uno specifico percorso in alternanza, oltre che la valutazione di esso da parte della scuola e del tutor esterno per certificare le competenze acquisite.

Molte volte per sensibilizzare maggiormente gli studenti sull'importanza e l'opportunità che si può trarre da tali esperienze, le scuole ne diffondono il principio attraverso una rappresentanza di studenti, ovvero referenti *peer to peer*, "messaggeri" di informazioni ai loro pari, in risposta all'essenzialità di definire un modello di attuazione in grado di creare buone prassi replicabili in altri contesti e istituti.

Fondamentale diventa l'apertura al contesto territoriale e un nuovo possibile modo di vedere l'esperienza, come la previsione di svolgere l'alternanza in gruppi di studenti che non fanno parte della classe tradizionale o la trasformazione della giornata scolastica, sempre più vicina al mondo universitario, dove non sono i docenti a spostarsi nelle aule per portare avanti la loro lezione ma gli alunni seguendo le materie di in-



teresse o presso classi che fanno alternanza seguendo un laboratorio. I ragazzi prendono parte a percorsi di orientamento e formazione differenti per avvicinarsi nel migliore dei modi ai compiti da svolgere in ognuna delle situazioni lavorative e per facilitare tutto il percorso di alternanza vengono coinvolti ulteriori soggetti istituzionali, quali la direzione scolastica regionale, punto di riferimento per gli istituti locali, con possibile gruppo di coordinamento, all'interno del quale s'inseriscono oltre alle scuole, le associazioni imprenditoriali, le rappresentanze delle Camere di Commercio e associazioni di volontariato; gli uffici scolastici provinciali responsabili della validazione dei progetti e del monitoraggio del loro effettivo svolgimento; le Camere di Commercio, promotrici attraverso iniziative e servizi per l'alternanza dell'incontro tra domanda e offerta; le associazioni di categoria, che sensibilizzano le aziende associate sull'importanza di tale esperienza e ne supportano la partecipazione; la provincia o città metropolitana, che permette esperienze guidate in ambienti lavorativi.

L'alternanza in stage

La forma più usuale di alternanza è in *stage*, con la previsione di molteplici attività che dipendono dagli obiettivi indicati nel progetto formativo che devono conciliare le esigenze formative con le caratteristiche personali del tirocinante e con le necessità dell'azienda ospitante. In linea di principio, ogni area o reparto può essere adatta allo svolgimento dello *stage*, anche se, in Figura 6, ne vengono suggerite alcune a cui lo stagista può essere affidato in base alla tipologia di istruzione.

Figura 6. Attività per tipologia di istruzione

Tipologia di istruzione del tirocinante	Attività di tirocinio
Istituto tecnico settore economico	Riordino o creazione archivi
Istituto tecnico settore tecnologico	Aggiornamento database
Liceo classico	Ottimizzazione comunicazione interna
Facoltà di scienze umane e sociali	Redazione di materiale informativo
	Redazione di opuscoli o di newsletter
Istituto professionale settore servizi	Traduzione materiale vario
Liceo linguistico	Ricerca di mercati esteri
Facoltà linguistiche	
Istituto professionale settore servizi	Ricerche di mercato
Facoltà economiche	Ideazione di piani di marketing
	Redazione di brochure
Istituto tecnico settore tecnologico	Archiviazione documenti contabili
Istituto professionale settore servizi	Assistenza nelle fasi di impostazione e gestione del sistema di rilevazione dei costi
Facoltà economiche	
Istituto tecnico settore tecnologico	Assistenza alle attività produttive e logistiche
Istituto professionale settore industria e artigianato	Assistenza alle attività di industrializzazione e progettazione
Facoltà di ingegneria e scientifiche	
Istituto professionale settore servizi	Assistenza alle attività di ragioneria
Istituto tecnico settore economico	amministrazione, gestione e sviluppo del personale
Istituto tecnico settore tecnologico	Miglioramento della funzionalità di siti Internet e Intranet
Licei scientifici, opzione scienze applicate	
Facoltà di ingegneria e scientifiche	

Fonte: Fondazione EYU, 2016

In base all'esercizio di alternanza da svolgere i soggetti ospitanti devono possedere adeguate capacità strutturali, con spazi adeguati anche in caso di studenti con disabilità, capacità tecnologiche, con attrezzatura idonea e in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico e capacità organizzative, con una professionalità pertinente all'esperienza. Inoltre, il dirigente scolastico s'impegnerà nella verifica che l'ambiente di apprendimento sia consono al numero degli studenti ammessi in una struttura.



Durante il periodo di alternanza molti istituti scolastici dotano lo studente di uno strumento descrittivo, il cosiddetto “diario di bordo” e di un “foglio di registrazione delle presenze”. Il primo è composto dai dati personali dei ragazzi, dai dati della scuola di provenienza, dal loro curriculum scolastico, dai contenuti generali dell’attività lavorativa e dalle azioni quotidiane svolte in azienda, mentre il secondo documento registra semplicemente l’impegno in ore dello studente.

Una metodologia di progettazione dell’alternanza da considerare è quella in rete, che prevede un istituto capofila con il compito di elaborare la proposta ed un numero adeguato di istituti attraverso un accordo di rete. Il progetto può provenire da un’iniziativa degli organi collegiali della scuola, anche per sostenere la realizzazione di percorsi personalizzati mirati alla valorizzazione delle eccellenze. Il numero di enti coinvolti varia dal caso più semplice di compresenza di soli due soggetti, ovvero la scuola (o una rete di scuole) e la singola struttura ospitante (aziende, associazioni, enti,...), al caso di una proposta del territorio proveniente dall’Ufficio Scolastico Regionale territorialmente competente o addirittura al caso di partecipazione ai bandi che il MIUR mette a disposizione per le scuole statali in risposta al piano nazionale.

In aggiunta, va sottolineato il fatto che la ricognizione dei fabbisogni formativi sul territorio può essere facilitata dall’appartenenza delle scuole ai Poli tecnico professionali, programmati e previsti dalle regioni, che permettono la condivisione delle risorse pubbliche e private disponibili. Questi sono formati da reti tra soggetti pubblici e privati mediante accordi di rete

che prevedono alcuni elementi fondamentali, quali: A. l'individuazione di almeno due istituti tecnici e/o professionali, due imprese, un ITS e un organismo di formazione professionale; B. le adeguate risorse professionali, strumentali e finanziarie; C. il programma di rete, definito all'atto di costituzione del Polo, con impressi gli obiettivi strategici di innovazione e di qualità dei servizi formativi a supporto dello sviluppo delle filiere produttive sul territorio. I Poli svolgono un duplice fine, quello di orientamento professionale e quello di contrasto della dispersione scolastica, incentivando l'inserimento dei ragazzi nel mondo del lavoro.

L'alternanza dell'impresa formativa simulata

L'Impresa Formativa Simulata rappresenta una delle modalità attraverso cui realizzare l'alternanza Scuola-Lavoro, che permette la conoscenza di processi di lavoro reali attraverso la simulazione della costituzione e gestione di imprese virtuali che operano in rete, assistite da aziende reali. Si ha l'azienda tutor o madrina che partecipa alla realizzazione del progetto, supporta l'impresa simulata, offre consulenza tecnica e garantisce un collegamento con il mondo del lavoro e con le problematiche dell'economia del territorio. Il fine consiste nel far utilizzare ai ragazzi la metodologia del *problem solving*, del *learning by doing* e del *role playing*.

Tutto l'insieme delle imprese simulate, unite tra loro da una piattaforma informatica, delinea la rete telematica delle imprese formative simulate, sostenute mediante una centrale di simulazione, detta *SimuCenter*, nazionale o locale, che permette, inoltre, il collegamento con il mondo virtuale degli enti più rilevanti per



l'alternanza, tra cui le Camere di Commercio, che conservano i registri delle imprese, l'Agenzia delle Entrate, le banche e gli istituti previdenziali. Questa forma di impresa agli esordi si è sviluppata specialmente presso gli istituti tecnici e professionali del settore economico ad indirizzo amministrativo - commerciale, orientati maggiormente all'imprenditorialità e al controllo di gestione dell'impresa moderna.

Esistono differenti esperienze operative realizzate da piattaforme informatiche di fornitori che utilizzano simili metodi di base, come ad esempio Simulimpresa, inserito anche come insegnamento in qualche corso di laurea. In seguito, l'impresa formativa simulata si è estesa anche alle scuole degli altri settori e indirizzi, persino ai licei, sempre più vista come strumento protagonista di orientamento delle scelte dei ragazzi. Con questo tipo di esperienza gli studenti possono raggiungere sia competenze tecnico - professionali, sia trasversali, le *soft - skills*, sempre più richieste dalle imprese, tra cui la capacità di lavorare in gruppo, *teamworking*, di *leadership*, di assumere responsabilità, rispettare i tempi di consegna, di iniziativa o di delega mediante meccanismi di controllo, di razionalizzazione del lavoro, sia linguistiche, con abilità di comunicazione per il contesto e lo scopo da raggiungere.

Fondamentale diventa anche la realizzazione del *Business Plan*, strumento indispensabile al sorgere di una nuova realtà imprenditoriale, che permette un'analisi di fattibilità del progetto, con dati di natura economica, avvicinando i giovani a temi di organizzazione aziendale e *budget* economico - finanziario. L'impresa simulata replica un contesto aziendale reale, rendendo gli

alunni soci, amministratori, sindaci, dipendenti e dirigenti aziendali e per lo più tale esperienza non richiede di operare all'interno di aziende ma si pratica all'interno della stessa scuola, in laboratorio, con il tutoraggio dell'azienda madrina, il tutto spesso anche per offrire l'opportunità di svolgere l'alternanza a quelle scuole inserite in territori il cui tessuto imprenditoriale è poco sviluppato. Al giorno d'oggi questa tipologia di impresa risulta la forma di apprendimento più idonea per quei giovani che intendono avviare una loro attività imprenditoriale terminati gli studi, la cosiddetta *start - up*.

La legge n.107/2015 ha introdotto, inoltre, i laboratori territoriali per l'occupabilità per gli istituti statali di secondo grado, spazi innovativi con apertura anche in orario extra scolastico dove prestare attività di orientamento al lavoro e offrire prospettive per i *NEET*, i giovani che non studiano e non lavorano, oltre che dove spronare forme di autoimprenditorialità, utilizzando strategicamente le tecnologie digitali e le innovazioni didattiche e progettuali. Grazie a tali laboratori gli istituti riescono ad aprire la scuola al territorio e a concentrarsi sul *Made in Italy*, con particolare riguardo alle specificità di ogni paese. Collegandosi al *Made in Italy*, un'ulteriore e profonda novità è segnata dall'esperienza territoriale della "Bottega Scuola", un modello che valorizza mestieri tipici di settori artigianali di eccellenza del nostro *Made in Italy*, attivato da diverse regioni grazie a realtà volenterose di scambiare il loro sapere e professionalità con i giovani, per offrire loro l'opportunità di introdursi in un ambito inerente l'artigianato di qualità. Si possono sottolineare a tale riguardo l'esperienza di artigianato artistico con il marchio di "Pie-



monte Eccellenza Artigiana” della Regione Piemonte e il progetto AMVA di ItaliaLavoro per il Ministero del Lavoro. Gli studenti possono addirittura optare per un laboratorio tematico sul “mettersi in proprio”, nel quale il maestro artigiano trasferisce direttamente la padronanza della sua arte. Di rilievo anche l’esperienza “Scuola Impresa”, maturata in particolar modo in alcuni indirizzi tecnici e professionali, grazie alla quale le scuole si trasformano in commercianti di beni o servizi prodotti durante le attività di studio per reinvestire gli utili a fine didattico.

Spesso per perseguire tali obiettivi all’interno della stessa istituzione scolastica, gli istituti hanno creato un’impresa formativa strumentale, come per esempio le aziende agrarie annesse agli istituti tecnici e professionali agrari o i ristoranti didattici attivati da alcuni istituti alberghieri. L’impresa didattica diventa una vera azienda, in possesso di un proprio bilancio e di tutti i registri di contabilità e si vendono i prodotti seguendo le reali norme previste per legge, con il fine di evolversi prossimamente anche *online*, e sempre per reinvestire gli utili in fini didattici.

Monitoraggio e Valutazione

Di rilevante importanza risulta la creazione di uno strumento di monitoraggio e valutazione dei percorsi di alternanza, per ottenere elementi utili alla valutazione dell’offerta formativa, al fine di garantire trasparenza e rispetto dei vincoli inseriti nella convenzione, oltre che qualità del percorso, potendo così attivare azioni correttive che salvaguardino gli obiettivi progettati se necessarie.

A livello nazionale l'attività di monitoraggio è portata avanti dal Comitato per il monitoraggio e la valutazione dell'Alternanza scuola-lavoro, istituito presso il MIUR, con l'esercizio di verifica, sia in itinere che *ex post*, dei risultati raggiunti e della qualità delle azioni intraprese in riferimento ai singoli protocolli, fornendo un bilancio complessivo del rapporto tra scuola e impresa. Infatti, si è partiti inizialmente con un monitoraggio di tipo quantitativo, rivolto agli aspetti numerici del fenomeno, per poi estendersi anche alla parte qualitativa, focalizzando l'attenzione sui punti strategici e più significativi dell'esperienza di alternanza. Vengono utilizzati vari strumenti di verifica da soggetti quali i dirigenti, i docenti scolastici, i tutor aziendali, gli studenti, tra cui relazioni, *test*, prove e questionari.

La valutazione più importante per l'alternanza si fonda senza dubbio nel riconoscimento agli studenti del credito formativo acquisito. Infatti, la scuola, mediante il consiglio di classe, al termine dell'anno scolastico, riceve le informazioni dal tutor aziendale, controlla il corretto svolgimento del percorso formativo e ne valuta il raggiungimento degli obiettivi, certificando le competenze acquisite. Va ricordato proprio che in attuazione degli impegni assunti dall'Italia in sede UE, il Decreto legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013 riporta le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni al fine di individuare e validare gli apprendimenti non formali, informali e gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, anche per il riconoscimento dei crediti formativi in chiave europea.



Le certificazioni diventano crediti utili ai fini del conseguimento del diploma o della qualifica solo se rispettano le indicazioni del Sistema Nazionale di certificazione delle competenze e, sulla base di tale decreto, i modelli di certificazione, compilati d'intesa tra scuola ed ente ospitante sono composti da elementi minimi di attestazione; vengono presi in considerazione i dati anagrafici del destinatario, l'istituto scolastico e struttura ospitante, la programmazione degli strumenti di osservazione, la tipologia e i contenuti dell'accordo, le competenze attese al termine del percorso e quelle realmente acquisite in base all'indirizzo di studio, i dati dei contesti lavorativi dello *stage*, le metodologie di apprendimento e valutazione, anche in fasi intermedie e la lingua utilizzata nel contesto. Per rendere trasparenti i percorsi e il riconoscimento delle competenze, si prevede la disponibilità del libretto formativo del cittadino, in cui inserire le esperienze lavorative/professionali e formative, i titoli posseduti e le competenze acquisite nei percorsi di apprendimento.

In aggiunta, si è disposto che all'interno dell'Esame di Stato, le varie commissioni dispongano la terza prova scritta tenendo in considerazione anche le competenze, le conoscenze e le abilità ottenute dagli studenti e certificate dalla scuola e dalla struttura ospitante, sulla base delle esperienze svolte in alternanza. Le Commissioni d'Esame possono avvalersi di esperti del settore economico e produttivo, come previsto nei regolamenti sul riordino degli istituti professionali e tecnici, in modo da risaltare maggiormente in fase di colloquio queste esperienze di alternanza dei ragazzi. Nel curriculum di ogni studente, da allegare nel Porta-

le unico dei dati della scuola, come riportato dall'art.1 comma 28 e 136 della Legge 107/2015, si riportano proprio le esperienze di alternanza, per offrire un quadro globale delle sue competenze ai fini dell'Esame. Per la valutazione degli alunni diversamente abili, con disturbi specifici di apprendimento (DSA) e bisogni educativi speciali (BES) vengono utilizzate le stesse disposizioni normative.

La certificazione delle competenze può essere rilasciata anche negli scrutini intermedi e finali, inclusi il secondo biennio e l'ultimo anno, ottenuta sempre entro la data degli scrutini di ammissione all'Esame e presente nel curriculum. Riferendosi a tale certificazione il consiglio di classe valuta le alternanze e la loro ricaduta sugli apprendimenti disciplinari e sul voto di condotta e assegna i crediti, considerando che la frequenza alle attività di alternanza è tassativamente pari almeno ai tre quarti del monte ore programmato nel progetto.

Sempre in valutazione dello studente, per garantire la validità dell'anno scolastico, si precisa che se l'esperienza viene svolta durante l'attività didattica la presenza va computata per ottenere il limite minimo di frequenza, di tre quarti dell'orario annuale personalizzato e del monte ore del progetto; mentre se viene svolta in tutto o in parte nei periodi di sospensione delle attività, come nei mesi estivi, con l'obbligo di rispetto del limite minimo di frequenza alle lezioni, la presenza registrata presso la struttura ospitante concorre alla validità del solo percorso di alternanza, che prevede sempre la partecipazione ad almeno i tre quarti del monte ore del progetto. Lo studente



stesso può, inoltre, esprimere una propria valutazione sull'efficacia e la coerenza dell'esperienza, mentre il dirigente scolastico è addetto alla redazione al termine dell'anno scolastico di una scheda di valutazione sulle strutture ospitanti, evidenziandone i punti di forza e le difficoltà.

Esiti dell'alternanza ad oggi

I dati sull'alternanza Scuola-Lavoro in Italia nei loro aspetti quantitativi vengono rilevati dal monitoraggio curato direttamente dal MIUR a partire dall'a.s. 2014/2015, mentre le informazioni riguardanti i percorsi e le strutture sono censite dalle scuole nell'Anagrafe Nazionale degli Studenti e collegate ai singoli alunni, sottolineando che per gli anni scolastici precedenti il monitoraggio veniva portato avanti da Indire, sia negli aspetti quantitativi che qualitativi dell'esperienza. Va precisato, inoltre, che i dati sotto riportati non prendono in considerazione le scuole della Valle d'Aosta e delle province autonome di Trento e Bolzano, in quanto non gestite dall'Anagrafe Nazionale degli Studenti.

Secondo il *report* di maggio 2018 nell'a.s. 2016/2017 sono circa 6.000 le scuole che hanno svolto progetti di alternanza, in aumento dall'anno 2015/2016 pari a 5900, e la distribuzione regionale conta una percentuale nelle scuole statali di tale esperienza maggiore del 94% in quasi tutte le regioni, come mostra la Figura 7. Il totale dei percorsi inseriti a partire dal terzo anno ammonta a 76.246 e le regioni con il maggior numero sono la Lombardia, il Piemonte ed il Lazio, a differenza del Molise e dell'Umbria che registrano valori più bassi.

