

*Associazione*

**Cultura & Sviluppo - Alessandria**

VIALE TERESA MICHEL, 2 - 15100 ALESSANDRIA

TEL. 0131- 222474/225087 FAX 0131- 288298

E-MAIL: [acsal@acsal.org](mailto:acsal@acsal.org) WEB SITE: [www.acsal.org](http://www.acsal.org)



**GIOVEDÌ CULTURALI**

## **SCUOLA E LAVORO: APPROCCIO SOCIOLOGICO E CONSIDERAZIONI METODOLOGICHE**

*Sintesi della conferenza di giovedì 17 marzo 2005*

**Relatori:** **LUCIANO GALLINO** (Sociologo del lavoro, professore emerito in Sociologia presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Torino); **GIORGIO GUALA** (Direttore dell'Associazione Cultura & Sviluppo, docente di Metodologia dell'apprendimento presso il Politecnico di Alessandria, esperto di formazione alla professionalità)

---

**LUCIANO GALLINO**

### **Perché oggi è diventato così difficile conoscere e far conoscere il mondo del lavoro?**

La conoscenza del mondo del lavoro è oggi problematica perché il lavoro è «in frantumi». Quando, cinquant'anni fa, il sociologo Georges Friedmann utilizzava questa espressione nel titolo di un suo famoso libro, la frantumazione cui alludeva era quella del modo di produzione tayloristico, da cui discendeva una condizione lavorativa alienata e alienante. Oggi, sebbene il taylorismo non sia affatto scomparso, il riferimento potrebbe avere un'altra natura, quella della *frammentazione organizzativa, relazionale e contrattuale*.

A tale riguardo è cruciale il riferimento a tre principi di gestione sviluppati a partire dagli anni Ottanta. Il primo di questi concerne l'interesse dell'impresa alla *scomposizione della catena produttiva* in un gran numero di anelli distribuiti nel mondo. Più gli anelli sono numerosi, più è facile tenere sotto controllo la loro produttività e gestione. A ciò segue l'idea di una *produzione secondo domanda*, che elimina il problema della sovrapproduzione e della gestione di magazzini in esubero. Infine viene la *produzione just in time*, secondo la quale nulla deve arrivare nel punto in cui viene utilizzato prima di quando si inserirà nella produzione, con riduzione degli stoccaggi ma aumento dei trasporti. Le conseguenze di tali principi sono operanti tanto sul piano organizzativo quanto nella funzionalizzazione della forza lavoro e del suo dislocamento.

### **Produzione e lavoro oggi**

Sul piano organizzativo si è assistito anzitutto a una frammentazione delle aziende e a una accentuata riduzione delle loro dimensioni medie con una distribuzione molto vasta

delle attività produttive sul territorio, attraverso un alternarsi di esternalizzazione e di internalizzazione dei processi produttivi.

Sul piano del lavoro si sono invece verificate modificazioni consistenti del diritto del lavoro e delle modalità di impiego della forza-lavoro, con un forte sviluppo del lavoro atipico. Le identità lavorative che ne conseguono sono sempre più plurali, mutevoli e precarie. Il lavoro, da questo punto di vista, sta raggiungendo il limite estremo della sua mercificazione e precarizzazione, che viene tuttavia presentata come modernizzazione. Tale condizione deve essere mutata, anzitutto a causa dei costi umani che produce.

## **Scuola e lavoro**

In questo scenario riforme della scuola come quella attualmente in corso in Italia, che privilegiano una scelta precoce del canale formativo per l'accesso al lavoro, sono decisamente sconsigliabili, perché richiedono di effettuare tale scelta in una fase della vita in cui non è possibile avere una visione chiara e completa delle alternative in gioco. Una opportunità significativa a questo riguardo è offerta dagli *stages*, che permettono di formarsi un'idea diretta e concreta del lavoro e l'esplorazione di realtà lavorative differenti.

Peraltro occorre ricordare che l'attuale organizzazione territoriale della produzione (con zone caratterizzate da «vocazioni» spiccate, come la Silicon valley californiana o la Optic valley francese) implica una forte integrazione con la scuola, caratteristica che manca quasi totalmente in Italia, anche a causa dell'assenza di agenzie regionali *ad hoc*.

