

## **Per una ricostruzione del significato dell'apprendimento permanente nei contesti di lavoro: formazione continua e politiche attive**

*Emmanuele Massagli, Presidente di ADAPT e ricercatore dell'Università LUMSA di Roma*

### **1. Le parole sono importanti: dalla “formazione continua” alla “formazione perpetua”. Definizioni.**

L'impatto sul mercato del lavoro della tecnologia c.d. 4.0 ha posto al centro del dibattito non soltanto il nodo del ripensamento dell'istruzione e formazione professionale dei giovani, ma ancor più la sfida della riqualificazione di milioni di lavoratori che in pochi anni si sono riscoperti o si riscopriranno “obsoleti” (termine significativamente allusivo, poiché parifica le persone in tutto e per tutto a dei vecchi attrezzi polverosi).

La complessità tecnica e culturale sottesa alla formazione di adulti spiazzati dal progresso tecnologico o di adulti disoccupati penalizzati da competenze e conoscenze non più richieste dal mercato del lavoro è ben diversa e maggiore rispetto alla riforma della istruzione e formazione obbligatoria. Forse per questo viene approvata una qualche legge di riordino della scuola ogni due, tre anni, mentre nessun intervento sostanzioso viene effettuato sulla formazione degli adulti da qualche decennio. Allo stesso modo, indicativo è il fatto che neanche sui termini tipici di quella che M.S. Knowles definiva “andragogia” (accompagnamento dell'uomo adulto, *andròs*, e non del *paidòs*, il bambino) vi è una piena intesa tra istituzioni, operatori del mercato del lavoro e dottrina.

Per questo è opportuno condividere qualche breve appunto definitorio.

### **2. Apprendimento permanente e lifelong learning**

Uno dei termini più usati nell'ambito della formazione degli adulti è quello di «apprendimento permanente», identificato sovente con una formula inglese particolarmente nota: «lifelong learning» (letteralmente: apprendimento lungo tutto l'arco della vita - LLL). Tale costrutto è identificato dal Cedefop, il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, come «qualsiasi attività di apprendimento intrapresa nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, il know-how, le capacità, le competenze e/o le qualifiche in una prospettiva personale, sociale e/o occupazionale». L'apprendimento permanente è quindi un processo che interessa tutta la vita (durata), si svolge in qualsiasi contesto, tanto formativo, quanto professionale e

sociale (luogo) e interessa le conoscenze e competenze lavorative, quanto i nodi morali, etici, comunitari e personali (contenuto).

### **3. Formazione di base e specialistica: tra alfabetizzazione e investimento formativo.**

E' necessario discernere la tipologia di apprendimento permanente con riferimento alle finalità del percorso formativo offerto: è volto ad assicurare conoscenze e competenze di base, trasversali o specialistiche? Le prime sono conoscenze di carattere generale; le seconde sono caratteristiche personali che possono essere applicate tanto nella vita, quanto sul lavoro; le terze, infine, sono l'insieme delle conoscenze e delle capacità connesse all'esercizio efficace di determinate attività professionali. Possono essere oggetto di formazione tradizionalmente intesa (essenzialmente frontale e teorica, quindi) solo la prima e la terza dimensione. Diversamente, la seconda non è da considerarsi un oggetto, una nozione che si possa trasferire, trasmettere tra chi ne è provvisto a chi ancora non la possiede; è, al contrario, una dimensione personale, che può emergere soltanto nella esperienza. Un tratto di personalità che si può certamente allenare, fare emergere, stimolare, ma non creare dal nulla e non "passare" ad altri, come fosse un oggetto.

Tralasciando, quindi, questa componente (sulla quale soprattutto la scuola va applicandosi, si veda anche la recente proposta di legge sulle competenze non cognitive), è da rilevarsi come siano inevitabilmente diversi i percorsi di formazione degli adulti volti al conseguimento di conoscenze e competenze di base rispetto a quelli interessati alle competenze tecnico/specialistiche. Nel primo caso si genera un processo di alfabetizzazione; nel secondo un investimento formativo che può avere effetti non solo sulla competitività della singola persona nel mercato del lavoro, ma anche sulla competitività dell'azienda nel mercato delle merci e dei servizi.

Il concetto di "alfabetizzazione" ha conosciuto particolare successo nel dopoguerra, fino alla fine degli anni Sessanta, incoraggiato dalle istituzioni internazionali preoccupate di superare l'analfabetismo e il sotto-alfabetismo particolarmente diffusi nella popolazione. Nell'epoca attuale si rifanno a quelle tecniche i corsi rivolti agli adulti stranieri che non conoscono lingua, tradizioni e cultura del Paese che li ospita e che, per questa ragione, li forma. Operano in questo ambito, così come in quello del ritorno al titolo degli adulti che sono usciti precocemente dal *curriculum studiorum*, non soltanto gli enti comunali e del Terzo Settore rivolti primariamente agli stranieri, ma anche i Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), non a caso di competenza del Ministero dell'Istruzione.

### **3.1. La sfida della Quarta Rivoluzione Industriale**

E' proprio la dimensione dell'apprendimento permanente ad aver sostituito quella di alfabetizzazione negli anni della "società della conoscenza" (anni ottanta, novanta e inizio duemila), dandone una colorazione meno funzionalistica, anche in naturale conseguenza della costante crescita dei tassi di istruzione. È tutta la comunità educante (famiglia e scuola, certamente, ma anche il mondo del lavoro, le istituzioni, i media etc...) la protagonista dell'apprendimento permanente, il cui fine non è l'addestramento delle persone, quanto la loro educazione civile. Come già accennato, oggi è più facile leggere il termine *lifelong learning* (LLL), maggiormente in grado di descrivere la complessità generatosi nel passaggio dalla società della conoscenza a quella della competenza, in concomitanza con la c.d. quarta rivoluzione industriale, quella contraddistinta dall'Internet delle Cose (IoT), dalla informazione pervasiva e dalla connessione perpetua. Con un eccesso di sintesi, si potrebbe affermare che se l'alfabetizzazione aveva una colorazione prettamente funzionalistica e l'apprendimento permanente prevalentemente umanistica, la teoria del lifelong learning prova a fare coesistere entrambe le preoccupazioni. Una formazione che diventa "perpetua", proprio come la connessione a Internet.

### **3.2. La formazione continua *per e nel* mercato del lavoro**

Le teorie presentate presuppongono un atto volontario, una scelta cosciente del soggetto che decide di formarsi. Invero anche tale assunto ha bisogno di essere problematizzato poiché l'esperienza pratica restituisce all'osservatore più attento una situazione molto diversa. Nel caso della formazione degli adulti, infatti, la coscienza del soggetto a riguardo del proprio fabbisogno di competenze è spesso lacunosa e, allorquando presente, sovente non supportata dalla volontà di applicazione in percorsi formativi a causa del necessario investimento di tempo, se non anche monetario. L'indisponibilità a formarsi del singolo lavoratore aggrava il problema della inattualità delle sue conoscenze e competenze e, di conseguenza, lo indebolisce sempre di più non soltanto sotto il profilo culturale e della cittadinanza, ma anche nel mercato del lavoro. Per questo sono lo Stato stesso o le parti sociali mediante la contrattazione collettiva a disporre obblighi formativi che, concepiti in origine per evitare che i datori di lavoro non investissero sul "capitale umano" dei propri dipendenti, sono diventati oggi preziose occasione di formazione anche per i soggetti che poco si curano del proprio futuro. E' questa la "formazione continua" come generalmente intesa: percorsi di aggiornamento (*upskilling*) e riqualificazione (*reskilling*) rivolti ai lavoratori dipendenti, ai professionisti (anche l'aggiornamento professionale obbligatorio per legge in molti

ordini è una tipologia di formazione continua) e a coloro che non lavorano, ma stanno cercando occupazione.

Tanto più è cosciente del proprio fabbisogno, tanto più la singola persona è disposta a investire in formazione, anche con proprie risorse. E' questa una fattispecie piuttosto rara e purtroppo preclusa ai redditi più bassi. In altre parole, maggiore è il titolo di studio del lavoratore, maggiore è il suo reddito, maggiore è l'autocoscienza formativa, maggiore, in definitiva è l'investimento formativo *out of the pocket*, interamente a proprie spese o con modalità miste (pagamento parziale o totale della impresa, in cambio di un numero di anni prefissati di "fedeltà" al posto di lavoro, pena il rimborso delle spese sostenute dalla stessa azienda per il percorso formativo).

Assai più frequente è l'organizzazione di corsi di aggiornamento a carico della sola azienda. La responsabilità economica spesso induce l'azienda a non curarsi delle indicazioni dei dipendenti, tanto più quando questo ha una mera funzione strumentale ed è quindi funzionale prioritariamente alla produttività (es: spiegazione del nuovo software per lavorare, informative su salute e sicurezza, illustrazione dei processi interni).

### **3.2.1. Diritto soggettivo e politiche attive**

Come si è scritto, però, nella società della competenza la formazione assume anche una funzione difensiva e promozionale del lavoratore. Si è per questo spesso parlato di "nuovo articolo 18" e di vero e proprio "diritto soggettivo". La ragione di queste definizioni è da ricercarsi nel nesso diretto tra formazione continua e occupabilità della persona. L'*employability* è la capacità della persona non soltanto di mantenere una posizione e fare carriera, ma anche di ritrovare lavoro in caso di disoccupazione. In questo senso, la formazione è certamente una delle più efficaci politiche attive del lavoro, intese come azioni in grado di accompagnare i disoccupati verso il lavoro e potenziare le competenze degli occupati perché non lo perdano e crescano nella posizione.

Purtroppo con le politiche attive condivide anche il destino "politico": scarsissima attenzione è stata riservata negli anni tanto alla formazione continua, quanto alle politiche attive. Il risultato è noto a tutti: l'architettura del mercato del lavoro italiana è assai sbilanciata verso le politiche passive (ammortizzatori sociali e strumenti di sostegno al reddito). Come nel noto dilemma dell'uovo e della gallina, anche in questo non è chiaro se la specializzazione nelle politiche passive sia causa dell'insuccesso di quelle attive o il fallimento di queste ultime sia conseguenza della destinazione di risorse alle prime. Quale che sia la ragione, il Legislatore italiano è conscio della difficoltà dei centri per l'impiego pubblici e delle agenzie private nel ricollocare i lavoratori con bassi

titoli di studio, età avanzata, scarsa conoscenza della lingua: il meccanismo di cassa integrazione diventa spesso l'unica soluzione per evitare che la persona rimanga intrappolata in lunghi periodi di disoccupazione. L'esito finisce comunque per essere questo quando i periodi di sussidio pubblico non sono accompagnati da robusti interventi formativi. Ancora troppo pochi, e, soprattutto, ancora troppo deboli.

### **3.2.2. I fondi interprofessionali**

La centralità della formazione nel moderno mercato del lavoro e le mancanze dello Stato hanno convinto il sindacato (quantomeno quello meno vincolato al dogma della lotta di classe) ad "entrare in partita". Lo strumento che permette questo protagonismo è condiviso, in equilibrata pariteticità, con le associazioni datoriali: si tratta dei fondi interprofessionali per la formazione continua regolati dall'articolo 118 della legge 388 del 2000. I fondi sono finanziati con la destinazione dello 0,30% del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all'INPS. Tali somme vengono restituiti ai fondi (attualmente sono sedici per i lavoratori dipendenti, uno dedicato ai somministrati e tre per i dirigenti), che promuovono e rimborsano percorsi di qualificazione e riqualificazione dei lavoratori definiti a livello aziendale. Ad oltre venti anni dall'intervento legislativo di inizio millennio, è assolutamente necessaria una riflessione sulla qualità dei percorsi finanziati e/o erogati. Non sono poche le ricerche che, salvaguardandone l'autonomia e la natura bilaterale, suggeriscono una profonda revisione di questi meccanismi, perché anch'essi abbandonino le soluzioni tipiche del novecento industriale con il coraggio di sperimentare nuova modalità di formazione e diversi metodi didattici.

## **4. L'apprendimento trasformativo**

In coda a questa sintetica carrellata di definizioni in materia di formazione è opportuno ricordare gli studi sull'apprendimento trasformativo (*transformative learning*) di J. Mezirow, insieme a M.S. Knowles e D. A. Schön uno dei precursori delle indagini moderne in materia di andragogia. Tali studi dimostrarono la necessità per ogni persona adulta di evolvere continuamente, riprogettare la propria vita, riempire di significato le certezze ereditate dalla tradizione innanzi tutto giudicando l'esperienza, parola centrale nelle teorie sull'apprendimento trasformativo. La formazione più seria e organizzata attiva sempre un processo riflessivo profondo, che attiene al proprio essere, senza alcuna connotazione funzionalistica o meramente professionale. Un processo che comporta la messa in discussione delle proprie prospettive di significato e dei propri

schemi concettuali, non perché vi sia maggiore confusione, ma perché la persona sia libera di operare in coscienza le scelte che più gli corrispondono.

Nel corso dell'ultimo secolo, quindi, non solo è sempre più cresciuta l'attenzione verso la formazione degli adulti, ma questa ha perso ogni connotazione semplicemente addestrativa o esclusivamente orientata agli esiti occupazionali, per assumere una funzione centrale nella maturazione della persona e nella sua inclusione sociale. Eppure queste dimensioni sono scarsamente considerate quando si discute di regole e contenuti della formazione, di funzionamento dei fondi interprofessionali e di nuove disposizioni contrattuali. Non è sufficiente giustificare questa disattenzione puntando il dito contro il disinteresse verso la formazione di molti lavoratori: il sindacato ha anche un ruolo educativo, deve riuscire a rappresentare ai lavoratori la vertigine, la velocità, la confusione del moderno mercato del lavoro, senza fingere a riguardo della impossibilità di arrestare questo processo per via legislativa. La salvezza non verrà dalla Gazzetta Ufficiale, bensì dalla capacità del sindacato di guidare anche questo momento di trasformazione.