Figura 7. Scuole in alternanza dal 3° al 5° anno di corso statali e paritarie per regione a. s. 2016/2017

Regione	sedi scolastiche in ASL			% sul totale delle sedi		
	Statali	Paritarie	Totali	Statali	Paritarie	Totali
Piemonte	320	62	382	94,4	92,5	94,1
Lombardia	606	298	904	95,7	86,9	92,6
Veneto	332	82	414	94,1	83,7	91,8
Friuli V.G.	111	10	121	93,3	62,5	89,6
Liguria	113	12	125	93,4	60,0	88,7
Emilia Romagna	281	45	326	96,2	84,9	94,5
Toscana	292	38	330	92,1	79,2	90,4
Umbria	89	4	93	95,7	80,0	94,9
Marche	149	23	172	94,9	79,3	92,5
Lazio	418	147	565	95,2	72,1	87,9
Abruzzo	130	21	151	92,9	87,5	92,1
Molise	46	-	46	97,9	-	97,9
Campania	548	122	670	89,7	41,4	74,0
Puglia	448	25	473	97,2	64,1	94,6
Basilicata	103	4	107	98,1	50,0	94,7
Calabria	255	24	279	93,8	64,9	90,3
Sicilia	518	128	646	95,4	64,3	87,1
Sardegna	178	19	197	92,2	70,4	89,5
Italia	4.937	1.064	6.001	94,3	70,4	88,9

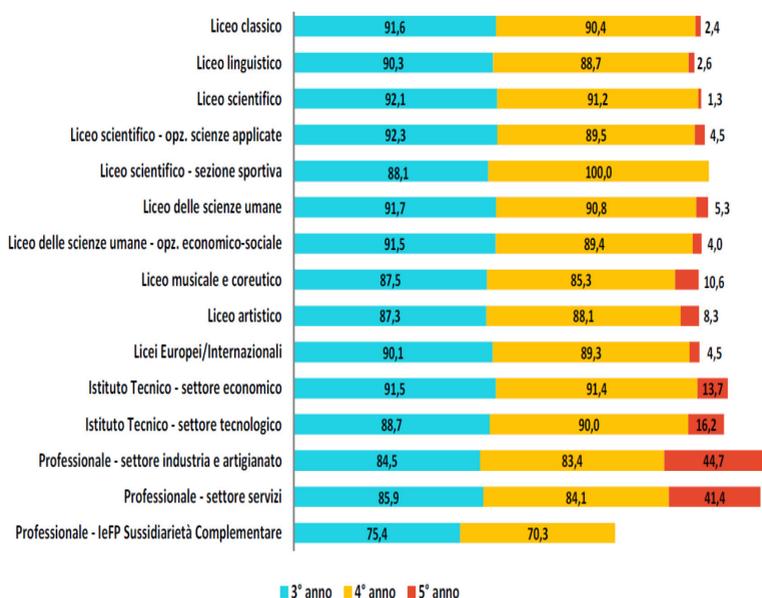
Fonte: MIUR - Ufficio Statistica e Studi, 2018

I modelli di alternanza per tipologia di percorso formativo sono svolti per il 55% nei licei, per il 30% negli istituti tecnici e per il restante 15% in quelli professionali, valori leggermente variati dall'a.s. 2015/2016, in cui erano del 58% nei licei, del 27% nei tecnici e sempre del 15% nei professionali. Gli studenti del secondo biennio che hanno effettuato progetti di alternanza sono stati pari a 873.470, che aumentano a 937.976 se si prendo-



no in considerazione anche quelli dell'ultimo anno di corso, non ancora in obbligo. Suddividendo in base all'indirizzo di studio, se vengono contati anche i dati relativi all'ultimo anno di corso, i percorsi professionali prevedono una percentuale maggiore di studenti in alternanza, dato che negli scorsi anni questa esperienza era rivolta soprattutto a questi ragazzi per facilitare il loro passaggio nel mondo del lavoro. Dopo l'inserimento dell'obbligo al terzo e quarto anno le percentuali più alte si registrano, invece, per percorsi tecnici e liceali, come rappresentato in Figura 8.

Figura 8. Distribuzione degli studenti in alternanza per indirizzo di studio e anno di corso (per 100 frequentanti)_A.S. 2016/2017



Fonte: MIUR - Ufficio Statistica e Studi, 2018

Per quanto riguarda la distribuzione regionale degli studenti in alternanza per l'anno scolastico 2016/2017, in valori assoluti la Lombardia ha la prevalenza per un totale di 143.532 ragazzi coinvolti, seguita dalla Campania, per 108.138, mentre numeri minori si riscontrano in Molise e Basilicata. Va precisato, però, che la distribuzione calcolata su 100 frequentanti è quasi equivalente in tutte le regioni italiane, con punte maggiori nel terzo e nel quarto anno di corso e più ridotte al quinto.

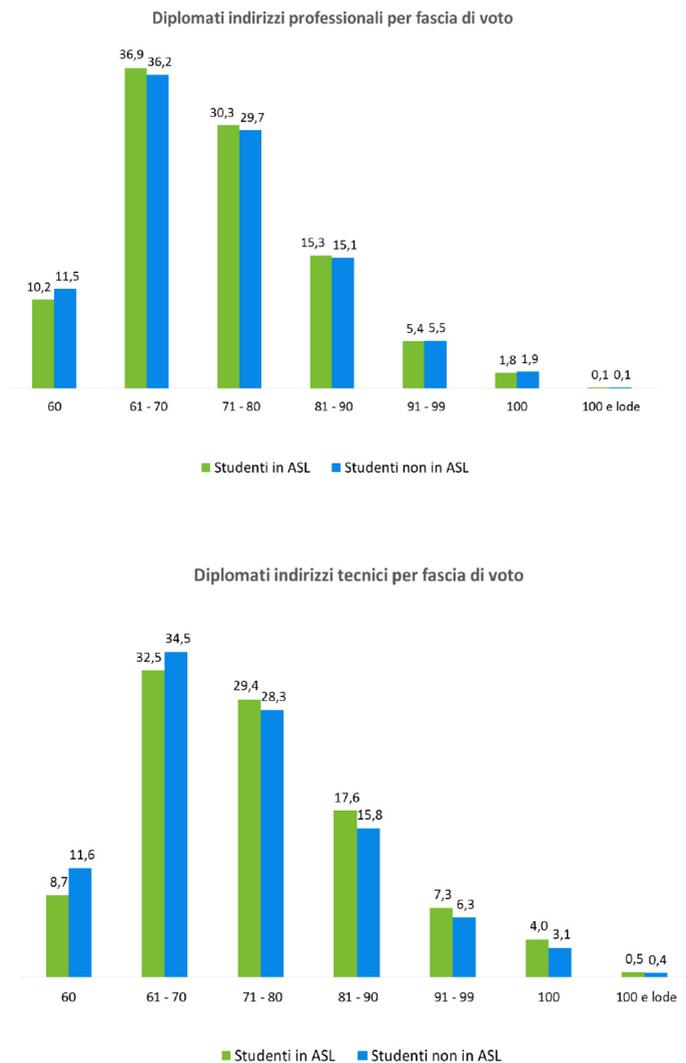
In base alla normativa i percorsi di alternanza prevedono una durata complessiva di almeno 400 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi negli istituti tecnici e professionali, e per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio dei licei. Analizzando le ore realmente svolte rispetto a quelle obbligatorie nei due anni di obbligatorietà dell'attività, le ore totali al terzo anno a. s. 2015/16 e al quarto a. s. 2016/17, non contando i ripetenti, registrano la percentuale più elevata nei licei, di 68,2 nella fascia compresa tra le 100 e le 199 ore, negli istituti tecnici e professionali, rispettivamente di 37,0 e 37,6, nella fascia tra 300 e 399 ed una buona percentuale che ne supera anche le 400. Nonostante ciò, è da evidenziare che non sono nulle nemmeno le percentuali di studenti in tutte e tre le tipologie di istituti ad essere distribuiti per fascia oraria inferiore alle 100 ore. Le varie esperienze possono essere portate avanti in parte a scuola e in parte all'interno di strutture esterne convenzionate con la scuola e la percentuale più rilevante di ragazzi, in particolar modo quelli provenienti dai percorsi professionali (60%) e tecnici (49,9%),



sembra svolgerle in imprese, per il 43%. Per i liceali, in aggiunta, è importante anche la possibilità di avere strutture quali scuole con attività simulate o all'interno di realtà come biblioteche, ministeri ed enti pubblici o *non profit*. Gli studenti in alternanza possono svolgere i percorsi anche presso più strutture, come per esempio nei percorsi professionali del settore servizi dell'indirizzo "Servizi per l'enogastronomia e l'ospitalità alberghiera", che vengono ospitati in varie strutture alberghiere, sempre incluse nella categoria imprese. La percentuale di strutture ospitanti in alternanza per regione sul totale delle strutture coinvolte nei percorsi sempre per l'anno scolastico 2016/17, ovvero il numero di enti dichiarati dalle scuole, conteggiati più volte se istituti diversi hanno dichiarato la stessa struttura, oltre ad essere in maggioranza assoluta in ogni regione sulle imprese, come già affermato, segnala come valore più alto nella scuola la regione Lombardia, per il 3,9%, punte maggiori per quanto riguarda gli enti pubblici/privati terzo settore, anche volontariato, nel Lazio per il 2,5% e in Sardegna per il 2,3%, mentre per gli enti locali si ha un 3,6% in Molise e un 3,9% in Sardegna.

In aggiunta, la Figura 9 segnala la variazione degli esiti degli Esami di Stato degli alunni del 5° anno di corso in istituti tecnici e professionali che, nell'a.s. 2015/2016, hanno svolto percorsi di alternanza rispetto a chi non vi ha preso parte, registrando un'influenza positiva sulla votazione finale per chi ha svolto l'alternanza, specie nel caso degli indirizzi tecnici (Fonte per tutti i dati: MIUR - Ufficio Statistica e Studi, 2016 e 2018).

Figura 9. Esiti all'esame di Stato degli studenti in alternanza verso studenti non frequentanti percorsi di alternanza degli indirizzi tecnici e professionali_ A.S. 2015/2016



Fonte: MIUR - Ufficio Statistica e Studi, 2016



Alcuni esempi di alternanza Scuola-Lavoro nel nostro territorio

Progetto Z Lab Intesa Sanpaolo

Intesa Sanpaolo con il progetto formativo “Z Lab” ha voluto far comprendere che per programmare un futuro migliore, occorre partire oggi con il coinvolgimento dei giovani, trattando di educazione finanziaria, conoscenze dei mercati, degli investimenti e della gestione del denaro. Questa iniziativa partita nel 2016 ha coinvolto negli ultimi tre anni ben 2mila studenti di 90 scuole secondarie, in 18 città sparse in tutta Italia, tenendo conto della disposizione, offerta dal gruppo bancario, degli spazi e di 80 dipendenti, formati in modo specifico per diventare tutor dei ragazzi, in grado di offrire competenze complementari a quelle scolastiche, tra finanza, *marketing* e creazione di *start up*, contando 100 laboratori che hanno generato complessivamente oltre 75mila giornate di lavoro (520mila ore) in attività laboratoriali.

Lo scopo è stato proprio quello di formare gli studenti di licei e istituti tecnico - professionali per il mondo del lavoro, mediante un’esperienza di apprendimento e sperimentazione in questa banca *leader*, per comprendere come quotidianamente opera, la sua complessità organizzativa e il mutamento delle professioni nel mondo bancario. A detta di Rosario Strano, *Chief operating officer* di Intesa Sanpaolo, infatti, è la formazione uno degli ambiti su cui è opportuno investire per facilitare la crescita della società e dell’economia.

In aggiunta, dal progetto si è creato uno scambio bidirezionale, in quanto non solo i ragazzi hanno avuto l’opportunità di apprendere ma anche le professioni coinvolte all’interno della banca, travolte dall’entusiasmo e dalle

aspirazioni dei giovani, ne hanno guadagnato in energia creativa per gli uffici, oltre che in una visione di lavoro differente. E ora l'esperienza continua, con il nuovo ciclo triennale, per tutto il triennio finale delle superiori che copre il monte ore richiesto, che coinvolge circa 500 ragazzi da 25 scuole, con *focus* specifici, teorici ed operativi. Si sottolinea la particolarità al secondo anno dello "Z Game", gioco di educazione finanziaria che ha visto gli studenti mettersi nei panni di consulenti finanziari, assegnando la vittoria alla squadra che meglio ha saputo realizzare soluzioni finanziarie, previdenziali e assicurative per il cliente assegnato (Dati da *Il Resto del Carlino*).

L'Isola di Mozia

Il progetto di alternanza Scuola-Lavoro dell'isola di Mozia, comune di Marsala, si è impegnato nella viticoltura e archeologia, coinvolgendo 2 classi e 7 studenti del 3° e 4° anno dell'istituto secondario di secondo grado tecnico agrario Emilio Sereni di Roma in collaborazione con l'Università La Sapienza e come struttura ospitante la fondazione Giuseppe Whitaker, ente sotto il patrocinio dell'Accademia Nazionale dei Lincei, creato nel 1975 con l'obiettivo di incentivare le attività culturali in Sicilia, specie lo studio della civiltà fenicio - punica e la conservazione del suo patrimonio storico artistico nell'isola di Mozia e nella Villa Malfitano di Palermo.

L'esperienza si è focalizzata per 25 ore sull'esercizio della vendemmia in cui gli studenti sono stati affiancati ai rispettivi tutor aziendali e capi squadra, suddividendo le attività tra operazioni di vendemmia manuale mediante forbici e cernita del grappolo, carico del vendemmiato sul carro trasportatore, trasferimento di esso sul



molo est dell'isola, scarico e carico su mezzo refrigerato, con successivo trasporto in barca dalla terra ferma verso l'isola delle casse vuote e loro collocazione sul campo di raccolta; e per altre 25 ore, sotto la guida degli archeologi, ricercatori e borsisti dell'Università, sull'approccio allo scavo archeologico, con l'assegnazione dei compiti e degli utensili con cui operare ad ognuno dei ragazzi, la bonifica delle aree archeologiche, cura e manutenzione del verde, oltre che con un approfondimento sui temi di stratificazione del terreno, datazione archeologica, ceramica punico e greco - romana, arte funeraria, votiva e di rappresentanza e arte fidiana.

L'idea è nata proprio per poter avvicinare i giovani alle particolarità del loro territorio, tenendo conto degli aspetti che legano agricoltura e mantenimento del verde in ambito archeologico, facendo in modo di diffondere le tecniche antiche e far acquisire competenze spendibili nel mondo del lavoro, collegando alla cultura del territorio. Profondo è il valore didattico che s'impegna nel salvaguardare la biodiversità vitivinicola della zona, con uno spirito innovativo per fare archeologia e agricoltura, analizzando il vitigno di uva Grillo, coltivato ad alberello, che nasce nella roccia dell'isola di Mozia e custodisce giacimenti archeologici, caratterizzandosi per essere viticoltura biologica non irrigua sotto la tutela della Soprintendenza ai Beni Culturali. Va sottolineato che la vite prospera nell'isola da oltre cento anni, proprio da quando il commerciante e archeologo inglese Joseph Whitaker la piantò nell'Ottocento per produrre un vino, il Marsala. Il progetto di alternanza su tale isola è stato portato avanti per fasi progressive, dalla comunicazione agli alunni alla pratica, per terminare con la documenta-

zione dell'esperienza ed è stato realizzato con un accordo tra la scuola, il settore agricolo dell'isola di Mozia e la missione archeologica degli scavi diretta dal Prof. Lorenzo Nigro dell'Università La Sapienza.

Gli interessi maggiori rilevati dagli studenti sia per l'attività sull'isola che per quella al cantiere di scavo sono stati rivolti alla conoscenza del cantiere e delle diverse figure professionali che lavorano sull'isola nei loro ruoli, attività e responsabilità; alla partecipazione alle fasi di vendemmia; ai rilievi e misurazioni sul cantiere; al contributo offerto da ognuno per la manutenzione e la cura del verde; all'analisi della struttura ad alberello della vite di uva con la qualità dei suoi frutti e al rapporto tra la viticoltura e l'archeologia con l'interpretazione dei vari elaborati. Anche i vari tutor scolastici hanno dato giudizi positivi dell'esperienza dei ragazzi. Sono stati soddisfatti in particolar modo dalla loro capacità di collaborazione alla stesura dei piani di lavoro e suddivisione dei compiti, in osservanza degli aspetti legati alla sicurezza; dall'adeguata attuazione delle istruzioni fornite loro sia in modo verbale che non verbale comprendendo il loro ruolo specifico; dal loro sapersi confrontare e collaborare con il gruppo degli esperti; dalla rilevazione dei costi delle lavorazioni misurandoli al *budget* e dall'aver maturato sempre più destrezza nell'utilizzo di utensili specifici sia per le operazioni di scavo che di vendemmia.

Da ultimo, va sottolineato il fatto che il livello progettuale concordato con la scuola si è mostrato coerente con la formazione culturale degli alunni, con un adeguato supporto da parte dei responsabili della Fondazione Whitaker, condividendo la valutazione dei risultati di apprendimento. Il principale esito per i ragazzi è stato anche



quello di sperimentare le fasi di lavoro dello scavo archeologico, mettendo alla prova le proprie conoscenze maturate a scuola in ambito agrario e botanico, mostrando interesse per i temi storici, culturali e naturalistici dell'isola di Mozia, oltre che potendo osservare direttamente per il loro prossimo futuro lavorativo il possibile accostamento del compito dell'archeologo a quello del perito agrario.

Il Liceo Ginnasio statale Orazio Roma

Il progetto formativo del liceo ginnasio statale Orazio di Roma ha coinvolto 3 classi dell'indirizzo classico e 3 di quello linguistico, con un totale di 20 studenti accolti nella struttura ospitante Istituto Superiore della Sanità, ente pubblico organo tecnico - scientifico del Servizio Sanitario Nazionale. Questo ha avuto una durata di 70 ore annuali ed è stato co - progettato in *team* misto tra l'ente ospitante e la scuola (Agresti - Ambrosini/ Arena).

E' stata un'esperienza davvero significativa per i ragazzi, che sono stati sensibilizzati su tematiche importanti, toccate con mano. Hanno preso parte ad 8 percorsi formativi:

- prevenzione delle infezioni sessualmente trasmesse, mediante indagini con questionari, telefono verde;
- dipendenze da alcol, fumo e droga, con partecipazione alle attività del centro su doping e sindrome feto - alcolica;
- metodologie molecolari innovative per le demenze, con analisi di campioni e data - base;
- controllo delle acque consumate dall'uomo, con esercizio strumentale per il controllo della qualità delle acque potabili;

- sorveglianza della malattia di Creutzfeldt - Jakob, mettendosi alla prova con l'esecuzione di indagini genetiche di laboratorio;
- sperimentazione salute eseguendo un percorso di educazione alimentare e laboratorio nutrizionale;
- vaccini e malattie prevenibili da vaccinazione, osservando con i propri occhi le fasi di sviluppo di un vaccino;
- dalla proliferazione al differenziamento cellulare, la ricerca nella distrofia muscolare, vedendo esperimenti in laboratorio su modelli cellulari di distrofia muscolare.

Secondo la valutazione degli studenti uno degli aspetti più significativi dell'esperienza è stato segnato dalla relazione con il tutor dell'ente, sempre continuativa e stimolante. I ragazzi hanno svolto all'inizio attività semplici e guidate, poi più complesse e sempre guidate, riuscendo a comprendere abbastanza l'organizzazione di lavoro. Secondo i tutor scolastici è stato un percorso positivo per lo scambio con l'Ente sin dalla fase progettuale e per l'interazione con la dottoressa Cristina Agresti, che ha permesso la creazione di percorsi interessanti e stimolanti per gli studenti, con la possibilità di scelta tra le diverse opzioni, e di risolvere le criticità presentate. La struttura ospitante ha, inoltre, collaborato al flusso di informazioni continuo e alla produzione della documentazione richiesta e al termine ha segnalato una partecipazione motivata ed entusiasta degli studenti coinvolti.

Il liceo Orazio è stato il primo istituto del territorio a proporre all'Istituto Superiore della Sanità un progetto di alternanza. Forte e costruttiva è stata l'interazione tra il



Prof. Stefano Arena, referente per l'alternanza, e il gruppo di coordinamento dell'Istituto, che ha reso possibile in tempi brevi un percorso scientifico pluridisciplinare suddiviso in aree rilevanti di sanità pubblica, in cui gli studenti hanno potuto selezionare tra 13 percorsi. Le attività hanno preso luogo nei dipartimenti, nei centri e nei servizi dell'Istituto nel mese di aprile, per un totale di 50 ore e i tutor interni si sono impegnati nella fase dell'accoglienza e nella conclusione dell'esperienza, in occasione della presentazione dei risultati da parte degli studenti. Le figure professionali della scuola hanno mostrato un'eccellente preparazione sugli aspetti metodologici, didattici, procedurali e relativi al contenuto dell'attività di alternanza. L'esperienza si è rivelata davvero positiva, costruendo un'alleanza educativa con la scuola, offrendo agli studenti la possibilità di acquisire competenze richieste nel mondo del lavoro collegato all'area biomedica.

Music Movie

Un'esperienza suggestiva e diversa di alternanza è stata condotta anche dal liceo musicale e artistico I.I.S. Marco Polo di Venezia presso la struttura ospitante Hotel Hilton di Venezia, Liceo Kaiser Heinrich di Bamberg (DE), Città Metropolitana di Venezia, FISPAMED, coinvolgendo un totale di 90 ragazzi, tra 3 classi del liceo musicale e 2 di quello artistico.

