
OSSERVAZIONI E PROPOSTE A:

ITALIA 2020

Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro

predisposto dai Ministeri del Welfare e dell'Istruzione

SOMMARIO

1. Premessa	2
1.1 Una visione di insieme del "Piano di Azione"	2
1.2 Pensare il futuro: gli orientamenti della CISL	4
a) Condividere le riforme	4
b) Un nuovo welfare nella società e nell'economia della conoscenza.....	4
c) Il Mezzogiorno.....	5
2. Le priorità per la piena occupabilità. Le osservazioni e le proposte della CISL	7
2.1. Facilitare la transizione dalla scuola al lavoro	7
2.2. Rilanciare l'istruzione tecnico-professionale.....	9
2.3. Rilanciare il contratto di apprendistato	12
2.4. Ripensare l'utilizzo dei tirocini formativi, promuovere le esperienze di lavoro nel corso degli studi, educare alla sicurezza sul lavoro, costruire sin dalla scuola e dalla università la tutela pensionistica.....	15
2.5. Ripensare il ruolo della formazione universitaria	17
2.6. Aprire i dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro	19

1. Premessa

1.1 Una visione di insieme del “Piano di Azione”

I giovani, prima di tutto e prima di tutti. Ambizioso e impegnativo è l’obiettivo del Piano di azione “per l’occupabilità attraverso l’integrazione tra apprendimento e lavoro” predisposto dai Ministeri del Welfare e dell’Istruzione.

Pur prendendo atto dell’annuncio, da parte dei Ministri competenti, di un’imminente convocazione, almeno delle parti sociali, in questa fase è lecito assumere il documento più nella sua dimensione programmatica/propositiva che strettamente operativa. Questi temi inoltre si collocano al crocevia di grandi interventi di riforma, in corso (scuola, politiche del lavoro) o appena avviati alla discussione istituzionale e sindacale (università), e gli esiti di questi processi non saranno indifferenti rispetto all’opportunità, modalità e condizioni di una eventuale implementazione delle sei priorità individuate nel Piano “Italia 2020”.

Prima di entrare nel merito del documento e nei contenuti delle singole aree (di cui si offre una sintesi in allegato), vale la pena dar conto dell’ampia premessa in cui i due Ministri tracciano il quadro delle motivazioni politiche, socioeconomiche, culturali e “valoriali” in cui le specifiche articolazioni del Piano si ricompongono unitariamente, quale strada obbligata *“per trasformare la crisi che stiamo vivendo in una grande opportunità”*.

Le argomentazioni delle pagine iniziali sono contrassegnate dall’enfasi sullo sforzo straordinario del Governo per contenere con profitto gli effetti della crisi sull’occupazione e sul capitale umano; dalla valorizzazione della meritocrazia e dei talenti, che sarebbero inibiti da percorsi formativi vecchi, ingessati dai formalismi e dalla burocrazia. Si evidenzia inoltre la preoccupazione per una società *“bloccata”*, per l’autoreferenzialità non solo del sistema educativo (tutto) ma anche dei docenti (tutti, rettori inclusi ..) lamentando una *“retorica deresponsabilizzante del precariato”*, acuita dalla pratica di *“stabilizzazioni ope legis”* e *“sussidi “a prescindere”* nonché l’effetto depressivo che leggi e contratti, ritenuti ugualmente rigidi, esercitano sul mercato.

Si tratta, a nostro avviso, di argomenti problematici perché, in un quadro di principi generali e proponimenti teorici pure nell’insieme condivisibili, inducono una estrema semplificazione di questioni complesse oggetto di confronto politico sindacale. Un confronto che non può considerarsi esaurito dall’emanazione di alcuni atti che pure hanno dato iniziali e positive risposte alle urgenze economiche ed occupazionali acuite dalla crisi.

Per contro, appaiono significative le riflessioni – considerate nel documento ineludibili – su *“mobilità degli studenti universitari e dell’alta formazione professionale”* e *“valore legale del titolo di studio”*. Due temi che toccano altrettanti nervi scoperti del sistema formativo italiano: la sostanziale inesigibilità del diritto allo studio, e non solo per la debolezza della rete dei servizi connessi, da un lato, e, dall’altro, la mancata transizione verso la logica delle competenze certificate quale “metro” di valutazione della qualità dell’offerta degli istituti. Che gli interventi su questi due temi in particolare assumano carattere di priorità politica è confermato dall’avvio dell’iter legislativo della riforma dell’università, nell’ambito della quale si propone di affidare al competente Ministro una delega specifica per il diritto allo studio.

In ogni caso si tratta di argomenti complessi, per la cui trattazione è necessario affrontare questioni preliminari: la capacità di mettere in campo ingenti investimenti economici per dare effettività al diritto allo studio e alla mobilità (ma su questo, allo stato, è lecito dubitare a fronte della marcata riduzione degli stanziamenti per l'università) e le prospettive di un completamento (che dovrebbe essere rapido) dell'insieme delle norme e degli strumenti necessari alla generalizzazione e formalizzazione di un modello educativo basato sulle competenze e sulla loro certificazione. Per questo, più che parlare di superamento del valore legale del titolo di studio, sarebbe opportuno intensificare gli sforzi per costruire nuovi codici univoci di lettura, riconoscimento e spendibilità dei saperi e delle competenze per tutelare e promuovere l'ingresso trasparente dei giovani nei mercati del lavoro e la mobilità formativa, verticale ed orizzontale.

Trascurando, al momento, ogni valutazione circa l'entità degli ostacoli che si porrebbero sul piano legislativo per l'armonizzazione delle norme ad es. che disciplinano l'accesso alle professioni (e gli ordini?) e al lavoro pubblico, la principale difficoltà di una transizione nel medio periodo ad un sistema basato sui meccanismi dell'accreditamento e della certificazione delle competenze si pone innanzitutto sul piano politico e istituzionale. È infatti noto lo stallo sostanziale dei lavori del *Tavolo nazionale Unico sugli standard professionali, di certificazione e formativi*; come altrettanto evidenti sono le incertezze e certe incongruenze nelle esperienze della formazione professionale – dai triennali di Istruzione e Formazione Professionale all'apprendistato etc.. - che chiamano in causa la mancata affermazione nel nostro paese della cultura (e della pratica) dei dispositivi europei del QEQ e del ECVET (sistema europeo per i crediti per l'istruzione e la formazione professionale).

Se, dunque, il traguardo essenziale del documento può apparire condivisibile (premiare davvero talenti e merito con inserimenti professionali adeguati e remunerati), la strada da percorrere non è breve né agevole. Certamente è necessario coinvolgere il Parlamento in una discussione aperta e costruttiva ma, parallelamente, nel Paese, tra le forze sociali e le istituzioni nazionali e locali, deve ripartire quello spirito di collaborazione e di partecipazione che fu alla base dei primi significativi accordi tripartiti proprio in materia di standard, certificazione, accreditamento stipulati tra il 2000 e il 2004.

È chiaro, tuttavia, che un "cambio di passo" nel metodo delle relazioni, benché utile e necessario, non è in sé esaustivo per sostenere quella svolta nella qualità della programmazione delle politiche formative, del lavoro e per lo sviluppo. Resta ancora aperta, infatti, la questione delle risorse, nella loro congruità ed esigibilità. Su questo terreno, purtroppo ha prevalso, nell'atteggiamento della politica, un approccio rigido e riduttivo che ha sottoposto tutto il sistema a dure operazioni di taglio, fissando contestualmente obiettivi di risparmio che la realtà sta dimostrando insostenibili.

La CISL ha chiesto al Governo un ripensamento e una diversa articolazione dei tempi e dell'entità dei tagli operati con il decreto 112/08, i cui effetti rischiano di mettere la scuola in ginocchio. Analoga, impellente richiesta riguarda il mondo dell'università, al cui funzionamento sono state sottratte risorse, umane e finanziarie, indispensabili alla prosecuzione stessa della propria attività istituzionale. Una riforma che prescindesse dalla necessaria pianificazione di nuovi investimenti e di lungo periodo, rischierebbe – nella migliore delle ipotesi - l'improduttività.

1.2 Pensare il futuro: gli orientamenti della CISL

La crisi globale ci obbliga a ricercare e costruire alternative, a prospettare un cambiamento che sappia fare leva sulla fiducia, a partire dalle giovani generazioni.

Lavorare per la costruzione del futuro dei giovani non significa prospettare soluzioni lontane o addirittura utopiche ma investire in un cambiamento di tipo relazionale: ricostruire spazi e tempi per la socio-abilità, per lo sviluppo educativo, formativo, professionale di sensibilità e competenze.

Proponiamo, nel pensare all'Italia 2020, di impostare uno sforzo culturale ambizioso e al tempo stesso realistico al fine di cogliere l'occasione della crisi per ricominciare a pensare il futuro.

Si tratta di un percorso a cui la CISL intende contribuire rilanciando proposte ed indicazioni di metodo e di merito sui temi irrinunciabili della qualità delle competenze e dello sviluppo del capitale umano.

a) Condividere le riforme

Innanzitutto, non è sostenibile una alternanza di governo – né credibile il sistema e la cultura politica che la produce – che obbliga i sistemi formativi e del lavoro a reinventare se stessi ad ogni cambio di maggioranza. L'incertezza è il lascito che troppe riforme continuamente avviate, mai concluse e mai valutate, hanno finora consegnato al Paese. E nell'incertezza, che è diventata condizione organizzativa, finanziaria, professionale, non si realizza alcun progetto educativo e di crescita credibile, per la persona e per la comunità. In particolare la scuola e la formazione sono patrimonio collettivo – bene comune - e come tali impongono a tutti i soggetti che esercitano responsabilità istituzionali, di governo, di rappresentanza politica, sociale, economica, di convergere su uno scenario di cambiamento condiviso nelle priorità e negli obiettivi. Uno scenario che non abbia paura di tempi lunghi e costruisca orizzonti ampi, che guardino all'Europa e al mondo.

b) Un nuovo welfare nella società e nell'economia della conoscenza

La formazione, nel contesto della società dell'informazione e della conoscenza, di un mercato del lavoro articolato e flessibile, si consolida a pieno titolo tra gli strumenti delle politiche attive del lavoro e per lo sviluppo, il cui linguaggio e le cui scelte non possono essere alternative a quelli della promozione dell'educazione e della crescita della persona. Perché preparare una buona scuola oggi significa costruire un buon lavoro e una buona vita per domani.

Le analisi dei dati su dispersione scolastica ed insuccessi e sui tassi di partecipazione degli adulti/occupati alla formazione, hanno ampiamente dimostrato che dalla solidità e dalla qualità della formazione iniziale dipendono competenze ed attitudini della persona a riconoscere il valore e quindi ad utilizzare successive opportunità di formazione, soprattutto nel corso dell'esperienza professionale.

Le ricadute sul livello complessivo di qualificazione della forza lavoro italiana sono evidenti: ad avere un titolo di scuola secondaria di II grado è meno del 60% degli attivi. È pur vero che 15 anni fa la percentuale era solo del 35%. Nei primi anni '90 ad avere solo la licenza elementare,

o neanche quella, era un quarto della forza lavoro. Oggi siamo all'8%. Si tratta di processi lenti, legati al ricambio generazionale. È forte l'evidenza, quindi, degli effetti della "circolarità della dispersione". La dispersione, l'abbandono e l'insuccesso non recuperati innestano un circolo per cui alle opportunità formative accederanno con maggior frequenza i giovani più istruiti e più qualificati, mentre ne rimarranno fuori proprio quanti hanno maggiori carenze nella propria preparazione professionale e culturale, con un modesto livello di competenze di base e funzionali. Cioè coloro a rischio esclusione/marginalità.

Riuscire nel compito – che mai abbiamo dato per scontato – di costruire un nuovo welfare, fondato sui pilastri dell'apprendimento e dell'occupabilità, innovativo, inclusivo e promozionale, significa assumere una idea nuova e diversa della persona, della sua unitarietà, soggettività e centralità nella lettura dei bisogni e nella creazione delle risposte. Significa assumere la formazione nella sua accezione di strumento privilegiato, non surrogabile, di accesso al lavoro ma anche come diritto di cittadinanza individuale e come investimento personale e sociale. Come percorso e progetto esistenziali, come insieme di crediti acquisibili e certificabili in qualunque contesto accreditato e verificabile (luogo di lavoro, scuola, attività non formali di autoapprendimento, ecc.). Significa creare le opportunità, definire, con rigore, spazi ampi di partecipazione, i criteri e le procedure per rendere effettivi, esigibili, i diritti.

c) Il Mezzogiorno

Occorre superare la logica improduttiva dell'egualitarismo formale che, al contrario, soprattutto nel Mezzogiorno alimenta e cristallizza le disuguaglianze esistenti, rallentando le possibilità di affermazione individuale e per questa via le capacità di sviluppo dell'intero paese.

Fornire ai giovani pari opportunità in termini di accesso alle conoscenze, presuppone politiche scolastiche territoriali riorganizzate sulla base di progetti gestiti da istituzioni centrali e locali. Nelle aree del Sud ove maggiore è l'abbandono scolastico, è necessario che le agenzie educative dispongano dei necessari margini di autonomia nella definizione di una offerta flessibile, articolata e seriamente innovativa, soprattutto per quanto concerne le attività di orientamento, il vero "grande escluso" da ogni progetto organico di riforma.

Il problema di fondo è quello di rompere l'equilibrio statico tra mondo della formazione e accademico e contesto socio-economico arretrato.

L'analisi delle problematiche che interessano il mondo giovanile del Mezzogiorno connesse ai temi della formazione, della transizione al lavoro e dell'inserimento professionale confermano, nella propria e grave tipicità, il trend non positivo che registra il Paese nel suo complesso proprio rispetto a questi tre indicatori, specie se confrontati alle migliori performance degli altri paesi europei (Lisbona) e di tutta un'area del mondo che progredisce in termini di qualificazione e dotazione delle proprie risorse umane ad una velocità maggiore della nostra, spostando ulteriormente in avanti lo standard della competizione internazionale (due esempi polarizzati: India – area dell'Europa dell'est).

Si evidenzia, nel nostro Sud, un paradosso preoccupante, che i ricercatori SVIMEZ hanno definito con la calzante metafora di un Robin Hood al contrario: non è vero che nel Mezzogiorno manchino risorse umane giovani e qualificate. La riduzione dei gap in termini di abbandoni e dispersione e di numero di laureati è ancora parziale e limitata ma è comunque misurabile. Il dramma del Sud sta nell'incapacità da parte del sistema economico, produttivo e istituzionale locale di capitalizzare e trarre vantaggio dall'investimento formativo che

comunque esso dimostra di saper compiere, con il risultato che il rendimento di quell'investimento va a beneficio di altre aree del paese o addirittura di paesi stranieri, più dinamici e ricettivi, come conferma purtroppo la ripresa e la crescita del fenomeno dell'emigrazione. Un fenomeno che colpisce tanto le professionalità ultra specializzate e di nicchia (pensiamo all'area medica e scientifica o della ricerca avanzata) quanto le figure professionali intermedie o basse.

Questo è lo specchio del dualismo del mercato del lavoro italiano, della debolezza (qualitativa e quantitativa) del sistema produttivo - ulteriormente aggravata nel Mezzogiorno da problemi strutturali settoriali e dimensionali - che innesca un circuito al ribasso che parte da una domanda di lavoro scarsamente qualificata che poi orienta scelte e percorsi formativi su basse - zero qualifiche. Ed è a questo livello che poi si riscontra l'indice più alto di marginalità, esclusione, precarietà - di rischio di esposizione al circuito della piccola e grande criminalità organizzata.

È una sfida alta, che si vince solo con il dialogo e la partecipazione, concorrendo ciascun attore, per il suo ruolo, con rinnovato spirito di responsabilità, ad aprire per il Paese opportunità nuove di ritrovarsi nei suoi valori di fondo, di discutere sulle prospettive per il suo futuro.

2. Le priorità per la piena occupabilità. Le osservazioni e le proposte della CISL

2.1. Facilitare la transizione dalla scuola al lavoro

Scheda di sintesi del "Piano"

La criticità della transizione scuola-lavoro in Italia è evidente nelle tre dimensioni chiave:

- a. tempi (eccessivamente lunghi);
- b. esiti (inoccupazione/disoccupazione anche intellettuale / *job mismatch*, causa scarso orientamento anche nella scelta del percorso formativo e nei passaggi tra gradi e ordini);
- c. modi (persiste la rete amicale/informale mentre quella pubblica di servizi per l'orientamento e l'impiego registra ritardi e debolezze)..

Pertanto si richiede una serie di interventi integrati e strutturati di politiche attive del lavoro che agiscano essenzialmente per:

- rendere più trasparente e fluido l'insieme dei meccanismi che regolano l'incontro domanda/offerta, quindi:
 - potenziare l'intermediazione, rilanciare la Borsa Continua Nazionale del Lavoro, sviluppare l'orientamento al lavoro anche internalizzando la funzione di *career service* e *placement* in scuole/atenei;
- anticipare il contatto tra studenti /impresa lungo tutto il percorso scolastico e formativo, secondario e terziario e cioè:
 - incidere sui contenuti e metodologie dei percorsi formativi per avvicinare le culture del sapere/lavoro, teoria/praxis..) e valorizzare i percorsi in alternanza e l'apprendistato (1 e 3), per cui "pare utile" recuperare e specializzare figure docenti con ruoli di *tutoring/counselling/holding*.

Il sistema educativo di istruzione e formazione può svolgere un ruolo fondamentale di intermediazione (famiglie/studenti/mercato) se saprà spostare l'attenzione dalle procedure ai risultati¹, in definitiva al destinatario, passando dalla standardizzazione alla più efficiente ed efficace personalizzazione (dei percorsi, delle modalità di certificazione/riconoscimento competenze mediante il Libretto Formativo). Personalizzazione intesa anche come virtù di sistema, come capacità di leggere e provvedere alle necessità e ai bisogni territoriali che sono diversificati, per la cui assunzione "si avverte l'esigenza di punti di riferimento esterni al sistema scolastico". Tra questi emergono: "l'istituzione di un sistema di valutazione nazionale" che consentirebbe di mettere in campo politiche e risorse in ragione dei problemi mirati e "una capillare indagine a livello nazionale per la rilevazione dei fabbisogni professionali delle imprese, anche attraverso la valorizzazione delle periodiche rilevazioni *Excelsior*" per una più efficace progettazione dei percorsi

¹ "Il sistema educativo di istruzione e di formazione potrà svolgere al meglio questo ruolo fondamentale di intermediazione se saprà spostare l'attenzione dalle procedure ai risultati e, prima ancora, al destinatario. Piuttosto che concentrarsi unicamente sui fattori formali e burocratici dei percorsi formativi (durata, procedure, sedi fisiche), l'attenzione deve essere diretta alle conoscenze, abilità e competenze che la persona ha acquisito ed è in grado di dimostrare."

formativi con il concorso delle parti *“anche razionalizzando l'utilizzo dei fondi pubblici e privati destinati a tale scopo”*.

Le argomentazioni contenute nel “Piano” a sostegno dell’obiettivo di una più agevole transizione scuola-lavoro intercettano le preoccupazioni da tempo esposte dalla CISL, già in occasione dell’avvio della riforma della scuola e del mercato del lavoro (2003).

Un valido sistema di orientamento alla scelta, e non solo la qualità intrinseca ai singoli percorsi, riesce a garantire l’efficienza del sistema e l’efficacia dell’offerta, misurata in termini di successo educativo e gratificanti inserimenti professionali. Tuttavia, nell’impianto delle riforme citate, come nei loro successivi sviluppi, le politiche ed i servizi per l’orientamento formativo e professionale sono stati complessivamente sottovalutati in termini strategici, nonostante qualche tentativo di renderli ambito di integrazione sussidiaria, con l’apertura al privato sociale in accreditamento.

È vero: le scuole (e le università) possono giocare un proprio ruolo, istituzionalmente legittimato, nell’intermediazione “tra i giovani e la società”. Ma sarebbe meglio dire tra i giovani e “le società”: poiché le differenziazioni territoriali più aspre sono quelle nell’assetto produttivo del Paese. E della qualità dei sistemi economici e dei mercati del lavoro locali non si può non tenere conto quando si sceglie come priorità strategica la facilitazione dei tempi e dei modi della transizione. Come non si può ignorare che la sfida che purtroppo ancora attende il sistema formativo, tutto, non è solo quella di rispondere alle imprese sui bisogni di oggi ma soprattutto di interrogarle sulle esigenze di domani, offrendo talenti e capitali educativi in grado di anticipare e accompagnare le innovazioni.

Certamente non può essere elusa la questione della qualità dell’attuale offerta formativa e della appropriatezza rispetto agli obiettivi di professionalizzazione ed occupabilità, specie in un contesto che fa ancora fatica a liberarsi dal pregiudizio culturale che, dentro al sistema educativo, cataloga e differenzia in termini gerarchici il sapere dal saper fare. La prospettiva che la CISL ha sempre sostenuto e che anche in questa sede vuole ribadire è che la capacità del sistema formativo di dare cittadinanza e sbocchi professionali dignitosi a tutti e a ciascuno è connessa alla definizione di un nucleo trasversale e unificante di contenuti culturali e cognitivi, e alla loro qualità. Questo garantisce, alla fine, la pari dignità dei percorsi, la loro equivalenza educativa e cioè, in coerenza con l’Europa: che siano strutturati come contesti di apprendimento esigibili, coerenti, organizzati ciascuno rispetto al conseguimento di uno sbocco chiaro ma tutti rispondenti ad un omogeneo quadro di regole: solidi livelli di prestazione; forti ed equivalenti standard nei nuclei di conoscenze e competenze essenziali e imprescindibili.

Rispetto ai servizi di orientamento, se l’intervento per garantirne diffusione e maggiore efficienza ha una prospettiva di breve termine, allora bisogna consentire da subito alle istituzioni scolastiche l’esercizio di questa responsabilità, mettendo in campo un progetto chiaro e risorse - strumentali, umane e finanziarie - all’altezza del compito. Un compito che non può esaurirsi

nella sola dimensione didattica o organizzativa che, fatta salva la quota dell'autonomia degli istituti che pure consente di praticare forme di personalizzazione dei percorsi, è comunque chiamata a corrispondere a linee di indirizzo regolamentate, ovvero nella promozione tout court di percorsi professionalizzanti o in alternanza, apprendistato incluso, che comunque necessitano dell'attivazione di ruoli di tutoring interni ed esterni ma bilanciati su standard più alti degli attuali.

L'orientamento è una dimensione imprescindibile dell'azione educativa e funzionale all'efficacia dell'inserimento professionale. Non solo la qualità dei percorsi formativi o la disponibilità di informazioni sulle dinamiche del mercato generano le opportunità di successo e di integrazione, quanto piuttosto la possibilità del soggetto (studente/lavoratore) di godere di strumenti e abilità in grado di leggere, selezionare e cogliere le migliori opportunità per sé.

I costi sociali ed economici (personali e collettivi) dell'insuccesso, del *dropping out* dal sistema formativo - anche terziario - come anche l'inoccupazione o il *job mismatch*, derivano spesso proprio dal mancato riconoscimento ed orientamento dei talenti e delle attitudini personali.

Le proposte della CISL

È pertanto indispensabile operare un riordino dei servizi per l'orientamento, implementando le buone pratiche già esistenti in funzione della costruzione di un sistema a rete, i cui nodi siano gli enti locali, le istituzioni scolastiche, le agenzie formative accreditate, le università. Un sistema animato da figure professionali opportunamente specializzate, in grado di gestire strumenti di rilevazione e bilanci di competenze, i cui risultati possano essere veicolati e messi in rete anche ai fini di una loro coerente divulgazione verso il sistema imprese, ad esempio.

Un sistema che potrebbe essere finanziato con le risorse della programmazione comunitaria, rispetto alle quali, proprio su questo obiettivo, alcune Regioni hanno scelto di investire con proprie risorse aggiuntive.

Rispetto alla questione delle risorse umane, riteniamo che questo processo possa rappresentare l'opportunità di una positiva valorizzazione delle competenze e delle professionalità del personale della scuola ed una soluzione efficace alla questione della stabilizzazione occupazionale.

2.2. Rilanciare l'istruzione tecnico-professionale

Scheda di sintesi del "Piano"

Il deficit di profili tecnici e professionali, intermedi (180mila) e superiori, penalizza il paese e il sistema produttivo nella competizione internazionale. Le imprese, da un lato, non trovano forza lavoro qualificata e i giovani, dall'altro, restano disoccupati o inoccupati perché dotati di competenze non o poco spendibili. Pertanto è necessario potenziare l'orientamento e riorganizzare/rilanciare l'istruzione tecnica fino a livello terziario con la creazione degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) nei settori strategici per lo

sviluppo (incluso *made in Italy*), rilanciare l'apprendistato di alta formazione e costruire "percorsi formativi e di istruzione tecnica e professionale nei luoghi di lavoro e in assetto lavorativo".

Per l'Istruzione Tecnica, quindi, si impone:

- il consolidamento della peculiare identità (rispetto a tutta l'istruzione liceale e all'Istruzione e Formazione Professionale);
- l'integrazione sistemica rispetto all'offerta statale/regionale di Istruzione e Istruzione e Formazione Professionale;
- la riqualificazione della classe docente, mediante un piano nazionale per lo sviluppo della cultura tecnica che miri a: rafforzare le competenze/conoscenze dei docenti; a modernizzare i laboratori "in stretto collegamento con la domanda del settore produttivo", a rafforzare le esperienze di alternanza, stage e tirocinio e "il raccordo scuola-impresa attraverso l'istituzione dei nuovi comitati tecnico scientifici".

Ai comitati - introdotti con la riforma dell'Istruzione Tecnica e pariteticamente composti da docenti ed esperti del mondo del lavoro, della ricerca, delle professioni- spettano funzioni consultive e di proposta per l'organizzazione delle aree di indirizzo e l'utilizzazione delle quote dell'autonomia didattica. Stabiliscono inoltre i criteri per l'individuazione delle figure di esperti esterni (professionisti, anche non abilitati) che la scuola potrà impiegare mediante contratto d'opera per integrare l'attività formativa e didattica.

**Le
osservazioni
e le
proposte
della CISL**

Sul riordino e potenziamento dell'istruzione tecnica e professionale, come sull'avvio degli Istituti Tecnici Superiori di settore, la CISL ha manifestato il proprio apprezzamento per un progetto di valorizzazione dell'intera filiera tecnico-professionale che assegnasse agli istituti una precisa valenza formativa, delineando e rafforzando così l'alleanza tra conoscenza e professione, tra modelli teorici di apprendimento, abilità e competenze applicative, anche in un'ottica di sostegno attivo, senza subalternità, al mondo produttivo.

Il riconoscimento esplicito e formale, per gli istituti tecnici e professionali, di una mission formativa e culturale di rango equivalente a quella dell'istruzione liceale, pur con proprie identità e specificità, è la preconditione necessaria per garantire la pari dignità dei percorsi del secondo ciclo, superando ogni impropria relazione gerarchica tra aree disciplinari e tipologie di istituti.

Tuttavia, affinché non restino sulla carta i principi della pari dignità dei percorsi e del diritto ad avvalersi di una offerta formativa internamente articolata, i cui esiti siano misurabili ed equivalenti rispetto al conseguimento delle competenze chiave di cittadinanza, è necessario che la riforma coinvolga in modo sistemico e con contestualità tutta l'istruzione secondaria.

Questo è un intervento di riforma necessario, da tempo atteso per corrispondere adeguatamente alle mutate esigenze del contesto socio-economico ed accrescere il livello culturale e di preparazione degli studenti, sia in funzione della prosecuzione degli studi, sia in vista di un più efficace inserimento nel mondo del lavoro.

Occorre correggere quei limiti, il primo: l'eccessiva proliferazione di indirizzi, che hanno di fatto reso indistinta e confusa l'identità dei percorsi. Per questo non è più rinviabile un intervento che riporti a razionalità un

sistema cui si chiede di assicurare - attraverso l'articolazione dei percorsi di studio - il pieno soddisfacimento della domanda formativa e un'efficace prevenzione della dispersione scolastica.

Se quindi è condivisibile l'avvio della riforma a partire dal prossimo anno scolastico, è però indispensabile che esso rispetti alcune indifferibili condizioni:

- deve coinvolgere contestualmente l'intero sistema, e non solo parti di esso, senza trascurare quello snodo cruciale della formazione professionale, anche per costruire le migliori condizioni di accesso, da parte dei giovani, alle successive opportunità di formazione superiore;
- deve avvenire con la necessaria gradualità, coinvolgendo, pertanto, nel primo anno, le sole classi prime, garantendo per le classi successive la continuità organizzativa e disciplinare. A tal fine si rende necessario modificare entità e tempi della manovra sulla scuola, come CISL e CISL Scuola hanno da tempo richiesto;
- devono essere emanate, in tempi brevi, le disposizioni ministeriali necessarie per una compiuta definizione del nuovo quadro ordinamentale e per un'efficace azione di orientamento nelle scelte da parte delle famiglie;
- devono essere attivate, stanziando le necessarie risorse, forti e incisive misure di accompagnamento soprattutto per le attività di formazione e di riqualificazione del personale;
- devono essere assicurate le condizioni per un governo negoziato in sede contrattuale dei processi di mobilità connessi alla riorganizzazione, perché su tali materie non sono ammissibili interventi unilaterali.

Avevamo assunto gli obiettivi di un profondo intervento riformatore sottoscrivendo, col precedente Governo, un'Intesa sulla Conoscenza che indicava, fra le priorità, anche quella di una più consapevole e diffusa pratica della valutazione di sistema.

La scuola è un servizio pubblico, elemento di welfare, capitolo importante di investimento; per questo pensiamo che la scuola debba rendicontare l'uso delle risorse che utilizza. Il "bilancio sociale di scuola" valorizza il suo operato, lo rende più visibile, lo accredita all'interno, fa apprezzare il lavoro dei suoi operatori. Per questo la valutazione va interpretata come azione di supporto, sostegno e accompagnamento nel continuo processo di apprendimento. Conseguentemente occorre valorizzare il ruolo dell'INVALSI quale Servizio Nazionale di Valutazione, "soggetto terzo", in grado già oggi di formulare "diagnosi" di rilevante valore scientifico.

Tuttavia, sull'avvio del riordino del secondo ciclo di istruzione pesano le conseguenze di una manovra che sta creando diffuso disagio nella funzionalità del servizio pubblico di istruzione. Le misure previste, rispondendo essenzialmente a mere logiche di risparmio, finiranno per compromettere, in assenza di interventi correttivi, l'obiettivo di migliorare la qualità dell'offerta formativa, che l'innovazione proposta per il secondo ciclo pur afferma di voler conseguire.

La CISL per questo rivendica un confronto che, investendo il Governo nella sua collegialità, porti ad una sostanziale revisione dell'entità e dei tempi di una manovra che ha fatto prevalere le ragioni economico-finanziarie su quelle della scuola e della sua miglior qualità. In questo percorso, inoltre, va accuratamente recuperata la concertazione interistituzionale.

2.3. Rilanciare il contratto di apprendistato

Scheda di sintesi del "Piano"

L'apprendistato risulta poco utilizzato e non valorizzato nella sua componente formativa, il vero tratto distintivo di una formula contrattuale che è strumento di *placement* fondato sull'integrazione dei sistemi lavoro/formazione a superamento della *"vecchia, quanto artificiosa distinzione tra formazione "interna" e formazione "esterna" all'impresa"*. Solo il 20% degli apprendisti riceve *"una qualche forma di formazione"*. Rispetto alle tre tipologie introdotte dal d.lgs.276 risulta operante, seppure con differenziazioni e lacune, solo la tipologia professionalizzante. Invece, l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere consentirebbe già all'attuale 54,5% dei licenziati dalla scuola media (+3% senza titolo) assunti in apprendistato il conseguimento della qualifica, con indubbi effetti sul contrasto alla dispersione. Sottoutilizzato, inoltre, anche l'apprendistato di alta formazione, limitato ad una sperimentazione regionale che ha coinvolto solo poco più di 1000 giovani, mentre le PMI in particolare potrebbero avvalersi di una unica opportunità di investimento in Ricerca&Innovazione a *"costi ragionevoli"*. Pertanto per il rilancio dell'Apprendistato:

- *"è nostra intenzione – si legge nel documento - sostenere e premiare le iniziative che le università vorranno intraprendere per sviluppare progetti di innovazione didattica che sappiano cogliere questa grande opportunità"*;
- valorizzare maggiormente la formazione aziendale;
- coinvolgere maggiormente le parti sociali e la bilateralità.

Le Regioni, invece, dovrebbero concentrarsi sull'apprendistato di diritto dovere e per l'alta formazione.

Le osservazioni della CISL

La scarsa diffusione e agibilità della formazione per gli apprendisti progettata ed erogata esternamente dalla rete pubblica pongono una forte ipoteca sulla diffusione di uno strumento di inserimento al lavoro che più di altri sostiene l'occupabilità dei giovani e reali opportunità di qualificazione professionale.

La centralità, almeno potenziale, dell'apprendistato nel nostro mercato del lavoro è ben riassunta dal fatto che un giovane occupato su sei tra i quindici ed i ventinove anni è impiegato attraverso questa modalità contrattuale (Rapporto Isfol 2008). Per questo riteniamo che vadano superate le difficoltà applicative dovute sia alla frammentazione delle competenze istituzionali sia alla stratificazione della produzione normativa che, incidendo pure sull'attività negoziale delle parti, hanno comunque rallentato l'utilizzo e la diffusione del contratto.

Anche a fronte della progressiva diffusione dell'apprendistato nel settore terziario e nella grande industria, non è più rinviabile l'assunzione di iniziative che consentano davvero un intreccio virtuoso, di sussidiarietà verticale ed orizzontale, tra la contrattazione collettiva nazionale e la legislazione regionale;

questo inoltre può favorire la diffusione dell'apprendistato professionalizzante, monitorando con efficacia l'erogazione e la fruizione della formazione degli apprendisti.

Relativamente all'apprendistato professionalizzante, e per i casi in cui la relativa formazione sia affidata all'azienda, riteniamo necessario evidenziare alcuni elementi che possano caratterizzare un modello in chiave nazionale:

- adesione del progetto formativo e dell'articolazione didattica a profili effettivamente riferibili alle qualifiche professionali codificate, riconoscibili e spendibili nel mercato nazionale ed europeo;
- predisposizione del piano formativo individuale, in cui siano definiti gli obiettivi di apprendimento e i sistemi di valutazione, in tal senso esso è un documento imprescindibile non solo per la programmazione formativa e per le verifiche ma perché sancisce "il patto" fra apprendista e datore di lavoro che è l'oggetto tipico di questo contratto a causa mista;
- tutoraggio interno ed esterno all'impresa, per garantire il successo formativo e presidiare il corretto conseguimento degli obiettivi del Piano.

Inoltre va prioritariamente chiarito il profilo dell'impresa formativa, perché realisticamente non tutte le imprese posseggono le caratteristiche organizzative e strutturali che consentono l'esercizio di questa funzione. La CISL ribadisce che le parti sociali potrebbero concordare e formalizzare in una intesa le caratteristiche organizzative e qualitative che una impresa deve possedere per poter presidiare efficacemente al proprio interno i processi di apprendimento degli apprendisti.

In ogni caso, l'apprendistato deve consentire la certificazione dei crediti formativi acquisiti, laddove il percorso non sia esplicitamente finalizzato all'acquisizione di una qualifica o di un titolo. La certificazione infatti consente la portabilità delle competenze da parte dell'apprendista e la loro spendibilità in esperienze di lavoro successive. In tal senso l'implementazione del "libretto formativo del cittadino", quale documento unico che registra e riepiloga la storia formativa della persona, va opportunamente perseguita.

L'importante ruolo della contrattazione collettiva nella definizione delle linee guida dei contenuti formativi che regolano i contratti di apprendistato, permette di avviare la gestione di questo canale di formazione per gli apprendisti nell'ambito della bilateralità. Essa infatti ha dimostrato, come emerge da un'analisi dei vari contratti nazionali di settore, di poter utilmente svolgere un ruolo attivo di progettazione e gestione, per il riconoscimento sostanziale del valore aggiunto che il contributo condiviso delle parti sociali può apportare all'elaborazione dei profili formativi, alla definizione delle modalità di articolazione/erogazione della formazione in particolare quando questa si svolge all'interno dell'impresa. Un ruolo, quello della bilateralità, che non deve essere interpretato in contrapposizione o sostitutivo di quello delle Regioni, cui invece compete il ruolo istituzionale di accreditamento, certificazione, monitoraggio. Immaginiamo per la bilateralità una funzione che può estendersi dalla validazione dei piani formativi degli apprendisti, fino alla gestione mutualistica della formazione per gli apprendisti.

Le criticità cui è incorso in questi anni il contratto di apprendistato non possono

mettere in discussione la validità di un modello didattico ed organizzativo che proprio nell'alternanza dei contesti, dei modi e degli ambienti formativi trova il suo punto di forza. Per questo non riteniamo appropriato definire questa metodologia, che altrove da esiti assai diversi, "vecchia" ovvero "artificiosa". Il problema semmai è come costruire, tenendo giustamente avanti a noi l'obiettivo di garantire la persona e non i luoghi in cui essa si forma, un percorso che sia al contempo aderente al fabbisogno professionale dell'impresa e rispondente ad un profilo contrattualmente definito (perché comunque l'apprendista è un lavoratore..), adeguato per durata, articolazione, contenuti alle esigenze del lavoratore e all'organizzazione del lavoro, pienamente esigibile, senza oneri indiretti per l'impresa e spendibile per l'utente (mobilità professionale).

Può essere utile in tal senso incentivare la ricerca educativa delle Università per la modellizzazione di percorsi innovativi, ma non va trascurato il contributo progettuale di scuole e centri di FP, coinvolti in particolare nell'apprendistato di diritto dovere.

Se, come precedentemente dichiarato, la sfida per vincere i deficit dell'occupabilità e del successo formativo è il passaggio ad un sistema basato su competenze e certificazioni, le prospettive (e le esigenze riconosciute) di innovazione e flessibilizzazione dell'apprendistato non possono porsi in contraddizione con tale principio o al di sopra di esso, magari creando artificiali contrapposizioni tra il ruolo delle parti sociali e della bilateralità e quello delle Regioni. La sovrapposizione di modelli diversi tra settori o territori, rispondenti a regole non omogenee, romperebbe l'unitarietà di questo strumento che è data essenzialmente dal conseguimento di una qualificazione/qualifica/titolo/univocamente riconosciuta e quindi spendibile nei mercati del lavoro nazionale ed europeo e valido per un successivo rientro nei sistemi della formazione formale.

Pertanto il ruolo delle Regioni (e il rapporto interistituzionale) va accuratamente recuperato, perché il Titolo V assegna loro compiti definiti e di ordine generale in materia di istruzione e formazione; come anche il contributo attivo delle parti va correttamente sollecitato e valorizzato.

Un tema specifico è legato inoltre all'apprendistato di alta formazione: esso va diffuso attraverso la collaborazione tra istituzioni regionali, parti sociali ed università. Si tratta di uno strumento che, attraverso la costruzione di percorsi specifici, potrebbe promuovere la stabilizzazione della posizione lavorativa dei giovani ed il conseguimento di titoli di studio che possono arrivare fino al dottorato di ricerca.

Nell'ambito dell'apprendistato di alta formazione è necessario favorire un ruolo attivo dell'università nello sviluppo territoriale ed una possibile positiva contaminazione tra mondo accademico, imprese, rappresentanza sociale, istituzioni locali, volta a favorire il rilancio dell'innovazione e della ricerca nei tessuti produttivi locali.

Occorre, in conclusione, valorizzare la dimensione formativa dell'apprendistato e le potenzialità della formazione in alternanza, oltre che prevedere sistemi di riconoscimento e certificazione delle competenze che permettano allo stesso

tempo di valorizzare la vocazione formativa delle imprese e la spendibilità in contesti diversi delle competenze acquisite.

Valorizzare questo strumento è davvero una sfida plurale per il miglioramento complessivo del nostro mercato del lavoro e nella quale le parti sociali e le istituzioni devono misurare la loro capacità di costruire futuro per il Paese e per i giovani. In tal senso riteniamo che l'apprendistato, esperite le necessarie verifiche anche normative, debba diventare lo strumento privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro poiché, per la sua caratterizzazione, è in grado di offrire percorsi di inserimento e crescita professionale con una realistica prospettiva di stabilità, in un quadro di tutele e diritti tipici del rapporto di lavoro standard.

2.4. Ripensare l'utilizzo dei tirocini formativi, promuovere le esperienze di lavoro nel corso degli studi, educare alla sicurezza sul lavoro, costruire sin dalla scuola e dalla università la tutela pensionistica

Scheda di sintesi del "Piano"

Per mantenere e valorizzare il ruolo positivo svolto dai tirocini formativi e di orientamento ai fini dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e per contenere le distorsioni che pure si sono registrate numerose, si rende necessario un ripensamento di questi strumenti, anche in coerente sinergia con i nuovi contratti flessibili messi in campo dal d.lgs. 276, utile a recuperare l'attenzione delle imprese. Si ritiene pertanto opportuno:

- flessibilizzare e modellare (nei contenuti e nella durata) gli stage, slegandoli dalla rigidità imposta dai percorsi universitari (ore insufficienti, "obblighi burocraticamente gravosi", "formazione lontana dalle esigenze reali"), ferma restando però la responsabilità e il ruolo di vigilanza degli Atenei quali soggetti promotori;
- valorizzare il lavoro occasionale di tipo accessorio soprattutto alla luce della diffusione dei "buoni".

Lo svolgimento "precoce" di esperienze di lavoro da parte dei giovani e il collegamento stabile scuola/lavoro, hanno inoltre il merito di:

- avvicinare con consapevolezza il giovane al lavoro, alle sue regole e alle opportunità di crescita che gli derivano, nonché all'importanza di costruire "il proprio futuro pensionistico" che non può che essere contributivo (.. riscatto laurea, confluenza contributi anche da buoni lavoro in conto unitario ..)
- promuovere e sostenere "lo sviluppo e la diffusione della cultura della prevenzione negli ambienti di vita, studio e lavoro. In questa prospettiva l'educazione alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro può infatti assumere, nel complesso della programmazione didattica delle scuole dell'autonomia, una valenza concreta tale da consentire la sperimentazione di nuove metodologie a sostegno della sicurezza dei lavoratori al fine di garantirne una occupazione di qualità".

Le osservazioni della CISL

Lo svolgimento di esperienze di lavoro da parte dei giovani inseriti in percorsi di studio è autenticamente educativo se da un lato esse sono coerentemente inserite in un organico progetto formativo, dalle solide basi culturali, e se dall'altro il

contesto in cui si esse si realizzano offre ferme garanzie di qualità, trasparenza, legalità (sicurezza, ambiente ..).

Sulla base di questi presupposti la CISL si è posta in modo costruttivo rispetto al tema, allora innovativo per il nostro sistema, dell'alternanza scuola lavoro e della riforma dell'apprendistato di diritto dovere, quali strumenti che in tanto sono in grado di realizzare l'obiettivo di "avvicinare con consapevolezza il giovane al lavoro, alle sue regole e alle opportunità di crescita che gli derivano", come si afferma nel Piano, in quanto corrispondono a precise regole e tutele, a garanzia della validità educativa e formativa dell'esperienza stessa.

Evidentemente tali opportunità non sono assimilabili o riconducibili, per identità, forma e strumenti, all'esperienza del lavoro in senso stretto, sia pure nella sua caratterizzazione "occasionale" ed "accessoria", che corrisponde ad altre finalità, regole e condizioni.

Quanto allo sviluppo, condivisibile, di un esteso sistema di tirocini e stage, efficace e trasparente rispetto al duplice obiettivo di integrazione formativa e di professionalizzazione, riteniamo che questa opportunità debba essere affrontata nel contesto più generale della riforma del sistema universitario ma anche nell'attuazione di pezzi di riforma scolastica già del 2003.

Va rafforzata la possibilità da un lato di arricchire l'offerta educativa, garantendo ai giovani l'acquisizione di competenze, conoscenze e abilità, e, dall'altro, di costruire stabili momenti di confronto e scambio tra istituzioni formative ed i tessuti produttivi territoriali, facendo chiarezza innanzitutto tra gli attuali strumenti a tal fine istituiti, anche specificandone maggiormente l'identità e gli ambiti di riferimento.

L'ampiezza della disciplina attuale degli stage e tirocini si è rivelata troppo permeabile alla diffusione di pratiche distorte, ai limiti della legalità. Questo ha danneggiato gli interessi di tutti i soggetti coinvolti: negando ai giovani l'opportunità di una effettiva formazione in contesti di lavoro, minando l'autorevolezza accademica dell'università nella mancata verifica della congruità del progetto, sottraendo alle imprese stesse l'occasione di aprirsi all'incontro con risorse umane giovani, motivate, positivamente interroganti.

Le proposte della CISL

Per questo riteniamo che ogni ipotesi di flessibilizzazione degli stage, sia pure in termini di destrutturazione della durata, non debba influire negativamente sulla regolarità del percorso di studio (anche in considerazione del rischio di un insostenibile allungamento dei tempi del corso di studi) come l'alleggerimento dei cd. "oneri burocratici" non può implicare una caduta di attenzione sui necessari vincoli formali (e legali) a tutela dell'appropriatezza dell'esperienza (congrui rimborsi, adeguatezza dell'ambiente di lavoro e degli strumenti, limitare all'eccezionalità il ricorso alla proroga..) e sulle reciproche responsabilità di atenei e imprese nello svolgimento del tirocinio, la cui coerenza formativa deve essere opportunamente salvaguardata.

In questa ottica di rafforzamento degli stage e dei tirocini, in un quadro di regole certe e trasparenti che garantiscano l'interesse di tutte le parti e, più in particolare, l'esercizio del diritto all'istruzione e alla formazione dei giovani, riteniamo opportuna una riflessione sull'attuale disciplina, normativa e

regolamentare, al fine di apportare quei correttivi che in modo esplicito collochino l'esperienza dello stage o del tirocinio all'interno di un percorso di istruzione e formazione, secondario o terziario.

Per il post laurea o post diploma sono già fruibili tipologie di rapporti di lavoro articolate che agevolano l'ingresso nel mercato del lavoro o l'esperienza di acquisizione di competenze professionalizzanti, quali l'apprendistato di alta formazione.

2.5. Ripensare il ruolo della formazione universitaria

Scheda di sintesi del "Piano"

La diversificazione e l'irrobustimento dell'offerta di formazione tecnico-professionale secondaria e post-secondaria è anche funzionale al recupero dell'identità specifica e dell'autorevolezza dell'università. I dati sull'occupazione dei laureati dipingono preoccupanti scenari di sottooccupazione e di *mismatch* mentre parallelamente sale la quota di laureati di primo livello che sceglie il biennio specialistico.

L'università deve recuperare i propri ritardi e affrontare, senza pregiudiziali ideologiche, la sfida (richiesta) del rinnovamento, rendendosi innanzitutto trasparenti nei comportamenti e nei risultati.

Occorre pertanto:

- completare la semplificazione/riduzione del numero dei corsi di laurea triennale, il cui compito non è la precoce specializzazione professionale bensì l'acquisizione di solide conoscenze di metodo e contenuto come base per innestare le successive scelte di inserimento professionale o di studio;
- progettare l'offerta formativa in funzione della qualità dell'apprendimento e in risposta ai veri fabbisogni occupazionali del territorio, in coerenza con l'evoluzione dei profili professionali e superando la contrapposizione tra profili di studio (professionalizzanti/non);
- ampliare l'offerta formativa in coerenza con l'idea del *life long learning* (di cui la laurea triennale è solo una parte), rivolgendo attenzione ai bisogni formativi e di approfondimento degli occupati, anche per valorizzare il legame di appartenenza con l'ateneo;
- strutturare una offerta formativa versatile e destrutturata, sia integrando il corso di laurea con corsi brevi su argomenti specifici sia promuovendo la formazione interdisciplinare, cioè "*permettendo anche la frequenza di corsi e lauree parallele, anche tra di loro molto diverse*", per l'acquisizione di set di competenze teoriche/tecniche spendibili in situazioni di lavoro.

Questa è la chiave di lettura delle direttive per la riorganizzazione dei corsi e delle linee di indirizzo per la programmazione per il prossimo triennio.

Le osservazioni e le proposte della CISL

Rispetto al disegno di legge di riforma dell'Università approvato dal Consiglio dei Ministri e ora al vaglio delle Commissioni competenti al Senato, la CISL chiede l'apertura di un confronto di merito sui contenuti specifici e in particolare sulla delicata questione delle risorse. Su questo ci aspettiamo un impegno preciso del Governo per l'effettivo rilancio dell'università e il sostegno al diritto allo studio.

In ogni caso, la riforma dell'università è faccenda assai complessa che richiede il coinvolgimento di tutte le componenti del mondo accademico e delle loro rappresentanze. L'attuale situazione è gravata dalle conseguenze dei tagli che hanno ulteriormente ridotto gli stanziamenti del Fondo di Finanziamento Ordinario, già insufficienti. Tuttavia, in un contesto di sottofinanziamento, la concomitante decisione (in principio condivisibile) di vincolare una quota del 7% del Fondo a misure premiali per i più virtuosi, ha di fatto messo in difficoltà quegli atenei che, anche per condizioni strutturali e ambientali, non corrispondono ai criteri forse troppo astrattamente e rigidamente selezionati (ad es. il tasso di occupazione dei laureati a tre anni, prescindendo dalle profonde differenze non solo dei mercati del lavoro locali ma dalla ampiezza degli sbocchi professionali connessi a determinate classi di laurea). Tra le possibili e più immediate conseguenze, che vanno assolutamente contrastate: la diminuzione dei servizi accompagnata da un aumento delle tasse a carico degli studenti e delle loro famiglie.

Un eventuale provvedimento sul diritto allo studio non potrà non assumere queste priorità. Il dettato dell'articolo 34 della Costituzione infatti non può ritenersi pienamente compiuto da certi interventi, quali ad esempio le agevolazioni al credito, che integrano ma non sostituiscono quelle necessarie risorse di sistema su cui non sono più tollerabili e sostenibili gli effetti dei tagli compiuti.

Rispetto alle ipotesi avanzate nel "Piano", quella di una possibile destrutturazione del tradizionale "monocorso" va attentamente valutata. Seppure teoricamente interessante, confligge con l'attuale ordinaria organizzazione della didattica negli atenei pubblici, gravati, specie nei primi anni e nei maggiori centri, da una sproporzione evidente tra livello di utenza e infrastruttura della didattica/ricerca disponibile. Una delle principali cause dei ritardi e abbandoni..

Sebbene appaiano interessanti le possibilità per studenti di integrare singoli corsi all'interno del piano di studio in arricchimento del curriculum, e per i lavoratori di seguire corsi di aggiornamento/approfondimento specifici (e in questo vanno opportunamente valute secondo una logica di Life Long Learning le integrazioni possibili con l'offerta di Formazione Continua anche gestita dalle parti sociali), le ulteriori ipotesi di ampliamento/destrutturazione dei corsi non appaiono altrettanto praticabili.

In particolare, la partecipazione l'opzione della frequenza contestuale di corsi e lauree parallele e diverse apre piuttosto concrete prospettive di disagio (individuali e delle strutture amministrative) a fronte di una utilità non immediatamente percepibile anche al fine dichiarato di sostenere l'acquisizione di competenze tecniche spendibili sul mercato.

È necessario proseguire con celerità nel riordino e nella razionalizzazione delle classi di laurea correggendo gli errori che nell'immediato periodo post riforma sono stati diffusamente compiuti e condizionando le risorse a più efficaci criteri di valutazione dei corsi e dei docenti stessi che esercitino concretamente una spinta incentivante perché effettivamente basati sulla qualità della didattica.

I trienni, come ricordato nel documento, non possono e di fatto non garantiscono l'acquisizione di specializzazioni professionali, tant'è che per la loro definizione l'utenza prosegue nella laurea specialistica, ma restano comunque fondamentali

la unitarietà e la coerenza interna delle conoscenze e delle competenze quali caratteristiche non derogabili ad ogni classe di laurea (no all'ateneo supermercato..). Un ripensamento, se la direzione è promuovere l'acquisizione di conoscenze e competenze spendibili e aderenti ai contesti di lavoro, va fatto sul complesso degli insegnamenti curricolari.

Vanno inoltre sviluppati, non solo formalmente, quegli osservatori del mercato del lavoro locale, in cui sono compresi sindacato e imprese, che devono contribuire a rendere l'offerta formativa il più congruente possibile con le reali potenzialità e ricettività del territorio di riferimento. Un rapporto che, se efficacemente agito, permette all'università, intesa come comunità accademica, quindi nell'insieme delle sue risorse umane e delle diverse espressioni associative e di rappresentanza, di intervenire ad orientare e "migliorare" il mercato del lavoro locale.

Infine il tema del post-università. I servizi di orientamento e *placement* sono stati significativamente aumentati nel corso degli ultimi anni, anche se i riscontri qualitativi non sono sempre stati di eccellenza. Anche questi servizi, per loro stessa essenza, sono stimolo ed occasione per il mondo universitario di uscita dall'autoreferenzialità. La creazione di progetti di *placement* presuppone infatti l'implementazione di relazioni di sistema con l'insieme dei soggetti istituzionali, economici e sociali territoriali, che sono ineludibili per l'efficacia del servizio stesso e per la promozione di una reale strategia di occupabilità dei neolaureati dei vari atenei.

2.6. Aprire i dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro

Scheda di sintesi del "Piano"

Il dottorato di ricerca in Italia è una esperienza realizzata esclusivamente all'interno del mondo accademico ma che in esso tuttavia trova sbocchi assai limitati. In altri paesi europei, invece, è uno strumento ampiamente utilizzato (e finanziato) dalle imprese per reclutare talenti, innovare, crescere.

Pertanto è urgente ripensare il dottorato (e post), in chiave di maggiore apertura al mercato e alle professioni, correggendo la frammentazione dei corsi e la dispersione. Pertanto:

- i finanziamenti pubblici devono essere allocati solo per corsi attivati in sedi strutturalmente e qualitativamente adeguate;
- i finanziamenti pubblici devono premiare, in una logica di cofinanziamento e di "moltiplicatore", quei dottorati che sapranno reperire fondi privati, quale indice sicuro di "qualità" dell'offerta accademica;
- occorre incentivare la capacità dei dottorati di realizzare collaborazioni con il tessuto produttivo nazionale locale;
- affrontare la questione dello *status* del dottore di ricerca, passando dalla qualificazione di "studente" a formule più in linea con il processo di Bologna ovvero alla definizione di lavoratore dipendente che è già nel 276 limitatamente al dottorato in apprendistato;
- incentivare la mobilità internazionale in ingresso (semplificando procedure, in linea con gli orientamenti per la creazione dell'Area Europea della Ricerca) e in

uscita.

L'operazione di "messa in valore" dei talenti e delle competenze dei dottorati è condivisibile. Come ragionevole appare l'ipotesi di una definizione dello status di dottore di ricerca che incentivi, con formule maggiormente stabili, l'impiego di queste figure nel mercato e nelle imprese a sostegno della capacità di innovazione e di qualificazione del sistema dei servizi, della produzione, della PP.AA..

Il tema della valorizzazione dei dottorati di ricerca va affrontato su più livelli: quando si pensa al "dottorato di ricerca" si immagina un singolo giovane ricercatore, in un percorso a metà tra formazione e lavoro, nella sua individualità e spesso isolamento: in realtà i dottorandi in Italia vanno considerati come "corpus sociale", si tratta di quarantamila giovani donne e uomini che vivono problemi comuni e che spesso operano attraverso reti tra ricercatori e università.

Riteniamo sia necessaria una proposta organica di riforma del dottorato di ricerca da parte del Governo per una piena valorizzazione, in coerenza con le indicazioni della "Carta europea dei ricercatori".

Il ricorso a dottorati "senza borsa" deve essere progressivamente ridotto e superato, senza diminuire però il numero complessivo dei posti messi a bando e parallelamente occorre provvedere, su base negoziale e con il ricorso agli attuali indici (IPCA), alla revisione periodica degli importi delle borse. Vanno potenziati strumenti quali la "Scuola di dottorato" il cui sviluppo appare fondamentale per risolvere il problema della frammentazione e della qualità dei percorsi formativi e di ricerca.

Rispetto allo status del dottorando, a metà tra studente e lavoratore dipendente, si ritiene possibile conservare l'attuale dimensione "ibrida", superando quindi le mere questioni definitorie, purché si rafforzi concretamente la sinergia tra la formazione e l'esperienza del lavoro. In questo senso promosso il rafforzamento e l'estensione del dottorato in alto apprendistato proprio perché tale formula salvaguarda la duplice natura del dottorato di ricerca.

Il dottorato inoltre deve essere maggiormente aperto a soggetti già inseriti nel mondo del lavoro: i "dottorandi lavoratori" che, pur non accedendo ad alcuna borsa di studio, dovrebbero continuare a percepire lo stipendio, come già succede oggi per i dipendenti pubblici. Tale opzione non può prescindere dalla creazione di un percorso formativo ad hoc; ciò vale anche per il dottorato in apprendistato di alta formazione.

Infine riteniamo necessario un rafforzamento dei canali di reclutamento post dottorato (assegni di ricerca, borse di studio, contratti di collaborazione, contratti di ricerca) attraverso l'aumento e la razionalizzazione delle risorse che consentano anche effettive opportunità di stabilizzazione lavorativa.

Un supplemento di riflessione merita l'ipotesi di vincolare a determinati standard organizzativi di università - scuole l'erogazione dei fondi pubblici, in particolare quella che ne prevede l'aggiuntività rispetto ad esistenti fondi privati. In questo caso, la forte differenziazione nel radicamento territoriale del sistema impresa e le diverse culture imprenditoriali locali potrebbero penalizzare le aree più deboli economicamente che però sono le più bisognose di contributi attivi e competenti

per stimolare la crescita.

***Le proposte
della CISL***

Il dottorato di ricerca deve essere maggiormente valorizzato, rafforzando lo strumento delle Scuole di dottorato, anche nella prospettiva di una apertura ai finanziamenti privati e ad un più stabile rapporto con il sistema delle imprese che, a nostro giudizio, deve rinforzare e non sostituire o subordinare i percorsi di ricerca e formazione dei dottorandi. Va inoltre perfezionato, ai fini di una maggiore diffusione, lo strumento dell'apprendistato in alta formazione che può aggiungere allo svolgimento del dottorato di ricerca una importante componente esperienziale e di specializzazione professionale. Se da un lato una più forte sinergia tra risorse pubbliche e private è auspicabile e positiva, dall'altro è necessario prevedere condizioni per un equilibrio generale del sistema, al fine di non penalizzare ulteriormente aree e settori disciplinari più deboli o di nicchia.