



Significato e modalità dei tirocini curricolari ed extracurricolari

di Giuseppe Bertagna

Tag: #tirocini.

Esercito. Da *exerceo*: al soldato romano era richiesto, infatti, un lungo e duro allenamento prima di diventare *probato*, degno di essere affiancato ai veterani. I *tirones*, all'inizio, nell'antica Roma, erano i novizi dell'aristocrazia e del cavalierato che si avvicinavano all'arte militare. Accadeva a 17 anni. A 18 i più bravi e svelti diventavano *milites*, segnati col marchio militare sulla pelle e con il diritto allo *stipendium*. Con l'impero, l'età delle reclute divenne più flessibile: dai 14 ai 32 anni, con la maggioranza che entrava tra i 17 ai 20 anni. Con lo straordinario incremento delle responsabilità imperiali romane, tuttavia, anche il tempo della condizione di *tirones* divenne flessibile: da due fino a otto anni, a seconda delle circostanze belliche, dei luoghi e delle funzioni. Dall'esercito alla società civile: *tirones* divennero poi, in genere, tutti i giovani romani prima di poter vestire la toga virile ed entrare nel mondo degli adulti, da professionisti e da cittadini.

C'è un significato inaugurante, di introduzione a nuovi compiti, lavori e responsabilità professionali e civili, dunque, nel termine «tirocinante». Tirocinio, del resto, deriva dal verbo greco *terein*, da cui il latino *terere*, verbi che portavano con sé un doppio significato complementare: da un lato, il consumare sfregando (come accade con le pietre coti), un ripetere a lungo la stessa cosa, l'esercitarsi più volte in un'abilità; dall'altro, anche il sorvegliare, il prendersi cura, il riservare attenzione emotiva e razionale a chi sta esercitandosi e «si consuma sfregandosi» nell'apprendimento da parte di chi è esperto.

Il termine, quindi, fa riferimento ad una doppia realtà complementare: quella di chi deve imparare a fare qualcosa non semplicemente guardando, ma anche «facendo e rifacendo» in prima persona; quella di chi, al contrario, esempio e modello esperto d'azione, è chiamato a sorvegliare se il novizio, in questo suo reiterare gli stessi suoi gesti esperti, impara a fare bene, come si deve, a regola d'arte il compito in cui è stato coinvolto.

Appartiene alla natura del tirocinio, di conseguenza, da un lato mobilitare in chi lo vive i meccanismi naturali, neurofisiologici, dell'imitazione. È la lezione dei neuroni specchio che, come è noto, si attivano non solo quando qualunque soggetto compie una determinata azione, ma anche quando vede compiere quell'azione da qualcun altro oppure, cogliendone l'intenzione, simula lo svolgimento dell'azione stessa a livello mentale. Dall'altro lato, su questa base fisiologica tipica di ogni essere umano, nessuno escluso, mettere in campo, sia per i *tirones* sia per i loro *magistri*, le dimensioni più squisitamente educative dell'intenzionalità, del logos, della libertà e della responsabilità personali. Dimensioni senza le quali l'apprendimento umano è meramente ripetitivo del passato e non introduce nel mondo e nelle relazioni sociali e professionali invenzione, riflessività critica originale, perfezionamento, nuove pratiche e nuova cultura simbolica, rendendo tutti nani interdipendenti sulle spalle di giganti.

Ecco perché qualsiasi tirocinio non è mai, *in re*, semplicemente un anodino rapporto di lavoro. Tanto meno un rapporto di lavoro come lo si è configurato nel novecento sulla base del modello industriale e sindacale taylor-fordista purtroppo ancora maggioritario. Un lavoro, perciò, segmentato nelle mansioni, ripetitivo, esecutivo, così semplificato nella sua atomizzazione programmata da un'elitaria squadra di «tecnici creativi» e di «burocrati del disciplinamento» da aver bisogno di lavoratori, parole di Taylor, anche «non molto aperti di mente», «così sciocchi e pazienti da ricordare come forma mentis ... la specie bovina»¹.