Il progetto della durata di 100 ore annuali e denominato "*Music Movie*" è stato co - progettato proprio dal liceo musicale e dal liceo artistico di Venezia con Hotel Hilton di Venezia, Liceo Kaiser Heinrich di Bamberg (DE), ICAI Arte. Il percorso è stato in principio suddiviso in tre diverse attività: il laboratorio di attività orchestra-

le, dalla rielaborazione dei materiali all'organizzazione di repertori per l'orchestra, mediante lo studio a sezioni, in compagine orchestrale, insieme all'orchestra del Liceo Kaiser Heinrich di Bamberg (DE); la progettazione grafica per la divulgazione dell'evento, studiando le locandine originali dei film trattati, ovvero *Il tempo delle mele*, *Saturday Night Fever*, *Mission*, *La storia infinita*, *Nuovo Cinema Paradiso*, *Mission Impossible*, 1492: la conquista del Paradiso; la creazione di installazioni sul tema dei film per unificare le forme espressivo - comunicative di musica e immagine. Lo spettacolo "*Music Movie*" ha preso il via proprio dall'unione di questi tre ambiti studiati, trovandosi a interagire tra loro. La presentazione per il pubblico internazionale, è stata realizzata sia in lingua italiana che in lingua inglese.

Gli studenti hanno trovato molto interessante il progetto, emozionandosi di fronte alle colonne sonore che hanno fatto la storia del cinema, e che ancora oggi continuano. Si sono fuse le esperienze artistiche di entrambi i licei, con l'orchestra del musicale e la grafica e le arti figurative dell'artistico, mostrando al pubblico quanto sia potente la forza delle immagini e della musica unite. L'impegno e la responsabilità di ognuno sono state ricompensate dal gradimento del pubblico che ha accolto le *performance*. Ai ragazzi è piaciuto ed ha convinto molto il gemellaggio con la scuola di Bamberg in Germania, che oltre a far sorgere rapporti di amicizia duraturi, ha aiutato loro ad accogliere una cultura diversa dalla nostra, cimentandosi con la lingua inglese, necessaria per poter comunicare. Per i tutor scolastici la collaborazione con strutture internazionali è stata proficua per la progettualità e ha fatto acquisire ai ragazzi competenze relazionali,



di comunicazione, accoglienza e inclusione, anche attraverso il *peer - to - peer* e il *service learning*, permettendo la condivisione delle responsabilità nel raggiungere gli obiettivi. Tra le discipline coinvolte vi sono state: esecuzione e interpretazione, laboratori di musica d'insieme, orchestra, scenografia, grafica, arti figurative, inglese, storia, storia dell'arte, storia della musica e recitazione. Anche secondo la struttura ospitante si è verificata un'ottima esperienza co - progettata, con un pubblico internazionale di circa 500 persone e ha voluto proseguire la collaborazione anche nell'anno scolastico 2017/2018.

Apprendistato e tirocinio tra l'alternanza Scuola-Lavoro

A differenza dell'interpretazione offerta dall'Europa, che tratta in generale di apprendistati, come tutte quelle tipologie che combinano e integrano l'istruzione scolastica con la formazione all'interno di un'impresa, nel nostro sistema nazionale i due istituti giuridici dell'*alternanza* e dell'*apprendistato*, la cui riforma, per il secondo, volta all'acquisizione del diploma di istruzione secondaria superiore, è stata avviata dal d. lgs. 81/2015 attuativo della legge 183/2014 ovvero il *Jobs Act*, possiedono caratteri differenti. Come già definita, l'alternanza Scuola-Lavoro è una metodologia didattica che viene portata avanti sotto la responsabilità della scuola e l'inserimento in azienda del ragazzo, che mantiene giuridicamente la sua condizione di studente, non costituisce un rapporto di lavoro ma è un'integrazione al percorso scolastico in grado di migliorarne il profilo professionale.

L'apprendistato, invece, si definisce come un contratto di lavoro a tempo indeterminato volto alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è uno dei capisaldi del

sistema duale italiano, differenziandosi in quanto regolato da precisi obblighi, derivanti sia dalla legislazione nazionale, che regionale, che da contrattazioni di settore, che definiscono i punti più specifici del contratto, come l'inquadramento, la retribuzione, la formazione da portare avanti in azienda, oltre le forme e modalità di conferma in servizio al termine del percorso.

Esistono tre tipologie di apprendistato. Una forma è quella dell'*apprendistato professionalizzante* o *contratto di mestiere*, che coinvolge i giovani tra i 18 e i 29 anni e permette loro di imparare un mestiere attraverso la formazione sul lavoro e di conseguire una qualifica professionale stabilita dai CCNL. Per i ragazzi già in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d. lgs. 226/2005, può essere stipulato anche a partire dal diciassettesimo anno di età. La durata viene stabilita dai CCNL, in base alla qualifica da ottenere, e non deve essere superiore ai 3 anni o 5 per gli artigiani, e l'apprendista riceve un vero e proprio stipendio, mentre per l'azienda spettano incentivi economici e contributivi. Un'altra tipologia riguarda l'*apprendistato per l'alta formazione e la ricerca*, che si concentra sempre nella fascia di età compresa tra i 18 (17 se si è già in possesso del diploma di qualifica professionale) e i 29 anni e che permette ai giovani, mediante la collaborazione tra imprese, istituzioni scolastiche ed Università, di lavorare e allo stesso tempo di ottenere un diploma di istruzione secondaria superiore, una laurea, un master o un dottorato di ricerca, di svolgere attività di ricerca e praticantato per l'inserimento nei mestieri che hanno un ordine professionale o che vanno per esperienze professionali, e di acquisire il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore. Si ha



una durata variabile, in base al titolo da ottenere e sono anche qui previsti incentivi alle aziende per le assunzioni e contributi per la formazione. Si può attivare l'apprendistato di ricerca anche senza la necessità di conseguire un titolo di studio.

Nella revisione portata dal d. lgs. 81/2015, riveste un valore rilevante la possibilità di assumere con contratto di apprendistato i giovani in età compresa tra i 15 e i 25 anni interessati ad ottenere un diploma di istruzione secondaria di secondo grado, ossia gli studenti iscritti negli istituti professionali, tecnici e nei licei a partire dal secondo anno del corso di studi, oltre che gli studenti iscritti ai percorsi di istruzione per gli adulti di secondo livello. Si tratta proprio della *terza forma di apprendistato* su cui si concentra questa analisi, quella per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, volta al conseguimento della qualifica professionale triennale, valida anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione, o del diploma professionale. La durata di tale contratto non può essere inferiore a sei mesi e, per il conseguimento del diploma d'istruzione secondaria di secondo grado, superiore a quattro anni. La formazione può essere portata avanti all'interno dell'impresa, degli organismi di formazione accreditati alla formazione in ambito regionale o istituti professionali di Stato. Anche per questa tipologia si registra un valore positivo sia per l'azienda, che gode di un abbassamento del costo del lavoro, sia per l'apprendista, che percepirà un'indennità di circa 2000 euro se minorenni e 3000 se maggiorenni su base annua, variabile comunque in base alla regione.

A differenza dell'alternanza, questo modello ribalta il punto di osservazione, trattando come formazione interna quella svolta presso il luogo di lavoro, e come formazione esterna quella erogata dagli istituti di formazione. La sua impostazione in forma duale necessita di un impegno continuo in ogni fase sia da parte del datore di lavoro che dell'istituto scolastico e va sottolineato che l'apprendistato coinvolge solamente gli studenti che manifestano interesse verso questa tipologia di percorsi proposti dalle imprese, mediante la presentazione di una domanda individuale, sottoscritta anche dai familiari in caso di minori, e non è aperto a tutti gli studenti come invece è l'alternanza.

Il compito di informare i giovani interessati spetta alla scuola d'intesa con il datore di lavoro, in modo da fornire un quadro completo di tutti gli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso, dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale, dei criteri e delle procedure di selezione degli apprendisti, del doppio *status* di studente e lavoratore, del rispetto delle regole comportamentali, specie in riferimento alle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione a scuola e in azienda.

Il datore di lavoro, inoltre, istituisce un protocollo con l'istituto formativo, che definisce la suddivisione delle ore tra scuola e azienda durante il periodo delle lezioni, spesso nel rispetto delle esigenze aziendali, che può avere cadenza settimanale o prevedere periodi lunghi di presenza in azienda, suddivisi in moduli, ovvero in forma mista. Il contratto ha forma scritta ed è composto dal piano formativo individuale, la cui predisposizione



spetta all'istituto formativo con il datore di lavoro, nel quale è delineato il percorso di studio e lavoro e specificata la qualifica da ottenere al termine del percorso, il livello d'inquadramento, la durata del contratto, l'orario di lavoro, la formazione all'interno dell'impresa e presso la scuola, oltre le modalità di valutazione delle competenze.

Infatti, anche dal punto di vista operativo, fondamentale è l'individuazione delle competenze da sviluppare nell'ambiente di lavoro e alla loro integrazione con quelle dei profili, includendo le cosiddette *soft skills*, oltre al ruolo dei tutor, che diventa un importante punto di raccordo. Il tutor si impegna ad affiancare l'apprendista nel percorso di apprendimento e a monitorarlo nel suo adeguato svolgimento. Sia quello formativo, che quello aziendale garantiscono l'integrazione tra la formazione interna presso il luogo di lavoro e quella esterna presso la scuola e sono in collaborazione per la compilazione del *dossier* individuale dei ragazzi, che riporta le attività svolte e le competenze acquisite alla fine del percorso, anche in occasione di risoluzione anticipata. Il processo valutativo sarà, dunque, munito di strumenti di verifica condivisi, prendendo in considerazione la pluralità dei soggetti coinvolti ai diversi livelli. L'apprendista per ottenere la certificazione finale deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna, sia di quella esterna e presentare un elaborato dell'esperienza svolta, in base ai criteri individuati nel piano formativo individuale. In caso d'interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato, gli studenti rientrano nel percorso scolastico, anche grazie al supporto del tutor formativo e il periodo di formazione sul luogo

di lavoro verrà considerato per il raggiungimento del monte ore da assolvere in alternanza Scuola-Lavoro previsto dalla legge 107/2015.

Nonostante le diversità dei modelli dell'alternanza e dell'apprendistato per l'ottenimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado, si presentano anche *alcune analogie*, tra le quali la struttura flessibile che hanno, la progettazione congiunta tra scuola e azienda, la definizione di percorsi formativi personalizzati, la presenza di due tutor e di criteri condivisi per le verifiche e la valutazione. Infatti, il quadro normativo della Legge 107/2015 e dei decreti applicativi del *Jobs Act* delinea l'opportunità di creare un curriculum fondato sul raccordo tra scuola e mondo del lavoro, unendo dispositivi differenti: l'alternanza, l'apprendistato e i tirocini. Le innovazioni introdotte consentono agli istituti scolastici di optare per la costruzione di percorsi di apprendimento basati sul lavoro fondati su una prima fase in alternanza Scuola-Lavoro, con funzioni orientative, formative e propedeutiche all'inserimento professionale dei ragazzi. A questa potrebbe susseguirsi una seconda fase caratterizzata da uno o più contratti di apprendistato a cura delle aziende già coinvolte nei percorsi di alternanza, che potrebbero inserire in modo migliore i giovani nel mondo del lavoro già all'interno del percorso di istruzione.

Il programma sperimentale introdotto dal d.l. 104/2013, convertito dalla Legge 128/2013, che prevedeva periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado attraverso la stipulazione di contratti di apprendistato, ha reso possibile l'assunzione da parte dell'ENEL di 145 studenti del quarto anno di alcuni istituti tecnici e pro-



fessionali. Tale sperimentazione, che il MIUR ha seguito attentamente, metterà a disposizione delle scuole indicazioni e strumenti utili a diffondere simili esperienze per il raggiungimento di titoli di studio tramite apprendistato.

L'altro strumento formativo che viene frequentemente affiancato all'alternanza Scuola-Lavoro, la quale si distacca per la relazione personale più stretta che viene a crearsi tra lo studente e il mondo del lavoro, oltre all'apprendistato e allo *stage*, è il *tirocinio*. Ciò che accomuna le esperienze di *stage*, tirocinio e alternanza, che godono di caratteristiche proprie, è l'idea del luogo di lavoro come ambiente di apprendimento complementare a quello in aula e in laboratorio. E' mediante la partecipazione diretta al contesto operativo che si concretizza la socializzazione tra i differenti ambiti e lo scambio di esperienze per la formazione della persona. Inoltre, anche molti adempimenti organizzativi sono comuni tra alternanza, *stage* e tirocini, ovvero la metodologia didattica innovativa, la *definizione condivisa scuola - azienda* degli obiettivi e delle forme di apprendimento in contesti lavorativi equivalenti sotto il profilo culturale, il ruolo dei referenti e dei tutor, la valutazione e certificazione dei risultati al termine del percorso. Il D.p.r. n. 88 del 15 marzo 2010 "Regolamento sul riordino degli istituti tecnici" dichiara che lo *stage* e il tirocinio, che spesso vengono identificati quali sinonimi, sono in realtà due tipologie di esperienze mediante le quali i giovani prima del termine del percorso scolastico entrano in contatto con il mondo del lavoro. Possono avere differenti finalità, orientative o formative; una durata variabile, come una visita aziendale di un giorno o uno *stage* di tre o quattro settimane; un diverso inserimento all'interno del percorso annuale, come all'inizio, durante o al termine delle

lezioni o addirittura nelle pause didattiche; o di quello pluriennale, come nel secondo biennio o al quinto anno in base alla struttura del corso.

Attraverso lo *stage* è possibile principalmente trascorrere un certo periodo di tempo presso una realtà lavorativa al fine di verificare, integrare e rielaborare ciò che è stato appreso in aula o in laboratorio. Il tirocinio, invece, rappresenta più un'opportunità di inserimento temporaneo in un ambiente di lavoro con l'obiettivo di apprendere nuove competenze e sviluppare quell'esperienza pratica, in grado di facilitare la crescita professionale e personale.

Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non rappresenta in alcun modo un rapporto di lavoro subordinato. Per coloro che devono inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro è una misura formativa di politica attiva, che permette ai tirocinanti di vivere temporanee esperienze in realtà lavorative, facilitandone la conoscenza diretta di una professione o di un mestiere. Il tirocinio pare essere un filtro attraverso il quale il tirocinante si orienta verso le proprie scelte professionali e al contempo si forma direttamente sul luogo di lavoro, arricchendo le proprie conoscenze.

Per rendere effettivo un tirocinio formativo si necessita di una convenzione tra l'ente promotore (università, scuole superiori, CPI, agenzie per l'impiego, centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento) e il soggetto ospitante (azienda, studio professionale, cooperativa, enti pubblici etc.), corredata da un progetto formativo, redatto dal soggetto ospitante e dal tirocinante dove sono elencati i rispettivi diritti e doveri, che nel dettaglio dovrà contenere l'anagrafica dei tre soggetti



che sottoscrivono il documento (promotore, ospitante e tirocinante), la durata e le ore giornaliere e settimanali, l'indennità, le garanzie assicurative e le attività previste nella classificazione dei Settori Economico Professionali (Gazzetta Ufficiale, DM 30 giugno 2015, *Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*).

I tirocini possono essere di due tipologie: curricolari e non curricolari. I *tirocini curricolari* sono quelli inseriti in un processo di apprendimento formale all'interno di piani di studio delle università e degli istituti scolastici. E' la forma idonea non tanto per inserire un ragazzo nel mondo del lavoro, quanto per affinare il suo apprendimento mediante l'alternanza Scuola-Lavoro. Coloro che desiderano iniziare tale tirocinio formativo curriculare devono essere studenti iscritti al corso di studio attivato da chi promuove il tirocinio stesso.

I *tirocini non curricolari*, dall'altra parte, sono quelli aventi lo scopo di agevolare le scelte professionali dei giovani nella fase di transizione dalla scuola al lavoro grazie ad una formazione in un ambiente produttivo e ad una conoscenza diretta del mondo del lavoro. Fanno parte di questa categoria i tirocini formativi e di reinserimento o inserimento al lavoro, volti ad inserire o reinserire nel mondo del lavoro soggetti privi di occupazione (inoccupati e disoccupati) o con particolari svantaggi (disabili o richiedenti asilo) e con le linee - guida del maggio 2017 anche coloro che sono già occupati, ma comunque in cerca di una nuova occupazione. La loro

disciplina spetta integralmente alle regioni e alle province autonome, nonostante le linee guida nazionali offrano la cornice normativa di riferimento con standard minimi, come l'indennità, per evitare un utilizzo improprio di tale strumento.

Tra pro e contro dell'alternanza e i cambiamenti odierni

L'alternanza Scuola-Lavoro è sempre più discussa negli ultimi tempi dal Governo Salvini - Di Maio, ma per quanto riguarda i cittadini non tutti sembrano d'accordo, tra chi pensa che dovrebbe essere rafforzata e chi, invece, addirittura abolita. Certo la preoccupazione per i giovani è tanta. Fra gli under 35 si contano 1,2 milioni di disoccupati e quasi 6 inattivi, tra i quali gli studenti. Il tasso di disoccupazione giovanile ammonta al 33%, oltre alla crescita del lavoro precario (dati da *Il Resto del Carlino*, articolo di Giovanni Pozzi). Meno posti di lavoro ma più lavoro pro capite e più stress, tra stipendi più bassi, lavoro di domenica e nei giorni festivi, molte volte oltre l'orario di lavoro e senza percepire straordinario. L'Italia crea meno posti anche rispetto agli altri Paesi UE.

Negli ultimi 10 anni (2007 - 2017), infatti, il numero di occupati nel nostro Paese si è ridotto dello 0,3%, mentre in Germania è aumentato dell'8,2%, del 7,6% nel Regno Unito, del 4,1% in Francia e del 2,5% nella media europea. Si differenziano anche le tipologie di lavoro tra i "più anziani", specie nella pubblica amministrazione, nei settori dell'istruzione, della sanità e dei servizi sociali, e i millennial, più presenti negli alberghi, nei ristoranti e nel commercio. La formazione scolastica non è certo più in grado e sufficiente a garantire un posto di lavoro.



ro e forse l'alternanza Scuola-Lavoro potrebbe essere la formula adeguata (dati da *Il Resto del Carlino* 31 gennaio 2019). Trovare un impiego dopo il diploma, infatti, pare più semplice se durante gli studi si è svolta l'esperienza.

Secondo l'indagine sulle scelte formative e la condizione occupazionale dei diplomati, su 85 mila studenti del 2017 e 2015 intervistati a distanza di 12 mesi e di 3 anni, chi ha optato per svolgere l'ultimo periodo scolastico in fabbrica o in ufficio ha il 40,6% di probabilità in più di lavorare, percentuale che aumenta al 70,9% se si inserisce anche il periodo di *stage* in azienda post diploma. Il rapporto di Almalaurea segnala che ad un anno dalla maturità il 35,5% dei diplomati del 2017 era occupata con un 15,7% di coloro che hanno scelto la laurea combinando studio e lavoro. A tre anni dal diploma, invece, la stima aumenta al 45% e si evidenziano punte maggiori di lavoratori provenienti dagli istituti professionali, seguiti da quelli tecnici e da ultimi dai licei.

Fondamentale è la scelta del percorso di studi, dato che il 43,9% dei diplomati nel 2017 ne farebbe una diversa, motivo per il quale si necessita di un orientamento più forte da parte di insegnanti e genitori. Ad un anno dal diploma il 66,8% dei ragazzi si è iscritto ad un corso di laurea, e solo il 19,8% ha scelto il mondo del lavoro, ma nel primo anno il 6,3% abbandona l'Università e l'8,5% cambia corso o Ateneo. I meno convinti sul futuro all'età di 14 anni sembrano essere i ragazzi degli istituti professionali, mentre chi prosegue gli studi universitari lo fa per lo più per il lavoro, al 68,2%, tra chi vorrebbe migliorare le opportunità di impiego, chi crede che sia una scelta necessaria e chi lo vede anche come un ripiego per non avere ancora un lavoro. Solo il 30,2% vuole po-

tenziare la propria formazione culturale (dati da *Il Resto del Carlino* 31 gennaio 2019).

Offre un'idea positiva dell'alternanza per i giovani il Presidente Anp (Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola) Antonello Giannelli, secondo il quale *in primis* "le ore di lavoro sono utili a sviluppare competenze". Lui crede che questa esperienza, con attività differenti a seconda dei progetti di ogni scuola con le aziende del territorio, non debba essere tradotta come manodopera a costo zero per le aziende, ma come progetto formativo che permette realmente di entrare in contatto con il principio della nostra Costituzione. Ha senza dubbio spazi di crescita, per cui si necessita di sforzi da parte di istituzioni, scuole e imprese e una progettazione congiunta per comprendere meglio i bisogni di ognuno. Non deve essere considerata come avviamento al lavoro, ma contribuire a formare globalmente il cittadino, mediante l'acquisizione delle cosiddette "soft skills", quelle competenze trasversali sempre più indispensabili nel mondo del lavoro, quali l'autonomia, la responsabilità, la relazionalità, unite alle "hard skills", competenze culturali e professionali. Gli studenti, a suo parere, si possono formare adeguatamente puntando alla qualità, grazie ad una collaborazione tra scuola e impresa ad ogni fase. A tale riguardo, Federmeccanica ha lanciato la petizione "Più Alternanza. Più Formazione" per incitare il Governo a non rinunciare alle 400 ore di alternanza, specie negli istituti tecnici e professionali (*Viversaniebelli*, articolo a cura di Roberta Raviolo).

Contraria si mostra, invece, Lucia Donat Cattin, insegnante di scuola secondaria di secondo grado e coordinatrice del Gruppo formazione scuola di Usb (Unione



Sindacale di Base), la quale afferma che l'alternanza "è solo uno sfruttamento non retribuito". Può diventare un'esperienza che semplicemente toglie tempo a studio e progetti realmente formativi, e che va a sfociare in lavoro nero non pagato, che aiuta le aziende che si risparmiano poi di assumere nuovo personale e in cui molte volte i giovani non imparano nulla e corrono anche rischi. A parere della docente anche gli ultimi cambiamenti non andranno a modificare la questione, ma anzi creeranno ancora maggiore divisione tra i ragazzi che studiano nei licei, dunque destinati ad essere parte della classe dirigente e quelli che frequentano istituti tecnici o professionali, incrementando la definizione di scuole di serie A e scuole di serie B. Non pare essere un'attività che realmente forma al mondo del lavoro, perchè non valorizza lo studente ma punta a creare lavoratori flessibili e sfruttabili, figure a disposizione di un mercato del lavoro incerto, che fa credere che si debba accettare tutto e ritenersi anche fortunati e grati. La signora Cattin per formare in modo idoneo gli studenti vorrebbe rivedere la relazione tra scuola e lavoro, tra l'insegnamento teorico e quello pratico, iniziando con l'inserimento nuovamente delle ore di laboratorio, eliminate dalla riforma Gelmini, e costruire un rapporto serio con il territorio, la società e i lavoratori stessi (*Viversaniebelli*, articolo a cura di Roberta Raviolo).

La Legge n. 145/2018, ovvero la Legge di Bilancio 2019 ha portato diversi cambiamenti all'alternanza Scuola-Lavoro. Prima di tutto vi è un cambiamento nella denominazione, dato che verrà sempre chiamata alternanza informalmente, ma sui documenti ufficiali e nelle pratiche prenderà il titolo di *Percorsi per le competenze trasversali e*

per l'orientamento. Si modifica il numero di ore obbligatorie, che la *Buona Scuola* aveva indicato per un totale di 400 ore per il triennio degli istituti tecnici e professionali e 200 per i licei, e ora passerà come numero minimo consentito a 210 per gli istituti professionali, 150 per quelli tecnici e 90 per i licei.

Un'ulteriore novità portata dal Governo ha coinvolto anche l'ammissione alla Maturità 2019, per la quale non sarà più requisito né la prova nazionale Invalsi fino al 2020, che comunque si svolgerà a marzo, ma che non inciderà sull'esame, né lo svolgimento delle ore di alternanza, che invece nel 2018 ha influito sulla valutazione finale dell'Esame di Stato. Ora per essere ammessi è necessario aver frequentato almeno i tre quarti del monte ore, avere la sufficienza in ogni materia e nel comportamento, ma il Consiglio di classe potrà, mediante un'adeguata motivazione, deliberare l'accesso anche con un'insufficienza in una disciplina o gruppo di discipline valutate con voto unico. L'alternanza resta obbligatoria, ma è ora da intendere che, se in circostanze del tutto eccezionali non risultasse possibile effettuarla, sarà comunque possibile accedere all'esame e, durante la prova orale, verrà sempre richiesto un resoconto dell'attività svolta.



3 - Tirocini in Emilia Romagna ed esperienza UNIBO

Novità sui tirocini in Emilia Romagna

Secondo i dati del 2018 la regione Emilia Romagna ha autorizzato 29.378 tirocini; di cui il 49,4% sono stati attivati a donne, mentre il 50,6% a uomini. In termini di età, 21.443 tirocini hanno coinvolto giovani tra i 16 e i 29 anni, 6.753 soggetti tra i 30 e i 54 anni e 1.182 cittadini con più di 55 anni. Rispetto alla provenienza dei tirocinanti, dei 29.378 tirocini autorizzati nel 2018 dalla regione, 1.758 (circa il 6%) sono stati effettuati da richiedenti asilo o titolari di protezione internazionale (www.regione.emilia-romagna.it/notizie/2019/febbraio/tirocini-l-emilia-romagna-ha-una-nuova-legge-maggiori-tutele-piu-controlli-e-indennita-minima-di-450-euro-al-mese).

Una delle recentissime novità apportate al mondo dei tirocini nella regione Emilia Romagna è rappresentata dalla Legge regionale 04 marzo 2019 n. 1 “Disposizioni in materia di tirocini. Modifiche alla legge regionale 1° agosto 2005, n. 17 (*Norme per la promozione dell’occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*)”, con il sì in aula dopo il confronto con le parti sociali, voluta dalla Giunta per “estendere la qualità e dire no agli abusi”, come afferma l’assessore Patrizio Bianchi (www.regione.emilia-romagna.it/notizie/2019/febbraio/tirocini-l-emilia-romagna-ha-una-nuova-legge-maggiori-tutele-piu-controlli-e-indennita-minima-di-450-euro-al-mese).

I punti principali della Legge si focalizzano su:

- più tutele per il tirocinante;
- un controllo preventivo e sistematico della regolarità del tirocinio prima dell'avvio;
- una durata massima di 6 mesi per tutti i tirocini (in Emilia Romagna la durata media di un tirocinio è di 168 giorni), superando la differenza precedente tra tirocini formativi e di orientamento e tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro, eccetto quelli rivolti a persone in condizioni di svantaggio (12 mesi) e a persone con disabilità (24 mesi), mentre l'indennità minima rimane confermata per 450 euro mensili;
- un costante monitoraggio anche qualitativo dei percorsi attivati, con più verifiche e sanzioni al fine di contrastare gli abusi.

La nuova normativa entrerà in vigore l'1 luglio 2019, per permettere ai soggetti promotori del tirocinio, ovvero enti di formazione accreditati, enti accreditati per le politiche attive del lavoro, consulenti del lavoro, scuole, Università, Comuni, e alle aziende ospitanti di sperimentare il nuovo sistema informativo e le modalità di autorizzazione preventiva. Per la tutela del tirocinante, infatti, offrendo garanzia della correttezza e della conformità del percorso alla normativa, è stato introdotto un sistema di autorizzazione preventiva e tempestiva, rilasciata dall'Agenzia per il Lavoro entro 10 giorni dal recepimento della documentazione. Per valorizzarne la valenza formativa, la legge conferma come riferimento del progetto formativo individuale il Sistema regionale delle Qualifiche.



Altra questione che viene ribadita attiene il divieto per i soggetti ospitanti di effettuare più di un tirocinio con lo stesso tirocinante, di ospitare soggetti che abbiano già lavorato nei due anni precedenti presso lo stesso ente con qualsiasi forma contrattuale e di utilizzare tale formula per attività non coerenti con gli obiettivi formativi previsti. In aggiunta, vengono poi espressamente inseriti e precisati altri vincoli, tra cui il divieto di sostituire con i tirocinanti il personale in malattia, maternità, ferie o in sciopero, e i lavoratori in momenti di picco delle attività.

Un requisito che rimane d'obbligo è il non aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, ad eccezione di quelli effettuati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e il non usufruire della Cassa integrazione per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella stessa unità operativa. Si desidera, inoltre, qualificare maggiormente il percorso e a tal proposito viene inserito un limite al numero di tirocinanti che possono essere seguiti nello stesso periodo sia dal tutore del soggetto promotore del tirocinio sia da quello individuato dal soggetto ospitante.

Per quanto riguarda il monitoraggio, la vigilanza e le varie sanzioni, l'Agenzia regionale per il Lavoro dell'Emilia Romagna effettua già un monitoraggio delle caratteristiche dei tirocinanti e degli inserimenti lavorativi successivi al tirocinio, mentre la parte innovativa prevede che sia la Giunta regionale, in stretta integrazione con l'Ispettorato del Lavoro con cui è prevista la sottoscrizione di un protocollo d'intesa, ad individuare e programmare le attività di controllo, oltre a ricevere tempestive informazioni sugli accertamenti ispettivi fatti, anche per l'aggiunta di eventuali altri interventi di carattere regolativo.

Si precisa e dettaglia meglio l'impianto sanzionatorio della normativa attuale. Rispetto alla legge precedente, scompare la sanzione pecuniaria per violazione dell'obbligo di invio di progetto formativo e convenzione prima dell'avvio del tirocinio, perché ora il tirocinio non può partire in assenza della documentazione necessaria. In più, nuove sanzioni sono previste nei confronti di promotori e soggetti ospitanti che prevedono, in caso di violazioni, il divieto di attivare ulteriori tirocini per un periodo che va dai 12 mesi fino all'interdizione permanente. Viene introdotto anche un questionario di valutazione del percorso da parte del tirocinante.

Il caso UNIBO

Non è stata difficile la scelta di riportare in questo elaborato l'operato dell'*Alma Mater Studiorum Università di Bologna*, dato che si sta parlando di un'eccellenza della didattica inserita nella regione Emilia Romagna, tradotta in ricerca all'avanguardia, presenza sul territorio, apertura internazionale e servizi informativi, percorrendo la strada dell'innovazione. E' la prima Università in Europa per mobilità internazionale (*Erasmus+* 2018). Questa è composta da 5 Campus, ovvero Bologna, Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini, 32 Dipartimenti, 5 Scuole e 10 Centri di Ricerca e Formazione e si contano ben 197 progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea nell'ambito di H2020 e LIFE, 72 progetti PRIN finanziati dal MIUR e 80 progetti di ricerca finanziati dalla regione Emilia Romagna. Sono 86.509 gli studenti che l'hanno scelta nell'a.a. 2017/2018, facendo di questo Ateneo uno dei più frequentati in Italia. I Corsi di Studio per l'a.a. 2018/19 sono 219, suddivisi in 92 cor-



si di laurea, 114 Corsi di Laurea Magistrale e 13 Corsi di Laurea Magistrale a ciclo unico. Sono previsti anche 69 Corsi di laurea internazionali, di cui 52 in lingua inglese, 45 di Dottorato di ricerca, 52 scuole di specializzazione e 74 Master di primo e secondo livello, di cui 16 internazionali. Nei periodi di scambio per studio si sono conteggiati 3.045 studenti internazionali provenienti dall'estero e 3.152 iscritti all'Unibo andati all'estero nel 2017.

Quadro quantitativo, numeri sui tirocini

Il tirocinio curriculare, come già definito, è un'esperienza volta al completamento della formazione universitaria mediante lo svolgimento di attività pratiche in strutture interne o esterne all'Università, in Italia e all'estero, e all'acquisizione di crediti formativi universitari (CFU) previsti nei piani didattici dei corsi di studio.

A questo proposito va focalizzata l'attenzione sui tirocini curricolari dell'anno accademico 2017/18 dell'*Alma Mater Studiorum* Università di Bologna.

Figura 10. Numero di tirocini curricolari Unibo

	a.a. 2015/16	a.a. 2016/17	a.a. 2017/18
a Triennale	7.875	7.756	7.714
b Magistrale	3.542	3.825	4.293
c Laurea Magistrale a ciclo unico	8.320	8.397	8.490
Totale tirocini curricolari	19.737	19.978	20.497

Fonte: Ufficio tirocini, applicativo tirocini e DB carriere studenti al 31.12.2018

Come mostra la Figura 10, il numero dei tirocini Unibo dall'a.a. 2015/16 all'a.a. 2017/18 è lievemente in calo per i corsi di Laurea Triennale, mentre in crescita per quelli Magistrali e Magistrali a ciclo unico. Per quanto riguarda la distribuzione di quelli avviati nell'anno 2017/18 si registrano i numeri più elevati per i corsi triennali e con dai 6 CFU acquisibili in su, dai 6 ai 12 CFU per le magistrali e da 1 a 5 CFU per quelli a ciclo unico. La Figura 11 evidenzia che l'area prevalente per tirocini attivati, nettamente superiore alle altre, è Medicina e Chirurgia, per un totale di 8.777 tirocini, buoni livelli si hanno anche per Scienze della Formazione e Psicologia, Lettere, Scienze, Economia e Management, Scienze Politiche e Ingegneria, mentre si registrano livelli bassi per Scienze Statistiche e Architettura, con 82 tirocini.

Figura 11. Tirocini Unibo attivati per Area

Tab. 3 Tirocini attivati suddivisi per Area	
Medicina e Chirurgia	8.777
Scienze della Formazione e Psicologia	1.835
Lettere e Beni culturali	1.448
Scienze	1.309
Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie	1.233
Economia e Management	1.232
Scienze Politiche	1.180
Ingegneria	1.138
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	878
Agraria	578
Giurisprudenza	369
Medicina Veterinaria	319
Scienze Statistiche	119
Architettura	82
Totale complessivo	20.497

Fonte: Ufficio tirocini, applicativo tirocini e DB carriere studenti al 31.12.2018



Passando dall'analisi quantitativa a quella qualitativa dell'esperienza, un ulteriore dato sicuramente importante ed essenziale alla crescita degli studenti è il livello di utilità dell'esperienza fatta e la coerenza con il percorso di studi. Grazie ai questionari di valutazione che vengono proposti ai tirocinanti, infatti, alla domanda E2) si registra un punteggio medio di 8,7 su 5.430 risposte date sulla coerenza e un punteggio medio di 9,2 sempre su 5.430 risposte date sull'utilità del tirocinio, precisando che il questionario prevede un punteggio pari a 1 per opinioni per nulla d'accordo e 10 per quelle del tutto d'accordo. Anche le valutazioni date dagli enti ospitanti agli studenti hanno rilevato punteggi elevati, come riporta la Figura 12, con un punteggio medio di 9,4 per lo svolgimento efficace dei compiti assegnati e di 8,3 per l'utilità durante lo svolgimento del tirocinio delle conoscenze/abilità acquisite nel corso di studio.

Figura 12. Questionari di valutazione Enti Ospitanti Unibo

Tab. 5 Questionari di valutazione Enti Ospitanti - Risposte a domande A3 e B1		
Domanda	Punteggio medio	Numero risposte
A3) Indichi il suo livello di accordo/disaccordo rispetto alla seguente affermazione: "il tirocinante ha svolto in modo efficace i compiti assegnati" (al numero 1 corrisponde per nulla d'accordo, mentre al numero 10 corrisponde del tutto d'accordo)	9,4	3.426
B1) Indichi in che misura sono state utili al tirocinante, durante lo svolgimento del tirocinio, le conoscenze/abilità acquisite nel corso di studio (al numero 1 corrisponde per nulla utili, mentre al numero 10 corrisponde del tutto utili)	8,3	3.426

Fonte: Ufficio tirocini, applicativo tirocini e DB carriera studenti al 31.12.2018

Entrando ancora maggiormente nel dettaglio dei tirocini dell'UNIBO si possono evidenziare ulteriori dati significativi, sia per quelli curriculari sia per quelli formativi. Si analizzano alcuni tirocini attivati dagli uffici tirocini UNIBO presso aziende/enti nelle provincie di Forlì - Cesena e Ravenna nell'ultimo triennio, ovvero a partire dal 2015. Per entrambe le tipologie si rileva l'attinenza al corso di studi seguito, garantita dal fatto che è sempre prevista la figura del tutor accademico. I dati sono stati filtrati dall'ufficio tirocini per contesto, elemento a cui bisogna fare attenzione in quanto riflette l'organizzazione degli uffici tirocini e non necessariamente delle scuole o delle ex facoltà. Non si è potuto inserire il dettaglio del corso di studio, ma si considera il genere e qualche informazione sul tipo di azienda.

Iniziando dai tirocini curriculari i diversi contesti hanno riportato alcuni tra i seguenti elementi:

1. I corsi di Educatore Nido e Servizi per l'Infanzia, contano numerosi tirocini attivati sia nella provincia di Forlì - Cesena sia in quella di Ravenna, con una prevalenza netta e quasi totale del campo femminile. I settori aziendali principali in cui si concentrano i tirocini di questo corso di studio sono l'amministrazione pubblica, l'istruzione prescolastica e i servizi per la persona e la famiglia, con tipi di aziende che si dividono tra l'ente pubblico (escludendo gli enti di ricerca) e le organizzazioni *non profit* (ONG, associazioni, cooperative) di dimensioni per lo più medio e grandi.
2. I tirocini per i corsi di Informatica e Scienze di Internet, si dividono in modo uniforme tra le due provincie, sono effettuati in modo prevalente dal



genere maschile in società di capitali del settore delle telecomunicazioni e servizi internet o riguardanti l'informatica e lo sviluppo di *software*, in aziende di dimensioni molto piccole o piccole (da 1 a 50 addetti).

3. La Facoltà di Economia *in primis* registra numeri elevati di tirocini attivati nella sede di Forlì, seguita da quella di Rimini. Per questa i tipi, i settori e le dimensioni aziendali coinvolti sono i più variegati, dato che vengono coinvolte società di capitali, enti *non profit*, enti pubblici, società di persone, ditte individuali, svariati studi professionali, in settori del commercio, produzioni, servizi alle imprese, studi legali, notarili e di commercialisti, del turismo, per attività finanziarie, di formazione e anche legati all'edilizia e ai trasporti; varietà dovuta ai vari aspetti e ambiti di studio della Facoltà, che possono essere sfruttati in vari ambiti lavorativi, tra amministrazione e finanza, contabilità e fiscale, segreteria, finanziamenti, risorse umane, formazione, commerciale e *marketing*, ma anche nel campo della raccolta fondi o in sanità. Le dimensioni aziendali degli enti ospitanti sono per la maggior parte con nessuno addetto, specie negli studi professionali, molto piccole, piccole o medie, con pochi numeri per quelle grandi. La stessa apertura dei tirocini a svariate aree e settori aziendali si evidenzia anche per la Facoltà di Giurisprudenza, nella quale, oltre ad aggiungersi settori giuridici specifici, vi rientrano anche il mondo della consulenza del lavoro e del servizio Libri Paga.

4. La Facoltà di Ingegneria registra numeri elevati di tirocini curriculari attivati in campo maschile, ma ci sono buoni numeri anche al femminile, in particolar modo nella sede di Ravenna. Le aree dei tirocini sono differenti: edilizia, anche con sopralluoghi in cantieri, urbanistica e territorio, progettazione su livelli, disegno architettonico, restauro, uffici tecnici, produzione e gestione, logistica, ricerca e sviluppo e in altri ambiti in campo ospedaliero, ma anche campo economico, *marketing* e informatico con *software*, *web* e *apps*. Nella sede di Forlì prevalenti, invece, le aree di ingegneria industriale e campi aerospaziali.
5. La Facoltà di Scienze Politiche è forse quella che evidenzia in prevalenza sulle altre una concentrazione delle “aree tirocinio” in realtà a carattere sociale. Tra i settori principali si trovano la formazione, la sanità, l’assistenza sociale e gli studi medici e psicologici, le attività di associazioni senza scopo di lucro, i servizi per la persona e la famiglia, i servizi alle imprese, l’amministrazione pubblica, le attività editoriali e di comunicazione e pubblicità. Le aree dei tirocini privilegiano il sociale, concentrandosi sui servizi sociali, i minori, le dipendenze patologiche, la tossicodipendenza, l’area anziani, il centro donna, le pari opportunità e le politiche di *welfare*, i diritti civili e i migranti, il disagio adulto, la gestione di progetti del terzo settore, la comunicazione, educazione e genitorialità, oltre che qualche esperienza in polizia municipale e area investigativa.