Invece le difficoltà connesse all'obsolescenza della formazione, sempre più legate alla rapidità dei cambiamenti produttivi e di condizione lavorativa, possono essere combattute mediante l'istituzione di condizioni di lavoro capaci di attivare una formazione permanente interna. Ciò non esclude la necessità di un'istruzione pubblica forte.

## **GIORGIO GUALA**

### **I problemi della scuola e dell'università di fronte al mondo del lavoro**

Sistema formativo e mondo del lavoro sono due sistemi in crisi, cui corrisponde la tendenza a una formazione senza lavoro e a un lavoro senza formazione. La natura della crisi è legata a una estrema disarticolazione, che si rispecchia anche nella varietà di condizioni di lavoro. Oggi abbiamo una scuola «senza mani» e un lavoro «senza testa»: una condizione che non viene affrontata con tentativi significativi di ibridazione.

### **Lo stato del sistema formativo italiano**

Se proviamo a confrontarci con un po' di dati, possiamo constatare che la crisi interna del sistema formativo è palese. Le spese per l'istruzione rispetto al PIL nel nostro Paese non sono elevate (5,2 % nel 1994, contro il 6,0 della Germania, il 6,4 della Francia, il 6,6 degli USA), e vengono assorbite in maniera consistente dal personale, con un

numero di insegnanti elevato (1 insegnante per 11 alunni nel 1993). A ciò corrisponde tuttavia un basso numero di diplomati e laureati (rispettivamente 45,4% e 10% della popolazione fra i 25 e i 64 anni nel 1999, contro una media UE del 61,4% e del 24%) Nell'università, come segmento specifico, non va meglio: vi sono anche pochi ricercatori. La spesa per l'innovazione e la ricerca è nel 2003 pari all'1,07% del PIL contro una media UE dell'1,9 e il 2,8 degli Stati Uniti.

A ciò si aggiunge un tasso molto elevato di dispersione scolastica. Nel 2002, il 92,5 % dei licenziati dalla scuola media si iscrive all'istruzione secondaria superiore, ma solo il 65,9% di essi si diploma. Inoltre solo il 65,4 % di questi diplomati si iscrive all'università: a raggiungere la laurea, di questo gruppo, sarà infine il 39,9 %. Calcolando dunque come pari a 1000 i licenziati dalla media, i diplomati sono 610 e i laureati 160. La dispersione scolastica universitaria non è mai stata oggetto di un impegno adeguato da parte del corpo docente, ad esempio mediante azioni di tutoraggio da parte di «responsabili del processo» analoghi a quelli occupati in ambito aziendale. Inoltre la transizione al lavoro dopo la laurea è lunghissima e i laureati hanno maggiori difficoltà a trovare lavoro rispetto ai diplomati; vi sono poi molti casi di occupazione incoerente.

## **Il lavoro nel sistema formativo italiano**

In Italia questa situazione corrisponde anche a una precisa tradizione culturale, con una formazione improntata ai modelli classico-umanistici anziché scientifici. Ciò non è vero in altri paesi, come la Germania, dove la formazione duale è da tempo diffusa. Il sistema formativo tedesco prevede l'alternanza scuola-lavoro per tutti gli indirizzi scolastici; in Svizzera ci sono condizioni analoghe che prevedono anche forme di retribuzione. Alla fine dei quinquenni l'esame viene gestito dalle camere di commercio e pone le premesse per l'assunzione.

Per migliorare questa situazione, si può osservare che la dicotomia fra formazione «generalizzante» e formazione «professionalizzante», sottostante a diversi sistemi e dibattiti educativi, può essere affrontata con un approccio metodologico incentrato su competenze trasversali, come capacità di iniziativa, imprenditorialità, valutatività, capacità di relazionarsi, capacità di lavorare in gruppo, capacità di comunicare efficacemente, senso del rischio, capacità di risolvere conflitti e costruire progetti.

Sarebbe anche auspicabile un'esperienza di lavoro precoce (ad esempio precedente l'ingresso negli studi universitari, come confronto con una società organizzata che predispone alla responsabilizzazione personale necessaria allo studio universitario). Anche lo *stage* è una grande opportunità per studenti, aziende e docenti. Questi ultimi dovrebbero poter partecipare a propria volta a *stages* in periodi sabbatici. Uno *stage* bene strutturato, sul piano organizzativo e relazionale, produce cambiamento e crescita.

*A cura di Michele Maranzana*