Il tirocinio risulta, al contrario, quando ben impiegato, soprattutto una straordinaria metodologia formativa «for work, at work, through work e from work»². E, naturalmente, per, al, con e a partire da un lavoro così come deve essere sempre più configurato in un'epoca come la nostra, caratterizzata dalle complessità delle relazioni civili e professionali, dalla competizione globalizzata, dalla disseminazione delle Ntc, dal multilinguismo e multiculturalismo ormai diffusi in ogni posto del mondo. Un lavoro, perciò, che richiede da parte di tutti, non solo di qualcuno (come appunto, ancora, si poteva fare nel secolo scorso), molto più protagonismo, responsabilità, competenze professionali, capacità di adattamento e di cambiamento, innovazione, relazionalità, qualità psicologiche ed etiche (a partire dalla tenacia e dal senso del sacrificio). Proprio per mantenersi e moltiplicarsi senza dissolversi come neve al sole. E che ha bisogno come l'aria che si respira di autentica e continua alternanza tra teoria e pratica per qualificarlo e renderlo migliore.

In questo senso, qualsiasi tirocinio formativo è sempre finalizzato a tre precisi e importanti obiettivi:

a) far capire a chi lo svolge se davvero ciò che fa è anche ciò che vorrebbe fare, temporaneamente o per sempre, con tutte le diverse sfumature esistenti tra questi due estremi temporali (*orientamento/ri-orientamento formativo della persona*);

b) far capire a chi lo svolge se ciò che sta facendo e che vuole fare, per poco o tanto tempo che sia, lo sta facendo anche bene, come si deve, con vere competenze riconoscibili e, soprattutto, riconosciute da chi è esperto e le richiede come indispensabili per organizzare processi produttivi davvero qualificati, efficaci ed efficienti (*grado di occupabilità della persona*);

c) consentire a chi lo svolge di dimostrare, infine, di essere diventato così competente ed affidabile nell'esercizio delle funzioni che ha avuto la possibilità di apprendere svolgendole, da rendersi prezioso, se non indispensabile, nei processi produttivi coordinati da un esperto (*aiutare l'occupazione, l'inserimento o il reinserimento della persona nel mercato del lavoro*).

Questi tre obiettivi caratterizzano tutte le tipologie di tirocinio esistenti e sono, come si può intuire, tra loro circolari. Se i primi due, tuttavia, hanno un peso molto più rilevante nei tirocini curricolari, il terzo lo riveste soprattutto in quelli extracurricolari. Anche per questo la norma riconosce a chi svolge questi ultimi un'indennità di partecipazione, stabilita, per esempio, nella Regione Lombardia in euro 400 mensili minimi, al lordo delle eventuali ritenute fiscali, riducibile a 300 euro mensili qualora si preveda la corresponsione di buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa.

Se vivessimo in una cultura meno corrotta dal diffuso pregiudizio intellettualistico riguardante l'incompatibilità tra formazione e lavoro, scuola e fabbrica, pensare ed operare si potrebbe a ragione sostenere che i tirocini curricolari potrebbero cominciare anche in tenera età, fin dalla scuola dell'infanzia. L'idea che il lavoro sia uno dei mezzi e dei metodi più efficaci a disposizione degli educatori per il fine della formazione armonica e integrale della persona lungo tutto l'arco dell'età evolutiva ha, infatti, una più che consolidata tradizione nella storia della pedagogia e delle società occidentali. A partire da Benedetto da Norcia per giungere, per esempio, alle esperienze formative di allevamento di animali, coltivazione della terra e pratiche gastronomiche promosse dalla Pizzigoni o dalle sorelle Agazzi con i bambini della scuola dell'infanzia.

La norma esistente, tuttavia, prendendo atto di questo diffuso pregiudizio, anzi purtroppo quasi confermandolo come non superabile, prevede che i tirocini curricolari finalizzati all'acquisizione delle conoscenze e delle competenze previste nei piani di studio scolastici possano coinvolgere gli stu-

¹ F. W. Taylor, *L'organizzazione scientifica del lavoro* (1911), Ed. di Comunità, Milano 1954, p. 189.