6. Il contesto degli *Erasmus incoming*, ovvero studenti provenienti dall'estero, da tutto il mondo, che decidono di svolgere parte dei loro studi universitari presso l'Ateneo di Bologna, che aderisce a differenti programmi di mobilità, ha permesso di far svolgere in questi ultimi anni accademici tirocini curriculari in settori di ingegneria e architettura presso studi professionali e una società di capitali tutti con sede a Cesena.

Per quanto riguarda, invece, i tirocini formativi e di orientamento i dati non si discostano molto da quelli dei tirocini curriculari. Una nota differente che richiama l'attenzione è l'elaborazione di alcuni dati da parte dell'Ufficio Tirocini in contesti di Uffici Coordinamento Tirocini, che hanno suddiviso i tirocini sulla base dei corsi di lettere, agraria, biologia, chimica, economia, farmacia, geologia, giurisprudenza, informatica, lettere, lingue, medicina e medicina veterinaria, scienze educazione, formazione e politiche, ognuno attivato nelle aree di pertinenza del percorso di studio seguito. Per questi uffici si registra un numero prevalente di tirocini attivati in campo femminile, in aziende un po' di tutte le dimensioni, da molto piccole o piccole, medie e grandi (Dati forniti dall'Ufficio Tirocini UNIBO, sede Forlì).

4 - L'alternanza Scuola-Lavoro di eccellenza nell'area romagnola

Per il prossimo triennio la regione Emilia Romagna ha approvato il piano che mette a disposizione 180 milioni di euro per i percorsi di istruzione e formazione professionale per gli anni scolastici 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, riguardante gli alunni in uscita dalle scuole medie, al fine di raggiungere la qualifica professionale e dopo il triennio conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore. Tale offerta innovativa e personalizzata prevede maggiori attività didattiche nei laboratori e nelle imprese. Fino ad ora sono state inserite in percorsi formativi 355.414 persone, di cui quasi metà donne, mentre 3.297 sono stati i progetti approvati, di cui quasi il 90% avviati e più di 2000 dedicati all'occupazione, per una spesa di 240 milioni, *target* fissato dall'Unione Europea per fine 2018 (Dati da Il Resto del Carlino). Sono sempre maggiori, infatti, le scuole che in Romagna s'impegnano nel miglioramento continuo dell'esperienza dell'alternanza Scuola-Lavoro per i loro studenti, o che addirittura sperimentano modelli più creativi.

L'eccellenza nel faentino: L'Istituto Tecnico "A. Oriani"

L'Istituto Tecnico Oriani, situato a poca distanza dal centro e dalla stazione di Faenza, città della Romagna della provincia di Ravenna, ha compreso che sono la tecnologia e la passione a fare da collante per la crescita degli studenti. E' nato come scuola statale il 20/08/1926

per Regio Decreto e per interesse delle forze politiche ed economiche locali desiderose di avere una scuola intermedia tra il liceo e le scuole complementari. E' intitolato ad Alfredo Oriani, importante scrittore, storico e poeta faentino ed ha iniziato come indirizzo commerciale, successivamente diventato "Ragioneria", al quale si aggiunse anche l'indirizzo per agrimensore, poi "Geometra".

Da allora si è sempre evoluto ed aggiornato seguendo gli orientamenti delle varie riforme scolastiche, fino a diventare l'odierna Scuola Secondaria di II Grado IT A. Oriani - Istituto Tecnico Statale Economico e Tecnologico. Attualmente è frequentato da oltre 1.100 studenti e dal monitoraggio del bacino di utenza il 47% di essi proviene dai comuni limitrofi anche fuori provincia, tra Marradi, Palazzuolo, Tredozio, Modigliana, Imola e Forlì. E' una scuola orientata al futuro, che utilizza metodologie pratiche ed esperienziali per l'apprendimento, sempre al servizio dell'innovazione digitale, sfruttando solide basi umanistiche per influenzare un pensiero critico e creativo nei ragazzi, qualità che certamente desiderano i datori di lavoro di campi differenti. A dimostrare parte della preparazione degli studenti sono le rilevazioni Invalsi 2018, dove in italiano sono riusciti ad ottenere un punteggio di 208,9, considerando la media nazionale pari a 200 punti e quella in Emilia Romagna di 207, e in matematica di 218,5, di cui la media nazionale di 200 punti e quella in Emilia Romagna di 211. Inoltre la scelta post - diploma è piuttosto calibrata, in quanto si divide circa a metà tra il percorso universitario e quello di lavoro.

L'istituto si divide in due settori, quello economico e quello tecnologico.



Il settore economico comprende l'indirizzo Amministrazione, Finanza e *Marketing* e quello del Turismo, d'impatto per la vicinanza con la riviera romagnola, entrambi ambiti fondamentali per la competitività del sistema economico e produttivo del *Made in Italy*. Si offre una preparazione linguistica mirata a contenuti di economia e finanza, pubbliche relazioni e informatica, spendibili in modo concreto nel mondo del lavoro. Dopo il primo biennio comune, lo studente può optare definitivamente per una delle tre possibili articolazioni del settore economico, ovvero amministrazione, finanza e *marketing*; relazioni internazionali per il *marketing*; sistemi informativi aziendali, o turistico. Il triennio è specializzante degli indirizzi selezionati e di orientamento al lavoro o proseguimento degli studi. Si ha molta integrazione con la realtà del lavoro proprio negli ultimi tre anni, grazie al programma di alternanza Scuola-Lavoro, che inserisce i ragazzi presso amministrazioni pubbliche, associazioni di categoria, liberi professionisti e aziende private.

Il settore tecnologico, invece, con i suoi due indirizzi, ovvero costruzioni, ambiente e territorio (CAT); grafica e comunicazione (GRAF), vuole formare profili sempre più specifici, in grado di offrire soluzioni a problematiche costruttive, ambientali e territoriali sempre più frequenti, in cui la comunicazione diventa l'anello chiave.

Il primo indirizzo, partendo dal fatto che la figura del geometra ha una storia millenaria, che ora è in costante evoluzione, imposta il CAT come sostituto dell'indirizzo di sempre Geometri, per il quale, tuttavia, le tappe successive rimangono le stesse: il diploma che permette l'accesso all'Università, di cui Architetto-

ra ed Ingegneria Edile le più idonee, oppure il diploma e un periodo di tirocinio per potersi iscrivere all'Albo dei Geometri, superando l'esame relativo. In aggiunta, dato che il mondo sta mutando notevolmente anche dal punto di vista delle costruzioni, il diplomato CAT, anche grazie all'alternanza, ha l'opportunità di venire a conoscenza da vicino di studi professionali, aziende ed enti pubblici. Gli studenti dell'Oriani s'impegnano per fronteggiare problematiche, quali il risanamento strutturale ed architettonico di edifici, la salvaguardia paesaggistica e del territorio, la garanzia della sicurezza nei cantieri, nelle scuole, nei luoghi di lavoro, nelle abitazioni, e per operare nell'ambito delle energie rinnovabili ed efficienza energetica, creandosi buone opportunità d'inserimento nel mondo del lavoro, dato che 3 diplomati CAT su 5 trovano impiego entro un anno (fonte: Eduscopio).

Dall'altro lato, invece, l'indirizzo di grafica e comunicazione parte dall'idea che la comunicazione è globale e l'immagine è tutto, per il quale risulta fondamentale capire i differenti codici e linguaggi dei media, sia di quelli tradizionali che di quelli digitali, comprendendo cosa serve davvero tra il vecchio e il nuovo per un determinato *target*. L'Istituto garantisce un percorso multidirezionale, tra competenze verticali ed orizzontali, tra quelle tecniche, operative, relazionali e strategiche.

Tutta l'attività didattica è integrata da laboratori, strumenti e *partnership* con primarie società di *Information Technology* per supportare e formare i docenti prima di tutto attraverso strumenti idonei a diffondere una visione del futuro nelle loro classi, incoraggiando i ragazzi a ricercare le innovazioni e ad adattarsi a circo-



stanze nuove, ma anche a curare il proprio benessere, il proprio corpo e avere una buona gestione degli spazi attorno. L'edificio dispone di aule di informatica e linguistiche, di due laboratori di lingue, di due laboratori di fisica, con all'interno di uno un interessante Museo, un'aula e un laboratorio di chimica con postazioni per la sperimentazione, aule multimediali, due palestre, di cui anche una di potenziamento muscolare e una di tiro con l'arco e ping pong. Inoltre, tra le dotazioni multimediali per l'a. s. 2017/18 si sono contati 209 computer nei laboratori e 60 nella scuola, 2 Lim (Lavagna Interattiva Multimediale) nei laboratori e 38 nella scuola, 240 dispositivi mobili, 10 pannelli interattivi e 3 proiettori interattivi. Si ha anche una biblioteca con oltre 13.000 volumi, a cui hanno possibilità di accedere per il prestito e consultazione sia gli studenti, sia il personale docente e non, sia tutti gli ex alunni e insegnanti.

Da qualche anno l'istituto coopera con *Microsoft Education* mediante l'organizzazione di eventi riguardanti soluzioni gratuite per le scuole e, grazie a tale collaborazione, il personale, i docenti e gli studenti hanno la possibilità di usufruire di *account in cloud*. Secondo la scuola, infatti, il mondo sta mutando molto rapidamente e le prossime generazioni svolgeranno un lavoro che ancora non esiste, motivo per il quale è sempre più indispensabile unire al metodo di studio tradizionale quello innovativo.

L'obiettivo futuro è quello di sperimentare *Minecraft, education edition*, piattaforma d'apprendimento apprezzata dagli studenti per le pratiche di *coding* e *game based - learning*.

Altri punti importanti sui quali si focalizza l'istituto,

presenti anche da offerta formativa a. s. 2018/19 sono:

- lo “Sportello di Ascolto”, uno spazio riservato con l’assistenza di uno psicologo, in quanto “lo stare bene a scuola” deve essere il punto di partenza per ogni attività;
- un progetto “YouTutor” (Tutti per uno, un Tutor per tutti!) di *Peer to peer education*, che vede certi alunni protagonisti come sostenitori motivazionali delle classi, tra aiuto compiti e supporto didattico per i ragazzi maggiormente in difficoltà, e promotori di stili di vita sani, grazie all’aiuto di realtà del territorio, sensibilizzando su temi quali alcool, gioco d’azzardo, disturbi alimentari;
- la “mediazione” che entra nelle scuole, offrendo un percorso di formazione per i ragazzi del triennio in uno spazio personalizzato, risolvendo conflitti tra pari grazie ad altri studenti formati per ciò;
- l’opportunità dell’“Erasmus”, che viene fornita ogni anno a decine di studenti meritevoli e a piccoli gruppi di docenti volenterosi di aderire a progetti di mobilità europea gestiti dal Centro Servizi Educazione all’Europa e dalla Fondazione Dalle Fabbriche.

L’alternanza Scuola-Lavoro nell’Istituto Tecnico “A. Oriani”

L’alternanza Scuola-Lavoro, che coinvolge gli studenti degli ultimi tre anni della scuola superiore, vuole consolidare mediante l’esperienza pratica le conoscenze acquisite a scuola, facendole testare direttamente sul campo. L’Istituto la concretizza con percorsi progettuali, valutati sotto la responsabilità di un Comitato Tecni-



co Scientifico, che ha l'obiettivo di individuare strategie in grado di ridurre il divario tra le competenze in uscita dalla scuola e quelle richieste dalle realtà lavorative, sfruttando convenzioni con imprese, associazioni, camere di commercio, enti pubblici e privati, tra i quali il mondo *non profit*, volenterosi di accogliere i ragazzi in periodi di apprendimento in situazione lavorativa. In aggiunta, si può contare su progetti di partenariato europeo, rivolto ai finanziamenti dell'Unione Europea per la mobilità educativa e professionale.

La scuola ha potuto sfruttare un *network* virtuoso fra aziende, enti ed istituzioni del territorio, che ha riunito di anno in anno insegnanti, imprenditori e responsabili istituzionali per sviluppare strategie idonee alle generazioni. Successivamente alla firma del protocollo di intesa siglato a dicembre 2017 tra MIUR e ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), volto a sostenere l'integrazione tra il sistema di istruzione e formazione secondaria di secondo grado e il mondo del lavoro, mediante il supporto delle scuole nella concretizzazione dei percorsi di alternanza Scuola-Lavoro, si sono create le figure dei *Tutor per l'alternanza*, ovvero professionisti del mercato del lavoro che si impegnano ad affiancare i tutor scolastici e aziendali, cercando di fondare rapporti stabili tra scuole e imprese, qualificando le fasi di progettazione, gestione e monitoraggio di tali percorsi.

La Banca BCC ravennate, forlivese e imolese Soc. coop. collabora con l'IT Oriani dal 1990, quando partì ospitando tre studenti in *stage*, esperienza fin da subito positiva che portò alla decisione di incrementare il numero di ragazzi coinvolti, oltre che la partecipazione

di altre scuole del territorio. Il rapporto tra l'Istituto e la Banca è sempre stato forte e si è consolidato negli anni anche grazie allo spirito di certi docenti che hanno creduto nelle attività di *stage*, dedicando ad esse tempo ed energie, come stanno continuando a fare oggi, per migliorare sempre più queste esperienze rivolte agli studenti. La Banca ha contribuito anche ad ospitare giovani con disabilità, garantendo ad essi la possibilità di svolgere lo *stage* aziendale, e dall'altro lato avendo la Banca stessa l'opportunità di crescere personalmente e di sensibilizzarsi sul tema della disabilità.

Specificità e differenti percorsi nelle classi

Grazie al docente Alberto Barchi, responsabile dell'alternanza Scuola-Lavoro nell'Istituto, ho avuto modo di approfondire tutte le caratteristiche più specifiche dei percorsi scelti. Nelle 8 classi di tutti gli indirizzi di terza l'alternanza Scuola-Lavoro ha preso la forma dell'impresa simulata, della simulazione aziendale in collaborazione anche con enti esterni, facendo partecipare gli studenti ad incontri imprenditoriali ma all'interno della stessa scuola, di cui 5 classi hanno collaborato con l'agenzia giesse, 1 con Unicredit e le restanti 2 con la Camera di Commercio, grazie al supporto dell'agenzia nazionale *Junior Achievement Italia*, con laboratori di innovazione tecnologica e di comunicazione.

Inoltre, i ragazzi del CAT geometri hanno preso parte ad un simulcantieri, una vera e propria scuola edile per mettere alla prova le loro competenze. Il percorso di 100 ore definito nel dettaglio, come specificato nel PTOF (Piano Triennale Offerta Formativa) dell'Istituto per gli anni 2019/20 - 2021/22, coinvolge tutti i docenti



del consiglio di classe insieme ad un tutor esterno e si concentra su:

- sensibilizzazione e orientamento, con un'analisi della situazione storico economica del territorio;
- *business idea*, trovandosi faccia a faccia con un imprenditore;
- studio di fattibilità e utilizzo di una piattaforma digitale;
- simulazione pratica degli adempimenti giuridici iniziali;
- partenza dell'attività gestionale;
- adempimenti amministrativi e *business plan*.

La modalità di questa alternanza viene svolta presso la struttura ospitante e IFS (Impresa Formativa Simulata), con attività portate avanti anche durante i periodi di sospensione dell'attività didattica, di durata annuale.

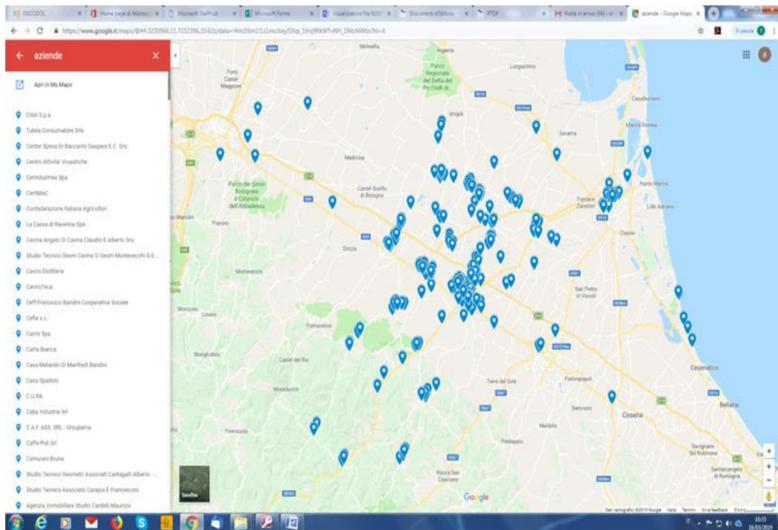
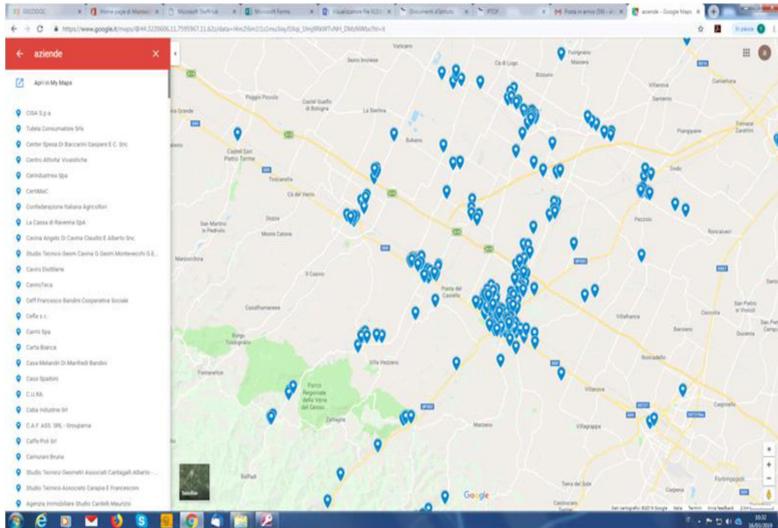
Tra le modalità di valutazione previste rientrano, al termine di ogni anno, il raggiungimento della certificazione individuale delle competenze con indicazione del livello di competenze conseguito, ovvero livello base per lo studente che sa svolgere compiti non difficili in situazioni conosciute, in possesso di abilità essenziali e applicando procedure fondamentali; livello intermedio per i ragazzi in grado di affrontare mansioni e risolvere problemi complessi in situazioni sempre note, grazie a scelte consapevoli derivanti da conoscenze acquisite; livello avanzato per l'alunno che ha padronanza di fronte ad incarichi articolati in condizioni anche non familiari e che sostiene opinioni e fa decisioni consapevoli.

Per tutti gli indirizzi delle classi quarte l'Istituto ha optato per lo *stage* in azienda, tra la presenza vera e

propria nella struttura ospitante, che sia ente pubblico, impresa privata o enti privati, e le ore di preparazione, valutazione e *feedback*. Questo si svolge in cinque settimane a partire dal mese di ottobre, coinvolgendo ogni mese due classi e chiudendo il tutto nel mese di giugno, tenendo in considerazione la sospensione durante il periodo pasquale. Nella fase di preparazione dello *stage* si svolgono differenti attività, tra le quali il progetto “Dalla teoria alla pratica”, diversi seminari, visite aziendali, incontri con imprenditori, l’utilizzo della piattaforma *cloud Microsoft o Gsuite*, simulcantieri, ispezioni in cantiere ed incontri con professionisti del settore. Prima di avviare lo studente a questo tipo di percorso, inoltre, l’istituto svolge un colloquio personale con ogni ragazzo/a, per capire quale esperienza vorrebbe vivere e valutando anche la vicinanza dell’azienda in cui verrà inserito al suo contesto abitativo, come riportato nella Figura 13, che mostra i luoghi in cui è stato scelto di portare avanti l’esperienza, tra un’opzione di ben 500 realtà, in modo da venire incontro nel migliore dei modi alle esigenze delle varie famiglie e agli interessi dei ragazzi.



Figura 13. Posizione geografica aziende scelte per l'alternanza Scuola-Lavoro



Fonte: Documentazione fornita dal prof. Barchi, IT Oriani

Il tutor scolastico sostiene e accompagna gli studenti impegnati nei percorsi di alternanza. Si supportano gli studenti nella preparazione del proprio curriculum vitae, anche in inglese, puntando maggiormente alla valorizzazione delle competenze linguistiche, curriculum che vengono valutati anche dalle agenzie interinali *online* con l'intento di migliorarli, sfruttando videoconferenze tra studenti, professori e agenzie.

Nell'anno 2018/19 tale percorso è stato avviato in modo sperimentale, ma data la positività dell'esperienza l'istituto ha deciso per gli anni a venire di spostare il periodo da 5 a 4 settimane e di estendere il percorso a quasi tutte le classi. E' sempre il ragazzo ad essere centrale per tutta l'esperienza dell'alternanza Scuola-Lavoro e ci si impegna sempre per il suo inserimento in ambiti attinenti al campo di interesse e di studio. Molti, per esempio, sono stati inseriti anche presso le scuole medie, per il loro interesse verso l'ambito della segreteria o per il sogno futuro di diventare docenti. Lo schema che ha adottato l'istituto, i docenti, per segnalare le fasi di avvio verso l'esperienza dell'alternanza sono un colore giallo per quando si fa la domanda in azienda, rosso quando l'azienda ha accettato la richiesta, verde quando è pronta tutta la documentazione e infine blu per indicare che si è pronti per iniziare.

Per quanto riguarda la valutazione, si ha un monitoraggio dei *feedback on line*, sempre per educare l'alunno all'utilizzo della tecnologia, curando il rapporto con aziende e alunni attraverso mail, telefonate e visite aziendali. Grazie all'App "StaffHub" si raccoglie una sorta di timbratura elettronica delle presenze dei ragazzi, che rende tutto il meccanismo molto trasparen-



te, dato che si ha una completa condivisione degli orari dei vari studenti. L'assenza dei ragazzi viene invece inserita sul registro elettronico sempre per un calcolo numerico delle presenze. I docenti procedono, inoltre, alla visita aziendale durante la permanenza degli studenti in ambiente di lavoro, di solito programmata e quasi mai a sorpresa, in segno di fiducia nell'impegno e nella responsabilità assunta dai ragazzi. Le competenze vengono misurate con indicatori sia trasversali che specifici. Quando si conclude il percorso viene effettuata un'autovalutazione ed una presentazione dello *stage* all'intero consiglio di classe, con ricaduta della valutazione sulla condotta, sul credito e sulla valutazione specifica delle discipline.

Gli studenti per ogni settimana della loro esperienza danno un *feedback* utilizzando la piattaforma Office 365, compilando dei questionari in inglese, sempre per raggiungere maggiori competenze, con una scelta di domande che varia. La traduzione dei *feedback*, a cura della Prof.ssa Bentini, relativi all'anno scolastico 2018/19 della 4A indirizzo AFM dell'Istituto, che coinvolge 5 maschi e 10 femmine, ha riportato risultati interessanti. Dalla prima settimana di alternanza i questionari hanno fatto emergere che 9 dei 15 studenti coinvolti sono stati inseriti in una realtà privata, di cui 3 in una ditta individuale e 6 in un'azienda, mentre gli altri 6 nel pubblico. 7 studenti sono stati ospitati in un ambiente con numero di dipendenti dai 2 ai 10, 6 da 11 a 100 e 2 con più di 100. Solamente uno studente non utilizzava il computer nella sua attività, mentre per tutti gli altri alunni il sistema informatico in assoluto di cui si sono avvalsi in maggioranza è stato Windows 10, ma con

una discreta percentuale anche Windows 7. La prima settimana è stata buona per 12 ragazzi e ok per 3. Nessuno l'ha definita pessima.

La seconda settimana ha raccolto dati maggiormente pratici e importanti per conoscere il mercato del lavoro territoriale, le sue attività e le competenze richieste, tra cui le soft skills, come riporta la Figura 14, tra lavoro in squadra e conoscenze linguistiche. La maggior parte dei ragazzi ha proprio lavorato in team ed è stata supportata da un tutor durante il lavoro, mentre solo 2 studenti hanno avuto modo di utilizzare una lingua straniera, e per la maggior parte in modo scritto. In 4 degli enti ospitanti vengono utilizzate le lingue straniere, principalmente l'inglese, ma anche il francese, il tedesco e il cinese.



Figura 14. Feedback questionari seconda settimana alternanza 4A AFM

1. HAVE YOU WORKED IN TEAM?

● Yes	11
● No	4



2. HAS A TUTOR HELPED YOU WHILE AT WORK?

● Yes	13
● No	2



3. HAVE YOU USED ANY FOREIGN LANGUAGE?

● Yes	2
● No	13

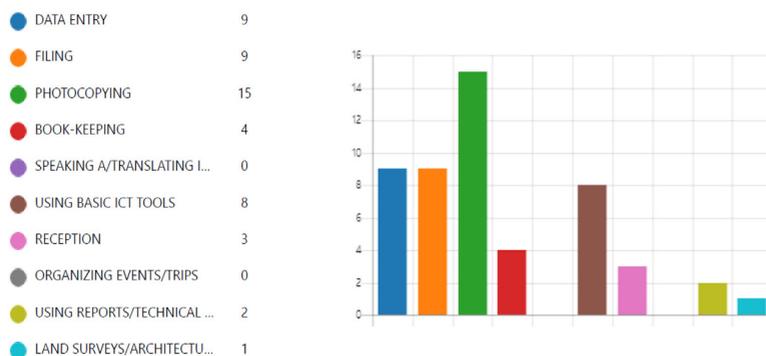


Fonte: questionari compilati dagli studenti in alternanza 4A AFM, con traduzione a cura della Prof.ssa Bentini a. s. 2018/19

La Figura 15 mostra le principali attività di cui si sono occupati i ragazzi.

Figura 15. Feedback questionari seconda settimana alternanza 4A AFM

WHAT HAVE BEEN YOUR DUTIES?



Fonte: questionari compilati dagli studenti in alternanza 4A AFM, con traduzione a cura della Prof.ssa Bentini a. s. 2018/19

Per rilevare un'opinione sulla seconda settimana svolta è stato chiesto agli studenti di utilizzare l'indice di gradimento *Net Promoter Score* (NPS), con l'obiettivo di far comprendere loro la qualità nei progetti. All'inizio non è stato molto compreso dai giovani il suo corretto utilizzo, ma la scuola ha ritenuto comunque importante continuare a ragionare sulla base di tale indicatore, visto come arricchimento in competenze facilmente spendibili successivamente al mondo degli studi. Il NPS è, infatti, uno strumento di gestione che può essere utilizzato per valutare la fedeltà in una relazione impresa - cliente. È alternativo alla ricerca di soddisfazione del cliente e dichiara di essere correlato



con la crescita dei ricavi. Viene calcolato sottraendo la percentuale di detrattori alla percentuale di promotori ottenuta. Il risultato però non viene espresso in punti percentuale, ma come numero assoluto compreso tra -100 e +100, attraverso la formula $NPS = (\% \text{ Promotori} - \% \text{ Detrattori}) \times 100$. Va specificato che i “Detrattori” sono i clienti insoddisfatti, quelli che potrebbero anche danneggiare un *brand* con il passaparola negativo, coloro che darebbero un punteggio compreso tra 0 e 6; i “Passivi” sono i clienti soddisfatti ma indifferenti, che non generano passaparola di alcun tipo e non consigliano né sconsigliano l’azienda, i neutri nel calcolo con un punteggio da 7 a 8; e da ultimi i “Promotori”, che sono i clienti felici che riacquisteranno il prodotto e lo consiglieranno ad altre persone, con un punteggio da 9 a 10. In Italia tale strumento è impiegato già da molte aziende. Nonostante ciò, la cosa più difficoltosa nell’utilizzo di esso è che il sistema scolastico italiano ha formato gli studenti con la convinzione che 8 sia già un ottimo voto, e, poiché è più raro prendere a scuola un voto quale 9 o 10, molto spesso chi offre una valutazione pari a 7 o 8 in risposta, con il NPS, è convinto di aver dato un ottimo voto.

Quindi questo sistema è compatibile con il metodo di valutazione anglosassone, ma non con quello italiano, motivo per il quale è risultato difficile utilizzarlo nel modo corretto anche per i ragazzi dell’IT Oriani. La Figura 16 mostra il NPS rilevato dopo la seconda settimana di alternanza dagli studenti della 4A AFM.

Figura 16. NPS rilevato dagli studenti della 4A AFM dopo la seconda settimana di alternanza

HOW WAS YOUR SECOND WEEK?



Fonte: questionari compilati dagli studenti in alternanza 4A AFM, con traduzione a cura della Prof.ssa Bentini a. s. 2018/19

Dopo la terza settimana dell'altra classe dell'indirizzo AFM, la 4B, con 14 studenti coinvolti in alternanza, il NPS dopo le iniziali titubanze, come per tutti, è già stato utilizzato in modo più appropriato, registrando un risultato di 79 complessivo, come valutazione della realtà lavorativa in cui erano stati inseriti per svolgere il periodo di alternanza, dunque un risultato senza dubbio buono e più realistico. Tutti hanno concordato sul fatto di essere all'interno di un ambiente collaborativo e la maggioranza si è sentita utile all'ente, infatti molti sono stati attivamente coinvolti in progetti. Parlando delle tecniche in uso, 11 studenti erano in ambiti che usufruivano principalmente del computer e solo 3 che operavano su carta, mentre 9 sono entrati in contatto con *cloud storage systems*, principalmente iCloud, altri, Microsoft 365 (One Drive) e Google Suite (Drive).

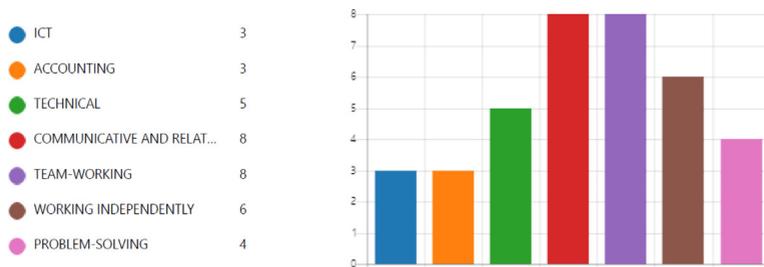
Nella quarta settimana dei 15 ragazzi della 4A AFM, i compiti loro spettanti sono rimasti quasi identici a quelli della seconda settimana, in lieve aumento forse solamente l'attività di utilizzo dei *reports*. La Figura 17



registra le competenze acquisite, soprattutto comunicative e di lavoro in squadra.

Figura 17. Competenze sviluppate nella quarta settimana di alternanza dalla classe 4A AFM

WHAT SKILLS HAVE YOU DEVELOPED?



Fonte: questionari compilati dagli studenti in alternanza 4A AFM, con traduzione a cura della Prof.ssa Bentini a. s. 2018/19

Il voto offerto dai ragazzi sull'esperienza è stato di 33 NPS, con 6 "Promotori", 8 "Passivi" e un "Detrattore". Mentre il ruolo della scuola è stato valutato con -20 NPS.

La settimana finale ha registrato gli ambiti in cui hanno principalmente lavorato i ragazzi, ovvero in amministrazione, in settori relativi alla tecnologia dell'informazione e nelle costruzioni. I tre compiti assegnati più interessanti complessivamente dal loro punto di vista sono stati i compiti di *data entry*, le fotocopie e l'utilizzo di strumenti ICT di base. Le autovalutazioni degli studenti hanno fatto emergere che i compiti sono stati svolti per la maggioranza adeguatamente e che le relazioni con i tutor aziendali e

lo *staff* sono state buone. La loro valutazione è stata sufficiente in merito alle mansioni che erano in grado di svolgere indipendentemente al termine dell'esperienza, al miglioramento delle proprie competenze di lavorare in *team* e tecnico - professionali, all'utilità della preparazione precedente fatta a scuola e al riconoscimento di proprie qualità e risorse personali. Sono stati valutati leggermente sotto il 6 medio il fatto che l'esperienza di alternanza fatta abbia arricchito su conoscenze scolastiche e l'utilità di essa nel fare chiarezza per le decisioni da prendere per il futuro. Le più grandi difficoltà riscontrate sono state per 9 ragazzi tecniche, mentre per i restanti 6 relazionali. La valutazione media finale dell'esperienza di alternanza da parte dei 15 ragazzi è stata di 8,27.

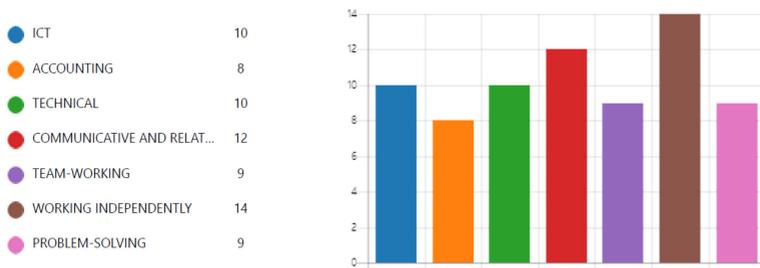
Dall'altro lato, trattando i *feedback* delle cinque settimane della 4A indirizzo RIM anno scolastico 2018/19, si sono raccolte 25 risposte, di cui 9 di ragazzi inseriti in un'azienda privata per lo più di grandi dimensioni in base al numero dei dipendenti, 8 in una società a responsabilità limitata, 4 in un'associazione, 3 in un'istituzione pubblica e uno in una *partnership*. La prima settimana ha rilevato che solo uno studente non ha utilizzato il computer e il sistema operativo più utilizzato per gli altri è stato ancora una volta Windows 10, seguito da Windows 7. Questi primi giorni sono stati buoni per 19 ragazzi e ok per 6. Nella seconda settimana 13 ragazzi hanno risposto di aver lavorato in *team*, mentre gli altri 12 no. In 24 sono stati aiutati da un tutor e in 18 non hanno utilizzato una lingua straniera, pur essendo 16 i ragazzi inseriti in realtà che ne utilizzano alcune



lavorativamente, principalmente l'inglese, lo spagnolo, il francese e il tedesco. Tra i compiti principali il *data entry*, le fotocopie e il *filig*. Il NPS segnalato è leggermente maggiore rispetto a quello assegnato dai ragazzi della 4A AFM, ovvero di 20, con 14 "Passivi", 8 "Promotori" e 3 "Detrattori". Il voto che gli studenti hanno dato nella terza settimana all'organizzazione dell'ente in cui sono stati inseriti è di 36 NPS, con 14 "Passivi", 10 "Promotori" e un "Detrattore". Per la maggioranza l'ambiente è sembrato collaborativo e i più si sono sentiti utili nel loro lavoro, con 11 giovani coinvolti anche in progetti aziendali. 10 hanno usufruito di sistemi *cloud storage*, tra cui Microsoft 365 (One Drive), Google Suite (Drive), Amazon Drive e Dropbox. Durante la quarta settimana, con 24 risposte rilevate, le capacità sviluppate sono state quelle rappresentate in Figura 18.

Figura 18. Competenze sviluppate nella quarta settimana di alternanza dalla classe 4A RIM

WHAT SKILLS HAVE YOU DEVELOPED?



Fonte: questionari compilati dagli studenti in alternanza 4A RIM, con traduzione a cura della Prof.ssa Bentini a. s. 2018/19

La valutazione dell'esperienza ha ottenuto un punteggio di 29 NPS, con 11 "Passivi", 10 "Promotori" e 3 "Detrattori", mentre il voto sul ruolo della scuola è stato di -13 NPS. Per concludere, nella settimana finale le 22 risposte rilevate hanno evidenziato che i settori principali in cui hanno lavorato i giovani sono stati quello amministrativo, quello della tecnologia dell'informazione e quello del turismo, come in Figura 19.

Figura 19. Settori in cui hanno lavorato i ragazzi della classe 4A RIM

WHAT SECTOR DID YOU WORK IN?

● ADMINISTRATION	19
● INFORMATION TECHNOLOGY	4
● GRAPHIC DESIGN	0
● CONSTRUCTION/BUILDING	1
● TOURISM	2



Fonte: questionari compilati dagli studenti in alternanza 4A RIM, con traduzione a cura della Prof.ssa Bentini a. s. 2018/19

I tre compiti più interessati sono stati l'utilizzo di strumenti ICT di base, il *data entry* e le fotocopie, ma hanno riscontrato un buon successo anche la contabilità e le traduzioni in lingua. Anche per questo indirizzo, le autovalutazioni degli studenti hanno fatto emergere che i compiti sono stati svolti per la maggioranza adeguatamente e che le relazioni con i tutor aziendali e lo *staff* sono state buone. In aggiunta, si è registrata una certa positività anche in merito alle mansioni che sono stati in grado di svolgere indipendentemente al termine dell'esperienza. La loro valutazione è stata sufficiente



per quanto attiene il miglioramento delle proprie competenze di lavorare in *team* e tecnico - professionali e l'utilità della preparazione precedente fatta a scuola, mentre valutato leggermente sotto il 6 medio il fatto che l'esperienza di alternanza fatta abbia arricchito su conoscenze scolastiche. Voti discreti sono stati assegnati all'utilità dell'esperienza nel fare chiarezza per le decisioni da prendere per il futuro e alla comprensione delle proprie risorse personali e qualità. Le più grandi difficoltà riscontrate sono state per 12 ragazzi tecniche, mentre per i restanti 10 relazionali. La valutazione media finale dell'esperienza di alternanza da parte dei 22 ragazzi è stata di 8,00.

Tutti gli indirizzi delle classi quinte, da ultimo, seguono percorsi di orientamento verso il proprio futuro, tra conferenze, colloqui con agenzie interinali, incontri formativi, approcci verso le Università, "Policoro" e "Almadiploma". Si effettuano esercizi di formazione finanziaria e si possono svolgere anche percorsi di *stage* in azienda. Gli studenti hanno preso parte ad un progetto con la Fondazione SEMI - Caritas, sempre rivolto all'orientamento, e ad attività riguardanti i Borghi Antichi, rivolte in particolar modo alla zona di Brisighella, con lo scopo di avvicinare e far conoscere ai giovani alcune delle specificità del loro territorio. Secondo i dati della Fondazione Agnelli - Eduscopio, si registrano livelli alti degli studenti faentini in pari con gli esami universitari, un ottimo indicatore del cammino che si è voluto intraprendere e degli obiettivi che ci si è posti.

Per quanto attiene la valutazione prevista, in osservanza dell'art. 8 c. 6 dell'O.M. 350 del 02/05/2018, sulla base della certificazione dell'esperienza di alter-

nanza Scuola-Lavoro, è il consiglio di classe che valuta i risultati delle attività e la loro ricaduta sugli apprendimenti disciplinari, come da delibera del collegio docenti. L'alternanza viene aggiunta tra i descrittori del voto di comportamento per gli studenti, badando all'atteggiamento, attivo e propositivo o meno, di essi durante tutto il percorso. Essa è anche rilevante per l'attribuzione del credito formativo, riconosciuto unicamente al raggiungimento del livello intermedio o avanzato.

L'offerta formativa per l'anno scolastico 2018/19 presentava nello specifico anche i progetti di alternanza riportati in Figura 20.

Figura 20. Progetti di alternanza offerta formativa a. s. 2018/19

<i>Classi</i>	Denominazione progetto	Esperto	Responsabile
<i>Classi</i> <i>TERZE/QUARTE tur</i>	Corso per Animatore Turistico	X	Carli Moretti D.
<i>4 A tur</i> <i>4 B-C rim</i>	Cool-touren (gemellaggio)		Liverani M.P. Francia
<i>TRIENNIO TUR</i>	Dalla teoria alla pratica	X	Carli Moretti D.
<i>Triennio TUR</i>	"Giornate di Primavera" del FAI	X	Casadio R.
<i>TUTTE LE CLASSI</i>	Corsi per certificazioni Europee Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo	X	LIVERANI MP

Fonte: Offerta Formativa a. s. 2018/19 IT Oriani, documentazione fornita dal Prof. Barchi



Elemento comune a tutte le classi è il corso di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. 12 ore dedicate al rischio medio vengono svolte obbligatoriamente nelle classi prime, proprio come requisito per inserirsi nell'Istituto, attraverso i corsi di formazione offerti dalla piattaforma della regione Emilia Romagna SELF, sistema di *e-learning* che garantisce, dopo aver stipulato una convenzione gratuita, a regione ed enti pubblici risorse professionali e tecnologiche per progettare, realizzare ed erogare i propri percorsi formativi attraverso risorse didattiche a catalogo, un *helpdesk* per i corsisti, consulenze e affiancamento per progettisti e tutor. Inoltre, gli studenti dell'indirizzo Geometri seguono un corso di sicurezza specifico per il cantiere. Al terzo anno il MIUR prevede 8 ore.

Per le attività di alternanza Scuola-Lavoro dell'Istituto, va specificato che sono previste 300 ore obbligatorie tra i modelli riportati sopra e suddivisi per classi, e 100 ore a scelta, opzionali. Tra le competenze a scelta si possono svolgere:

- corsi ECDL Base, Full Standard e IT - Security, per i quali l'IT Oriani ha una convenzione anche con le scuole medie;
- corsi di contabilità aziendale svolti da un commercialista, utilizzando il programma informatico Team System, presente oggi in larga scala nelle realtà lavorative;
- corsi di *web marketing* e utilizzo di stampante 3D;
- corsi di preparazione per ottenere certificazioni linguistiche e di mediazione linguistica;
- l'esperienza dell'*Erasmus Plus*. Molti ragazzi come previsto dal PTOF decidono di svolgere veri e propri viaggi di istruzione dell'alternanza

per conoscere e vedere come operano certe realtà all'estero;

- attività di “*Peer to peer education*”, sempre previste dal PTOF dell'Istituto. Ad esempio nell'offerta formativa 2018/19 erano previsti dei tutoraggi per l'inclusione degli studenti, licenza media, orientati a sostenere il percorso didattico del biennio mediante i principi della “*peer to peer*”, volti a favorire l'integrazione e la realizzazione di progetti di vita per alunni stranieri, per cui tutte le classi del biennio seguivano con un esperto il progetto “Divertirsi ad imparare” e gli studenti di recente immigrazione il progetto di supporto per l'italiano L2 a studenti stranieri;
- *stage* estivi, con richieste dai 200 ai 230 ragazzi.

L'esperienza dell'alternanza Scuola-Lavoro nell'Istituto IT Oriani sta senza dubbio arricchendo gli studenti, sia dal punto di vista umano, sia da quello delle competenze acquisite e spendibili utilmente sul mercato del lavoro. L'Istituto registra un buon 20/30% di ragazzi che a seguito del periodo dell'alternanza e terminati gli studi viene poi nuovamente assunto in enti e aziende dove hanno svolto l'alternanza direttamente o indirettamente. Per fare solo alcuni nomi, la società Tutela Consumatore srls con sede a Faenza conta 22 dipendenti, di cui 20 sono i ragazzi che avevano svolto il periodo di alternanza presso di essa. Un'altra realtà territoriale piuttosto coinvolta è la cooperativa sociale In Cammino Onlus. Offre diverse opportunità di trovare lavoro anche lo svolgimento del periodo di alternanza presso la BCC.



Tra i punti negativi, al contrario, sembrano esserci le ore ridotte e il basso coinvolgimento da parte dei docenti, che trattano spesso l'alternanza come strumento e meno come metodologia. Il Piano Generale di Supporto dell'IT Oriani, inoltre, redatto nel giugno del 2018, documento che vuole delineare gli spazi di intervento e le specifiche attività concordati tra il Dirigente Scolastico e il Tutor di Anpal Servizi, finalizzati alla qualificazione dei servizi per l'alternanza scuola lavoro, segnala come punti da migliorare dell'alternanza nell'Istituto, sempre il coinvolgimento dei docenti nella progettazione ed attuazione del progetto; l'organizzazione dell'impresa formativa simulata, sicuramente da rinforzare; l'alternanza nelle classi quinte e l'alternanza per gli alunni con disabilità.

Alcuni casi forlivesi

Alcuni buoni esempi nel territorio di Forlì sono rappresentati da:

- gli studenti dell'indirizzo Turismo dell'Istituto Tecnico Economico "Matteucci" di Forlì, classi 5A e 5B, che hanno presentato il *project work* "Progettazione e costruzione di pacchetti turistici", illustrando quattro pacchetti esplorativi delle rocche, dei cammini, dei paesaggi e dell'artigianato della Romagna Toscana. Il tutto è nato grazie alla collaborazione dell'istituto con Romagna Full Time, una struttura sorta a supporto dell'Associazione Forlì - Arte, Turismo e Congressi, sostenuta da Confcommercio, con lo scopo proprio di promuovere e commercializzare l'offerta turistica del territorio. La *mission* del *tour operator* pare, infatti,

essere sovrapponibile ai fini dell'educazione di uno dei quattro indirizzi del Matteucci, che mira alla formazione turistica, optando per percorsi di alternanza misurati alle competenze richieste dal mercato. I pacchetti illustrati portavano il titolo di "Il fascino delle rocche della Romagna - Toscana: in viaggio attraverso la leggenda"; "Viaggio sui versi di Dante"; "Alla scoperta dei luoghi di San Romualdo"; "Sui passi dei Romani". L'omaggio di questi è stato rivolto a Dante Alighieri, per la ricorrenza dei 700 anni dalla sua morte e ha fatto da cornice come tappa comune San Benedetto in Alpe, ultimo paese della Romagna Toscana, sede dell'abbazia benedettina che ospitò Dante nel suo viaggio verso Forlì. Gli studenti hanno messo alla prova le loro competenze, utilizzando un po' tutte le materie studiate, tra italiano, storia dell'arte, lingue, geografia, diritto e discipline turistiche e alberghiere (Dati da <http://www.forlitolitoday.it> redazione del 31 maggio 2018);

- i dodici ragazzi del Liceo Classico G.B. Morgagni di Forlì delle classi terze, quarte e quinte, che hanno preso parte, grazie all'unione con Irecoop, al progetto "Morg.Life Una vita imparando", che avvicina i giovani al mondo del lavoro creando una cooperativa lavorativa simulata con scopo mutualistico, ovvero valorizzante il liceo come patrimonio artistico e culturale al centro del territorio. Tale cooperativa è sorta da Scoop, un'idea di Confcooperative Emilia Romagna, finanziato dalla regione e reso possibile dagli studenti, supportati da alcuni funzionari Irecoop e dai docen-



ti responsabili, nel periodo tra novembre 2018 e marzo 2019. Sono state svolte dai ragazzi 30 ore presso Irecoop Forlì per imparare i principi cooperativi e la storia del loro liceo partendo dall'ex collegio aeronautico sede attuale del liceo, creando un *Business Plan*, fondamentale per la creazione della cooperativa. Grazie a tutto ciò, ora gli studenti, nonché soci della cooperativa, sono attivi sul territorio forlivese e puntano a valorizzare la loro scuola mediante diverse iniziative (Dati da <http://www.forlityday.it> redazione del 29 marzo 2019);

- gli 8 studenti della classe seconda sezione G indirizzo servizi dell'Istituto Ruffilli di Forlì, che guidati dalle loro tutor, hanno svolto con successo l'esperienza dell'alternanza presso la sede di Forlì della Banca d'Italia, in un ambiente stimolante e arricchente.

5 - Due punti su cui meditare: incentivi alle imprese e impronta del mondo sociale

Incentivi alle imprese

Un punto su cui vale la pena riflettere, che sottolinea l'importanza sempre crescente del tema dell'alternanza, riguarda gli incentivi e il sostegno che vengono forniti alle imprese. Eccone due esempi, partendo dal nostro territorio romagnolo, che è molto in sintonia con quello che succede a livello più generale, di cui tratterò il caso di Milano.

5.1.1 La Camera di Commercio Forlì - Cesena Rimini

Più vicino a noi, in territorio romagnolo sono stati pubblicati vari bandi da parte della Camera di Commercio Forlì - Cesena Rimini per finanziare e promuovere percorsi di alternanza scuola lavoro con le imprese (è possibile presentare domanda da parte di imprese, professionisti ed enti di diritto privato), al fine di favorirli e di sostenere il coinvolgimento di queste ultime in tali attività, finanziandone l'erogazione di incentivi a favore di quelle che inseriscono al loro interno soggetti in percorso di alternanza. Facendo un esempio, il bando a cui si poteva presentare domanda dall'01/08/2018 al 31/12/2018 prevedeva al momento della richiesta e fino alla liquidazione del contributo, il possesso per i beneficiari di una serie di requisiti, tra i quali avere

la sede legale e/o un'unità operativa nelle province di Forlì - Cesena e /o Rimini. La durata minima dei percorsi di alternanza in azienda doveva essere di 70 ore e questi dovevano essere realizzati nell'arco di un certo tempo specifico ovvero a partire dall'1/11/2017 e fino al 31/12/2018. L'agevolazione disciplinata dal bando prevedeva il riconoscimento di un contributo a fondo perduto a favore del soggetto ospitante, di cui € 1.000,00 per la realizzazione da 1 a 5 percorsi individuali di alternanza, € 1.500,00 per la realizzazione da 6 o più percorsi, € 200,00 ulteriori nel caso di inserimento in azienda di studente/i diversamente abile/i certificato ai sensi della Legge 104/92.

In aggiunta, nel nostro territorio, si raccolgono percorsi di informazione, orientamento ed educazione al lavoro e all'impresa per i ragazzi delle scuole superiori di secondo grado, rivolgendosi in particolar modo ad insegnanti ed operatori che hanno il compito di supportarli nella scoperta del sé, nello sviluppo delle loro competenze e scelte per il futuro, anche nella Guida al sistema integrato per l'educazione al lavoro e all'imprenditorialità del Tavolo Giovani e Lavoro Forlì. Questo è stato costituito in via sperimentale nell'ottobre del 2014 nell'ambito del Progetto 'Biennio Giovani', promosso dalla Diocesi di Forlì Bertinoro con il patrocinio ed il supporto economico del Comune di Forlì, al quale partecipano enti istituzionali, associazioni datoriali, cooperative sociali, associazioni di volontariato, sindacati, rappresentanti del mondo della scuola e della formazione professionale, e che ha lo scopo di mettere a sistema azioni in corso da parte delle realtà del territorio impegnate sul tema dei giovani e del lavoro.



Il Progetto 'Impresa in azione' è un programma di educazione imprenditoriale proposto da *Junior Achievement* Italia nella scuola superiore italiana, che ha coinvolto 100mila ragazzi, 16.000 nell'a.s. 2017/18 (725 classi) e oltre 400.000 ogni anno in tutta Europa (Tavolo Giovani e Lavoro Forlì, 2018, Guida al sistema integrato per l'educazione al lavoro e all'imprenditorialità). Tratta gruppi di classe, con circa 100 ore di attività, di cui oltre il 50% organizzate in attività pratiche a contatto con aziende, professionisti, istituzioni, secondo la logica del *learning by doing*. Le classi formano delle mini imprese a scopo formativo che gestiscono le fasi dal concept di un'idea al lancio sul mercato. Data la sua forma pratica e la sua vicinanza alla realtà, permette l'acquisizione di competenze tecniche e trasversali indispensabili per i futuri lavorativi dei ragazzi. Questo percorso si avvia durante l'anno scolastico e durante il mese di maggio è possibile anche la partecipazione a gare territoriali, nelle quali i ragazzi possono presentare la propria idea imprenditoriale.

Un altro Progetto del territorio riguarda il Premio "Storie di Alternanza", iniziativa promossa da Unioncamere e dalle Camere di Commercio italiane, con il fine di dare valore e visibilità ai racconti dei percorsi di alternanza, in modo da perfezionarne la qualità. Il Premio riguarda i licei da un lato e gli istituti tecnici e professionali dall'altro, con studenti che hanno realizzato un racconto multimediale, un video, di presentazione della loro esperienza, delle conoscenze acquisite e del ruolo dei tutor interni ed esterni.

Tra la consulenza e l'orientamento, invece, si richiama lo sportello 'GENESI Nuove Imprese' di supporto

a chi è interessato ad avviare un'attività in proprio, in particolare tra donne e giovani; 'Giovani e Lavoro', percorso che fa riflettere i ragazzi sulle loro aspettative e aspirazioni future, dopo avere analizzato bene le capacità acquisite durante il percorso di studio e personale, oltre che mira a fornire un'adeguata preparazione nel costruire il proprio CV e nell'affrontare un colloquio di lavoro; e il progetto "ABC Lavoro", rivolto agli studenti dell'ultimo anno della scuola superiore, con lo scopo di offrire loro una chiave di tutti i servizi e gli strumenti disponibili sul territorio per affrontare nel modo adeguato il passaggio dal mondo scolastico a quello lavorativo.

Di interesse anche il progetto "I mestieri del futuro", ancora in fase di analisi, che mira a sensibilizzare sui cambiamenti inevitabilmente portati dall'innovazione digitale e ad intercettare le nuove tendenze per sfruttare le occasioni e non essere travolti dalla quarta rivoluzione industriale; e il "PMI Day", la giornata nazionale in cui medie e piccole imprese aprono le porte agli studenti, con visite guidate e presentazione delle imprese da parte degli imprenditori e dei loro collaboratori.

La Camera di Commercio Milano Monza Brianza Lodi

In un quadro più generale, la Camera di Commercio Milano Monza Brianza Lodi è un ottimo esempio che mostra la volontà di favorire l'incontro tra scuole e imprese, realizzando progetti finalizzati alla creazione di percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, anche in collaborazione con partner prestigiosi, agevolando la realizzazione di progetti proposti da operatori accreditati. Le imprese che prenderanno parte ai pro-



getti presentati, avranno la possibilità di richiedere un contributo di Euro 500,00 a studente (fino ad un massimo di 10 studenti) come previsto dal Bando per Imprese.

Con la seconda edizione del “Bando per la concessione di agevolazioni a micro piccole medie imprese per l’attivazione di percorsi con le scuole per le competenze trasversali e l’orientamento”, ad esempio, la Camera di Commercio vuole supportare la realizzazione di Percorsi con le scuole per le Competenze trasversali e l’Orientamento, concedendo contributi alle Micro Piccole e Medie Imprese (MPMI), aventi sede legale e/o operativa nelle province di Milano, Monza Brianza e Lodi, che dal 01/01/2019 e fino al 15/11/2019 hanno accolto o accoglieranno studenti delle scuole secondarie di secondo grado in *Percorsi per le Competenze trasversali e l’Orientamento* della durata minima di 40 ore. Le risorse ammontano a euro 130.000,00. In aggiunta, entro la data di rendicontazione, il tutor aziendale dovrà aver frequentato il corso di formazione gratuito per tutor aziendali, della durata di almeno 4 ore, erogato dalla stessa Camera di Commercio attraverso la propria Azienda Formaper. Il contributo sarà proporzionale al numero di studenti ospitati ed è compreso tra un minimo di euro 500,00 per un solo studente a un massimo di euro 2.500,00 per 5 studenti. Per quanto attiene il procedimento, le domande saranno accolte secondo l’ordine cronologico di arrivo, con procedura a sportello, previa istruttoria formale effettuata dall’U. O. Innovazione e Credito e, successivamente agli esiti della verifica amministrativa, saranno emessi provvedimenti periodici di assegnazione della concessione, a cura del Dirigente

dell'Area Comunicazione e Sviluppo delle imprese. I risultati del procedimento istruttorio saranno pubblicati sul sito e comunicati ai diretti interessati. Come Responsabile del procedimento si ha il Dirigente dell'Area Comunicazione e Sviluppo delle Imprese della Camera di Commercio. Le domande vengono presentate nel periodo compreso dal 16/09/2019 al 15/11/2019.

Un ulteriore punto che vale la pena sottolineare è che le imprese ottengono benefici anche dall'assunzione dei ragazzi *post* alternanza. Infatti, l'esonero contributivo spetta nella misura del 100% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, fino a un massimo di 3.000 euro annui per 36 mesi, ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che abbiano svolto presso lo stesso datore di lavoro percorsi di alternanza scuola lavoro, cioè periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. primo livello) o periodi di apprendistato in alta formazione (c. d. terzo livello).

Inoltre, la Camera di Commercio Milano Monza Brianza Lodi, dopo una prima fase di sperimentazione conclusa nel marzo 2017, ha aperto il Bando "Fai Alternanza" 2018, per esperienze di alternanza Scuola-Lavoro con svolgimento entro il 30 giugno 2019, per il quale sono stati erogati finanziamenti alle piccole e medie imprese con sede operativa sul territorio, che hanno aderito e aperto le porte ai ragazzi delle scuole superiori. Infatti, le aziende che hanno scelto di aderire al bando e di farsi supportare da un ente accreditato per la realizzazione di percorsi di alternanza hanno ricevuto un finanziamento



pari a 500€ per ogni tirocinante inserito, fino a un massimo di 8.000 €. Oltre a ciò, hanno potuto usufruire del prezioso supporto di un ente accreditato, che è intervenuto sia nella ricerca dei candidati favorendo l'incontro e la relazione con le scuole, sia nella gestione delle procedure di attivazione dei tirocini, con la redazione di progetti formativi e la preparazione degli attestati delle competenze. Alternativamente, le aziende potevano scegliere di organizzarsi in autonomia ma ricevendo un finanziamento ridotto pari a 200 € per ogni studente inserito. Tra i vantaggi per le scuole, invece, che da recenti disposizioni ministeriali hanno l'obbligo di organizzare percorsi di alternanza per i propri studenti, compresi tra incontri di formazione e tirocini per tutti gli studenti, la cui durata sarà a discrezione della scuola (minimo 80 ore e massimo 10 settimane), vi è un aumento notevole, qualora le scuole prendano accordi con un ente accreditato, delle possibilità di entrare in contatto con le aziende interessate a ospitare studenti e di usufruire di eventuali percorsi di formazione organizzati dall'ente.

Il mondo del sociale

Oggigiorno, lo scenario complessivo sta mutando notevolmente. Infatti, è già da diversi decenni che si percepisce la necessità di migliorare il sistema di *Welfare State*, che ha senza dubbio portato a significativi mutamenti per tutta la popolazione. Tuttavia, tale sistema fatica a sostenersi finanziariamente, dato che i costi, specie in sanità ed istruzione, aumentano nel tempo a seguito del progresso tecnico - scientifico. Durante il *Welfare State*, gli interventi assistenziali sono stati erogati senza riconoscere chi ne aveva veramente bisogno,

causando un'espansione della spesa pubblica e, di conseguenza, un aumento della pressione tributaria, per giungere al debito pubblico. Inoltre, questo è stato in grado di offrire servizi per lo più omogeneizzati e standardizzati, non sufficienti ad offrire una risposta personale ad un bisogno individuale. I soggetti tendevano a non dimostrare il loro interesse ad attivarsi verso la società, dato che pareva essere lo Stato a prendersi cura dei servizi.

Ulteriori fattori che hanno incrementato l'allontanamento da questo modello di *Welfare*, sono legati a mutamenti dei contesti economici, sociali e demografici, come l'invecchiamento della popolazione, la trasformazione del mercato del lavoro con maggiore disoccupazione tra i giovani e non solo o la flessibilità dei rapporti di lavoro, la trasformazione del nucleo familiare con bassi tassi di fertilità, la crisi del modello *male breadwinner* (diritti sociali dei componenti della famiglia "derivati" da quelli del capofamiglia) e la maggiore instabilità dei nuclei, la crescita dei costi tecnologici, oltre alle maggiori richieste dell'utenza, specie rivolte alla qualità dei servizi e all'aumento della quota di popolazione in povertà o a rischio povertà.

Negli ultimi anni, il terzo settore viene sempre più accolto come economia civile, rendendo possibile il *Welfare Mix*, come affermato da uno dei suoi fondatori¹⁷. Va precisato che il *Welfare* che viene indicato con il nome di *Welfare Mix*, ha alla base il principio di sussidiarietà, introdotto nella Costituzione italiana con la Legge Cost. 3/2001, che ha riformato l'intero titolo V della Costituzione.

17 S. Zamagni, economista italiano, impegnato in particolar modo negli studi sul mondo del *non profit*



Il termine sussidiarietà vuole indicare che, se un soggetto adempie bene un compito, deve continuare ad esercitarlo e viene sostituito solamente se un altro è in grado di svolgerlo meglio. Si distingue tra sussidiarietà verticale e sussidiarietà orizzontale. La prima cura il legame tra lo Stato e le autonomie locali, incrementando i poteri di queste ultime, con particolare riferimento ai Comuni, più vicini alle esigenze dei cittadini. Infatti, l'art. 118 Cost. afferma che "le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni, salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Città metropolitana, Regioni e Stato".

I comuni italiani, in forma singola o associata hanno destinato agli interventi e ai servizi sociali diversi miliardi di euro e la spesa sociale gestita a livello locale è aumentata ed anche il costo medio per abitante per i servizi sociali registra un incremento, seppure inferiore, calcolandolo a prezzi costanti. Le famiglie, i minori, gli anziani e i disabili sono i principali destinatari delle prestazioni di *Welfare* locale. Ci sono Piani di Zona che identificano gli obiettivi e le priorità d'intervento, i mezzi e le risorse per la realizzazione e l'organizzazione dei servizi.

Con riferimento al finanziamento, la legge si attiene al Fondo nazionale per le politiche sociali. Gli enti locali sono in grado di gestire i servizi sociali o direttamente attraverso strutture pubbliche, anche se sempre più in maniera contenuta negli ultimi tempi in quanto i comuni non dispongono di sufficienti risorse per tale gestione, oppure possono intendere esternalizzare la funzione, creando una rete integrata di servizi.

Dall'altro lato, la sussidiarietà orizzontale si concentra sullo Stato e la società civile. Lo Stato deve valorizza-

re sia la persona che le formazioni sociali, riconoscendo la capacità d'iniziativa della società civile e l'intervento dello Stato solo quando le azioni della società sono inadeguate. Sempre l'art. 118 Cost. ultimo comma, evidenzia che "Stato, Regioni, Città metropolitane, province e Comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale".

Secondo la Costituzione, lo Stato ha potere legislativo esclusivo nell'identificazione dei livelli essenziali delle prestazioni riguardanti i diritti civili e sociali, da garantire su tutto il territorio nazionale. Accanto allo Stato e al mercato vi è la creazione di un *Welfare Civile*¹⁸ e di nuove imprese che non perseguono più un obiettivo di profitto personale, ma che mirano a migliorare situazioni sociali, puntando ai reali bisogni della società e non mettendo mai in secondo piano valori come la solidarietà, la fiducia, la riduzione delle disuguaglianze e la reciprocità¹⁹. Il terzo settore non viene più visto

18 Il *Welfare Civile* si basa proprio sul principio della generatività, come ne tratta A. Sen nel 1985, focalizzandosi sul termine "*capabilities*", ovvero capacità d'azione e d'agire, sottolineando la dimensione attiva che è propria dell'ente e sul principio della sussidiarietà circolare, attraverso la quale l'ente pubblico, la *Business Community* (ovvero il mercato) e le organizzazioni della società civile sono valutate allo stesso livello, come idonee a partecipare alla vita della società e a valutare in modo congiunto tutte le priorità e le modalità di intervento da mettere in atto, lasciandosi sempre più alle spalle, dunque, il concetto di terzo settore e il suo ruolo marginale.

19 Secondo Karl Polanyi ne *La grande trasformazione* (1944) l'allocazione delle risorse può avvenire mediante il principio della redistribuzione, che riconosce l'esigenza di un organo sociale, di una gerarchia, di un'unità centrale in grado di redistribuire ad alcuni la ricchezza accumulata da tutti i cittadini. Si riconosce nello Stato il principio dello scambio tra equivalenti, che distingue il mercato e presuppone un *medium* che rende equipa-



solamente come supporto allo Stato e al mercato, ma come organismo dotato di piena capacità di agire e di rispondere alle esigenze che si sviluppano nella comunità. Si mira a rafforzare il valore di legame, il valore di un bene o di un servizio estrinseco in una relazione, non tra cose, ma tra le persone coinvolte nello scambio, richiamando valori come l'affetto e la gratuità e il cui criterio di soddisfazione è proprio il sentimento e il capitale sociale, ovvero la rete di relazioni che ciascuna persona ha e che viene attivata quando se ne sente il bisogno. Ad esempio, può rientrare tra il capitale sociale un premio, un riconoscimento che si vuole concedere ad un volontario per la sua disponibilità di tempo e al rispetto della *mission*.

Inoltre, di rilevante importanza sono i “beni relazionali”²⁰, o condivisi, beni che non si consumano con il loro utilizzo, che richiedono impegno, il coinvolgimento sia del produttore che del consumatore e che sono al meglio usufruiti presupponendo una relazione sociale. E proprio a riguardo della compartecipazione richiesta tra produttore e consumatore, negli ultimi tempi, si

rabile le transazioni, ovvero il denaro, il punto d'incontro tra domanda e offerta, e in particolar modo la reciprocità, caratterizzante il terzo settore, mediante la quale non si scambiano beni scarsi come nel mercato, ma beni pubblici, collettivi, tra coloro che appartengono ad una stessa comunità e lo scambio ha principalmente valore simbolico e richiede tempo e sforzi per instaurare rapporti di fiducia.

20 Il concetto di bene relazionale è stato introdotto nel dibattito teorico a metà degli anni Ottanta (1986) dal filosofo e sociologo Pierpaolo Donati e dalla filosofa Martha Nussbaum. Si è sviluppato grazie al contributo di diverse discipline, prima fra tutte l'economia, grazie ad autori quali Benedetti Gui, Luigino Bruni, Stefano Zamagni e Carole Uhlaner. <https://www.lastampa.it/scienza/2013/06/10/news/cosa-sono-i-beni-relazionali-1.36082728>

parla sempre più di frequente di *co - production*, processo che richiama la partecipazione dei cittadini nell'offrire servizi di pubblica utilità, per un *Welfare* sempre più qualitativo.

Altri ambiti d'interesse riguardano, inoltre, l'impresa sociale, nozione trasversale al Libro I e al Libro V del Codice Civile introdotta con la Legge Delega n. 118/2005 e D. LGS. n. 155/2006, nella quale rientrano "tutte le organizzazioni private, ivi compresi gli enti di cui al libro V del codice civile, che esercitano in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi di utilità sociale, diretta a realizzare finalità di interesse generale" (art. 1 comma 1 *Gazzetta Ufficiale* n. 97 del 27 aprile 2006, d. lgs n. 155/2006, Disciplina dell'impresa sociale, a norma della legge 13 giugno 2005, n. 118) e la responsabilità sociale d'impresa, che sottolinea la natura etica e l'interesse a temi come l'impatto sociale all'interno delle attività di un'impresa.

Allacciandosi a quest'ultima, la responsabilità sociale d'impresa, secondo il rapporto Censis sempre maggiori impatti positivi giungono dalla formula del *Welfare* aziendale. Da un'indagine su settemila lavoratori che ne beneficiano, l'80% ha espresso una valutazione positiva. Tra le esigenze dei lavoratori si segnala al primo posto la tutela della salute con iniziative di prevenzione e assistenza (42,5%), mentre seguono i servizi di supporto per la famiglia, specie figli e familiari anziani (37,8%). (Dati da Il Resto del Carlino 31 gennaio 2019)



5.2.1 Orizzonti per i giovani nel sociale

Questo cambiamento nella società e nei bisogni ha aperto ulteriori orizzonti per i giovani in campo sociale, affacciandosi a variegati settori, come l'assistenza agli anziani, l'assistenza alle persone disabili, ai malati, ai tossicodipendenti, all'educazione, all'insegnamento e alla formazione dei bambini, alle attività ludiche per bambini, all'assistenza ai migranti, al supporto psicologico e a molto altro. Tali attività sono gestite e portate avanti per la maggioranza all'interno di cooperative sociali, associazioni Onlus, organizzazioni di volontariato, enti pubblici, imprese sociali, che hanno bisogno, per la loro missione solidaristica, di professionisti e lavoratori.

Solo alcune delle professioni richieste, per le quali serve una laurea o una formazione specifica, sono quelle di:

- *assistente sociale*, che lavora solitamente per prevenire e intervenire sulle situazioni di disagio sociale all'interno dei nuclei familiari e in qualsiasi altra situazione di bisogno;
- *educatore professionale*, una categoria molto vasta tra socio - pedagogico, socio-sanitario e pedagogista;
- *psicologo*, ruolo non solo riconducibile a chi ha un'attività di libero professionista ma anche a coloro che operano negli ospedali, nelle comunità, nelle associazioni in ambito assistenziale;
- *operatore socio - assistenziale (Osa)*, che lavora all'interno di strutture pubbliche e private fornendo ogni genere di supporto e assistenza psico - fisica, ad esempio assistendo gli anziani non più

autosufficienti oppure i bambini con particolari ritardi nello sviluppo oppure ancora le persone disabili;

- *mediatore culturale*, un'ulteriore importante figura che fa da raccordo tra persone di differenti culture;
- dipendenti di organizzazioni ed enti, tra segretari, impiegati amministrativi, dirigenti, addetti alla comunicazione, ai rapporti con la stampa, alla logistica, tecnici, operatori inviati nei paesi in cui sono presenti progetti sociali e di cooperazione.

Sempre a livello territoriale, la Guida al sistema integrato per l'educazione al lavoro e all'imprenditorialità del Tavolo Giovani e Lavoro Forlì rivolge ai ragazzi delle scuole secondarie di secondo grado, classi quarte e quinte, il progetto di educazione cooperativa. Già da diversi anni, infatti, Confcooperative Forlì - Cesena e Rimini, con il supporto del loro ente di formazione Irecoop ER e in collaborazione con Romagna Banca di Credito Cooperativo, realizzano progetti di promozione cooperativa all'interno delle scuole. I percorsi proposti alle classi si basano su sei giornate in aula con approfondimenti da parte di professionisti del settore su argomenti del mondo cooperativo, tra i quali l'orientamento all'imprenditorialità cooperativa, i principi cooperativi, gli organi e le cariche sociali, le forme giuridiche d'impresa, l'atto costitutivo e lo statuto, lo sviluppo di un'idea d'impresa, definendone la *mission* e il *Business Plan*, con il fine ultimo di simulare la creazione di una vera e propria realtà cooperativa, valutata e premiata da una giuria di esperti.



Un ulteriore progetto è “Scoop - cooperiamo a scuola”, sempre rivolto ai ragazzi delle scuole secondarie di secondo grado, ma classi terze e quarte. In questo caso, si mira principalmente a introdurre i giovani alla “gestione d’impresa”, mediante la sperimentazione del modello cooperativo, tra le caratteristiche di democrazia interna (la proprietà è in mano ai soci) e di priorità alla persona e non al capitale (una testa un voto). La prima attività si fonda su corsi di 14 ore per la promozione dell’imprenditorialità cooperativa, nelle classi quarte, con strutturazione dell’idea di cooperativa da parte dei ragazzi, in gara tra più scuole e con premiazione finale. La seconda attività, invece, è un corso di 30 ore per la creazione dell’impresa cooperativa simulata su un gruppo interclasse del terzo anno.

L’altro orizzonte che ultimamente sta sempre maggiormente avvicinando i giovani al mondo del sociale e a volte anche a quello lavorativo è il Servizio Civile Nazionale, Regionale e Universale, che opera nel rispetto dei principi di solidarietà, partecipazione, inclusione e utilità sociale nei servizi resi, anche a vantaggio di un potenziamento dell’occupazione giovanile. Le aree di intervento sono riconducibili ai settori dell’ambiente, dell’assistenza, dell’educazione e promozione culturale, del patrimonio artistico e culturale, della protezione civile e del servizio civile all’estero.

La Legge n. 64/01, con cui è stato istituito il Servizio Civile Nazionale, prevede all’art. 1 di:

- perseguire le finalità di concorrere, in alternativa al servizio militare obbligatorio, alla difesa della Patria con mezzi ed attività non militari;
- favorire l’attuazione dei principi costituzionali di

- solidarietà sociale;
- promuovere la solidarietà e la cooperazione, a livello nazionale ed internazionale, riferendosi principalmente alla tutela dei diritti sociali, ai servizi alla persona ed alla educazione alla pace fra i popoli;
 - puntare alla salvaguardia e alla tutela del patrimonio della Nazione, con particolare riguardo ai settori ambientale, storico - artistico, culturale e della protezione civile;
 - contribuire alla formazione civica, sociale, culturale e professionale dei giovani mediante attività svolte anche in enti ed amministrazioni operanti all'estero.

Agli esordi, si avevano due forme di Servizio Civile, quello obbligatorio, per gli obiettori di coscienza, e quello su adesione volontaria, per le giovani donne secondo alcuni requisiti previsti dalla normativa. Successivamente, la sospensione della leva obbligatoria, prevista dalla Legge n. 226/2004, ha decretato nel 2005 la seconda fase di applicazione della norma, ovvero la partecipazione al Servizio rivolta ai giovani di entrambi i sessi ed esclusivamente tramite adesione volontaria.



Ulteriori riflessioni...

*“La forza non deriva dalle
capacità fisiche, ma da una
volontà indomita”*

Mahatma Gandhi

Dopo l'analisi appena condotta, è stato possibile notare quanto il mondo dell'alternanza sia complesso e diramato. Si è rivelato davvero interessante analizzare i vari cambiamenti che stanno avvenendo negli ultimi tempi ed approfondire l'impegno di alcune realtà. Molti sogni sono divenuti realtà.

Nonostante ciò, leggendo, vivendo in prima persona e dando ascolto ai commenti dei giovani, ho notato la presenza di molte problematiche. In primo luogo, una delle questioni principali da risolvere, che preoccupa forse maggiormente, a partire dal contesto nazionale, riguarda la reale capacità di creare posti di lavoro al termine dell'esperienza. Viviamo in anni in cui la disoccupazione giovanile è davvero alle stelle, e per nessuna ragione tale esperienza deve essere pensata come “sfruttamento dei ragazzi” senza retribuzione, anche se ad oggi succede ancora spesso.

Riprendendo le parole dell'insegnante e coordinatrice del Gruppo formazione scuola di Usb (Unione

Sindacale di Base), Lucia Donat Cattin²¹, l'alternanza deve diventare un'attività che realmente forma al lavoro, valorizzando le competenze dello studente; bisogna evitare di creare lavoratori flessibili e sfruttabili, a disposizione di un mercato incerto, che fa credere che si debba accettare tutto ritenendosi pure fortunati di avere ottenuto qualcosa. I ragazzi potrebbero affrontare tale possibilità disinteressati e avviliti già in partenza, con il solo obiettivo di terminare tale esperienza il più rapidamente possibile e di allontanarsi dal Paese, per soddisfare le loro passioni in altre città estere.

Lo Stato potrebbe assumersi più responsabilità e delineare linee più chiare, rendendo attivi e partecipi tutti: scuole, mercato, enti *non profit* e non solo. Bisogna intendere che, come riporta la citazione di Gandhi, occorre una volontà indomita per cambiare le cose e per cambiarle insieme.

21 *Viversaniebelli*, articolo a cura di Roberta Raviolo.



Fonti documentali

- Anpal - Miur, 2017, *Protocollo d'intesa*
- *Codice Civile*, edizione 2013
- Commissione Europea, 2017, *Educazione e Formazione Monitor 2017*
- Commissione Europea, 2015, *Europa 2020: la strategia europea per la crescita* (Documento fornito dall'Ufficio Tirocini)
- Commissione Europea, 2012, *Memo*
- Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, 2012, *Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici COM/2012/0669 finale*
- Dati forniti dall'Ufficio Tirocini UNIBO, sede Forlì
- Documentazione fornita dal prof. Barchi, IT Oriani Faenza
- Eduscopio
- Fondazione EYU, 2016, *Alternanza scuola-lavoro: dall'innovazione della 107 alla sperimentazione del sistema duale*
- Gazzetta Ufficiale, d. lgs n. 77/2005, *Definizione delle norme generali relative all'alternanza Scuola-Lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53*
- Gazzetta Ufficiale, DM 30 giugno 2015, *Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative*

competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13

- *Gazzetta Ufficiale n. 97 del 27 aprile 2006, d. lgs n. 155/2006, Disciplina dell'impresa sociale, a norma della legge 13 giugno 2005, n. 118*
- *Gazzetta Ufficiale, Legge 24 giugno 1997 n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione*
- *Gazzetta Ufficiale, Legge 13 luglio 2015, n. 107, Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*
- *Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, 2009, Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ET 2020, 2009/C 119/02*
- *Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, 2013, Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani 2013/C 120/01*
- *Il Resto del Carlino*
- *ISFOL, 2015, Il Quadro Europeo delle Qualificazioni per l'apprendimento permanente Domande e risposte utili al mondo del lavoro*
- *Materiale universitario*
- *MIUR, 2017, Alternanza scuola-lavoro Carta dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti in alternanza*
- *MIUR - Ufficio Statistica e Studi, 2016 e 2018*
- *Offerta Formativa a. s. 2018/19 IT Oriani, docu-*



mentazione fornita dal Prof. Barchi

- Questionari compilati dagli studenti in alternanza 4A AFM/4A RIM, con traduzione a cura della Prof.ssa Bentini a. s. 2018/19
- Senato della Repubblica, dicembre 2012, *Costituzione della Repubblica Italiana*
- Sintesi per i cittadini, *La Commissione UE propone un pacchetto per l'occupazione giovanile*
- Tavolo Giovani e Lavoro Forlì, 2018, *Guida al sistema integrato per l'educazione al lavoro e all'imprenditorialità*
- Ufficio tirocini, applicativo tirocini e DB carriere studenti al 31.12.2018
- Viversaniebelli, articolo a cura di Roberta Raviolo

Sitografia

- <http://www.alternanzascuola-lavoro.it/normative-europa/>
- http://www.alternanza.miur.gov.it/allegati/accordi_nazionali/ProtocolloIntesa_MIUR-AN-PAL.pdf
- https://www.archivio.pubblica.istruzione.it/normativa/2005/dlgs77_05.shtml
- <http://www.camera.it/parlam/leggi/971961.htm>
- <https://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/Formazione/Pagine/Stage.aspx>
- https://www.ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-it_it.pdf
- <https://www.ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/statistics-illustrated>
- <https://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-IT/TXT/?uri=CELEX:52012DC0669&from=en>
- <https://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A52012DC0669>
- https://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2009.119.01.0002.01.ITA&toc=OJ:C:2009:119:TOC (2009/C119/02 EU)
- https://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2013.120.01.0001.01.ITA&toc=OJ:C:2013:120:TOC
- http://www.europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-938_en.htm



- <http://www.forlito.com> Redazione del 31 maggio 2018
- <http://www.forlito.com> Redazione del 29 marzo 2019
- <https://www.formazione docenti.it/wp-content/MNEMONI/4/4%20linee%20guida%20istituti%20tecnici%20direttiva%2057%20del%202010.pdf>
- <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/15/15G00122/sg>
- http://www.isfolo.it/bitstream/handle/123456789/1209/Macri_EQ_Brochure.pdf?sequence=1
- <http://www.istruzione.it/alternanza/allegati/2017/Carta-dei-diritti-e-dei-doveri.pdf>
- <https://www.lastampa.it/scienza/2013/06/10/news/cosa-sono-i-beni-relazionali-1.36082728>
- <http://www.regione.emilia-romagna.it/notizie/2019/febbraio/tirocini-l-emilia-romagna-ha-una-nuova-legge-maggiori-tutele-piu-controlli-e-indennita-minima-di-450-euro-al-mese>
- <http://www.scuola24.ilsole24ore.com/art/scuola/2015-10-28/dalla-francia-germania-modelli-cui-si-puo-ispirare-l-italia-142027.php?uid=ACqI5tOB>
- <https://www.serviziocivile.gov.it>

Ringraziamenti

Desidero menzionare coloro che mi hanno aiutato nel redigere questa ricerca, con consigli, osservazioni e anche critiche costruttive.

Ringrazio innanzitutto la mia famiglia, che mi ha sempre sostenuto e fatto credere che i sogni si possono realizzare rimboccandosi le maniche.

Ringrazio il Credito Cooperativo ravennate, forlivese e imolese soc. coop. e tutta la Fondazione Giovanni dalle Fabbriche, per avermi dato questa opportunità e avermi fornito il tempo necessario per esprimermi su tale tematica.

Ringrazio il professore Everardo Minardi per la sua collaborazione, lettura e ascolto.

Ringrazio l'istituto IT Oriani di Faenza ed in particolare il professore Alberto Barchi, che si è mostrato sin da subito interessato alla ricerca e disponibile a dedicarmi il suo tempo, illustrandomi nel dettaglio le attività della scuola e fornendomi diverso materiale.

Dedico questo elaborato a tutte le persone che mi vogliono bene, a quelle che non ci sono più e a me stessa, consapevole di aver avuto modo di approfondire un argomento ancora tanto dibattuto oggi, sperando di avere ben illustrato il quadro del nostro territorio romagnolo e regalato una piacevole lettura.