² L. Seagraves, *Learning in Smaller Companies. Final Report*, University of Stirling, Stirling 1996.

denti solo a partire dai 15 anni di età. Si possono, di conseguenza, promuovere soltanto in tutti corsi di istruzione e/o di formazione di livello secondario o terziario (lauree, master e dottorati) e, in generale, nei corsi secondari che rilasciano comunque un titolo o una certificazione con valore pubblico.

Al contempo, la stessa norma precisa che i tirocini extracurricolari possano essere declinati secondo le seguenti tipologie:

- a) «formativi e di orientamento», cioè finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità (*employability*) dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro; destinati quindi a soggetti che, dai 16 anni, concluso l'obbligo di istruzione o conseguito un titolo di studio, da e non oltre 12 mesi, risultino ancora inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati eppure occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto;
- b) di «inserimento/reinserimento al lavoro», rivolti a inoccupati in cerca di occupazione, a disoccupati, a lavoratori sospesi, in mobilità e a occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto;
- c) «formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento in favore di disabili»;
- d) «estivi di orientamento», promossi con fini orientativi e di addestramento pratico durante le vacanze estive a favore di giovani regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un'istituzione scolastica o formativa.

A tutela del carattere formativo e non soltanto produttivo-esecutivo dei tirocini non solo curricolari ma anche extracurricolari la norma introduce, poi, un'ulteriore serie di vincoli che, senza indugiare in dettagli, è opportuno considerare nel loro insieme.

Anzitutto, una netta distinzione tra soggetti promotori del tirocinio e soggetti che lo possono ospitare. I primi sono riconosciuti nelle istituzioni scolastiche, negli operatori accreditati ai servizi di istruzione e formazione professionale regionale e/o ai servizi al lavoro regionali o nazionali, nonché nelle comunità terapeutiche e cooperative sociali, iscritte negli specifici albi regionali, a favore dei disabili. I secondi sono ricondotti a qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata, che organizzino processi e attività di lavoro in regola con la normativa sulla salute e sicurezza; con la normativa di cui alla legge n. 68 del 1999 e successive modifiche e integrazioni; che, nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio e per le mansioni ad esso equivalenti non abbiano effettuato licenziamenti e non abbiano in corso procedure di CIG straordinaria o in deroga.

In secondo luogo, la norma obbliga all'identificazione di un tutor sia nell'ente promotore sia in quello ospitante. Ambedue sono chiamati a collaborare per la stesura del progetto formativo individuale del tirocinante, per l'organizzazione e il monitoraggio del tirocinio stesso e per la redazione dell'attestazione finale, che contempla anche il riconoscimento e la certificazione delle competenze maturate.

In terzo luogo, la legge stabilisce la durata massima del tirocinio: sei mesi per i tirocini formativi e di orientamento; dodici mesi per i tirocini di inserimento e reinserimento; i tempi stabiliti dalle disposizioni degli ordinamenti di studio o dei piani formativi per i tirocini curricolari.

Infine, gli indirizzi regionali elencano una serie di condizioni tipo l'esclusione del tirocinio in orario notturno o la presenza di un solo tirocinante nel caso di strutture composte dal solo titolare o con risorse umane in numero non superiore a 5; di due in strutture con risorse umane comprese tra 6 e 20 e del 10% nel caso di strutture con risorse umane in numero superiore a 20.

Come dimostra anche l'esperienza di altri paesi europei, i tirocini curricolari ed extracurricolari diventano, in questa maniera, un formidabile strumento per avvicinare scuola/università e impresa, per ridurre il *mismatch* tra competenze promosse nei percorsi formativi e invece richieste dall'evoluzione del mercato del lavoro, per aumentare non solo l'occupabilità delle persone, ma anche e soprattutto l'occupazione delle persone, per rendere più efficace il placement dei sistemi formativi e l'outplacement delle imprese in crisi e, infine, per falsificare la tesi secondo la quale studio e lavoro sarebbero esperienze tra loro incompatibili.

Giuseppe Bertagna

Coordinatore Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo