



Comitati di base
della scuola

COBAS-Comitati di Base della Scuola

Sede Provinciale: Via dei Pilastrini 43 rosso, Firenze

Tel. 055/241659 - Fax 055/2008330 - E-mail: cobascuola.fi@tiscali.it - www.cobas-scuola.org

Riunioni: lunedì 17.00-19.00 / Consulenza: venerdì 17.00-19.00

Vademecum sull'Alternanza Scuola-Lavoro



CULTURA D'IMPRESA



ETICA DEL LAVORO

LA "BUONA SCUOLA" NEOLIBERISTA DEL GOVERNO RENZI

DALLA SCUOLA DELLA COSTITUZIONE ALLA SCUOLA DEL MERCATO Attraverso la leva della crisi economica e della disoccupazione giovanile, assistiamo al crescere di un'opinione pubblica mediaticamente indirizzata a una concezione utilitaristica dell'istruzione, in perfetta sintonia con le politiche dominanti di mercificazione globale, precarizzazione del lavoro, riduzione dei salari, privatizzazione di beni comuni e servizi pubblici, smantellamento della contrattazione collettiva e di quanto rimasto dello stato sociale, accentuazione autoritaria del potere esecutivo e repressione della conflittualità. Un utilitarismo funzionale alla flessibile domanda del mercato, che trasforma il diritto di tutti/tutte all'istruzione in un'ipotetica opportunità individuale, riducendo il tempo-studio dei giovani a investimento familiare sull'addestramento dei figli alle competenze più idonee a una spendibilità lavorativa.

Tutto questo è nel progetto della "Buona scuola" del Governo Renzi (e nella sua legge 107/2015), che si accoda alla vulgata confindustriale nell'indicare come causa della disoccupazione giovanile l'inadeguatezza formativa del nostro sistema scolastico rispetto alle "moderne sfide" della globalizzazione e del "nuovo" mondo del lavoro. Un'inadeguatezza che inciderebbe negativamente sulla competitività delle aziende italiane e che viene presa a pretesto per la definitiva destrutturazione del sistema di Istruzione statale. Infatti, mentre straparla dell'importanza dell'Istruzione come "investimento collettivo per far crescere il Paese" (e valorizzare il *Made in Italy*!), Renzi dice che le *"risorse pubbliche non saranno mai sufficienti a colmare le esigenze di investimenti nella nostra scuola"*, così ammettendo l'impossibilità per lo Stato di assolvere al dovere costituzionale di garantire il diritto allo studio. Secondo il progetto renziano, piuttosto che finanziare direttamente le sue scuole, lo Stato dovrà occuparsi di **eliminare** gli *"appesantimenti burocratici"* affinché per ogni istituto sia *"facilissimo ricevere risorse"* dall'esterno, magari attraverso la *"costituzione in una Fondazione"* con autonomia patrimoniale, e **offrire** *"al settore privato e no-profit un pacchetto di vantaggi graduati per investimenti in risorse umane o finanziarie destinato a singole scuole o reti di scuole"*.

È questa la fine della Scuola pubblica nell'originale significato unitario di sistema statale d'Istruzione, già depotenziato dai finanziamenti alle scuole private considerate "paritarie". Adesso resta solo il futuro separato di ciascuna entità scolastica, statale o privata, diretta responsabile della propria sorte in base alle capacità

concorrenziali e alle tecniche di marketing nell'accaparrarsi iscrizioni e sponsor, con buona pace della libertà d'insegnamento e dell'identità della scuola pubblica come democratica comunità educante.

LA BUONA SCUOLA IMPRENDITORIALE DELLA LEGGE 107 In questa impostazione dell'istruzione totalmente subalterna al mercato, la scuola "riformata" non deve essere più ancorata all'idea del "prima si studia, poi si lavora" ma deve sostituire la didattica delle conoscenze, frutto di un'impostazione troppo teorica e quindi non "utile", con un più rapido e pratico addestramento per competenze che, riducendo il bagaglio di nozioni all'occorrenza attingibili dai supporti tecnologico-informatici di un apposito *Piano Nazionale Scuola Digitale*, privilegi il "*saper fare*" e superi ogni "*preconcetto ideologico*" nei confronti delle aziende. Anzi, il modello imprenditoriale diventa il modello culturale e organizzativo a cui il sistema d'istruzione deve ispirarsi attraverso la stretta collaborazione con le aziende, le quali avranno un ruolo di primo piano nella progettazione delle attività scolastiche e nell'indirizzo formativo complessivo di dirigenti, docenti e studenti. *Cultura d'impresa ed Etica del lavoro aziendale* diventano i pilastri ideologici del nuovo totalitarismo mercatista, che trova speculare supporto metodologico-didattico nelle invasive procedure di valutazione seriale Invalsi. La scuola "riformata" sarà il perfetto strumento di massa per plasmare il "cittadino" del Ventunesimo secolo, un suddito-produttore-consumatore allevato nelle batterie standardizzanti delle classi-pollaio e già sfruttabile come economica forza-lavoro per un consistente pacchetto di ore in azienda, secondo i percorsi di Alternanza scuola-lavoro.

Ma per fare ciò si deve "liberare" la scuola da tutti gli "impedimenti burocratici" e le "lentezze" decisionali, che per Renzi s'identificano con la democrazia scolastica. Così gli Organi Collegiali, da organi di governo sovrani (le cui delibere sono vincolanti), vengono relegati a semplici organismi consultivi del Dirigente scolastico, ai quali affiancare non meglio identificati "attori economici, sociali e culturali del territorio", che segnano l'ingresso dei privati nella cabina di regia dell'Autonomia scolastica.

Il Dirigente scolastico sarà "l'uomo solo al comando", che all'occorrenza "saprà" attingere/indirizzare le trasversali conoscenze del Collegio docenti. Si deve infatti instaurare un **dirigismo manageriale-padronale**, dinamico nella gestione imprenditoriale di ogni singola scuola secondo le direttive governative, rapido nel cogliere le opportunità e trovare le soluzioni più efficaci per battere la concorrenza delle altre scuole, attraverso l'efficientazione dell'organizzazione scolastica, il leaderismo o autoritarismo gerarchico e la subalternità collaborativa del personale educativo, amministrativo e tecnico-ausiliario.

Coerentemente con tale impostazione, la legge 107 riconosce **enormi poteri discrezionali** al Dirigente scolastico, considerato personalmente responsabile dei risultati gestionali della scuola-azienda assegnatagli. Poteri che, sulla base del **Piano Triennale dell'Offerta Formativa** predisposto dallo stesso presidente-monocrate, riguardano le convenzioni con le aziende, il fabbisogno dell'organico triennale del personale, la chiamata diretta dei docenti da appositi albi territoriali, l'utilizzo dei docenti neoassunti e soprannumerari come tappabuchi-tuttofare, la valutazione e la premiazione individuale del merito del personale, fino alla messa in mobilità degli "indesiderati" al momento della discrezionale conferma triennale degli incarichi.

L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

ORIGINE, CONTINUITÀ E SVILUPPO Di questa "rinascita culturale" nel segno dell'imprenditorialità, diventano strumento fondamentale i Percorsi di Alternanza scuola-lavoro. Al di là dell'antica pratica degli stage delle classi terminali degli istituti tecnici e professionali (particolarmente Alberghieri, Industriali e Commerciali), le vere novità nel campo del raccordo con il mondo delle imprese e il mercato del lavoro risalgono ai progetti di riforma dell'istruzione del primo decennio del 2000, culminati nell'entrata in vigore nel 2010 della "Riforma Gelmini", la legge del governo Berlusconi sul Riordino degli indirizzi del Secondo Ciclo che, insieme al taglio di 80.000 posti di organico e alla drastica riduzione delle ore di laboratorio dell'istruzione tecnico-professionale, equiparava l'Apprendistato e i Corsi di formazione professionale all'Istruzione per l'assolvimento degli obblighi

formativi dai 16 ai 18 anni. In particolare gli Istituti Tecnici e Professionali sono stati riorganizzati secondo modelli flessibili (con competenze manutentive polyvalenti in sostituzione di conoscenze tecniche specialistiche) e aperti ai “contributi” esterni, in modo da instaurare un rapporto sistemico con le reti delle imprese del territorio. È in questo quadro di complessivo adattamento del sistema dell’istruzione alle contingenti esigenze del mondo produttivo e di agevolazione di percorsi formativi in rapporto con un mercato del lavoro sempre più precario e flessibile che, tra il 2008 e il 2012, si sviluppano i primi esperimenti di Alternanza scuola-lavoro, perseguiti indistintamente da governi di centro-destra, centro-sinistra, “tecnici” e “di larghe intese”.

Nel 2013-2014 i percorsi di Alternanza sono stati 10.279, la maggior parte svolti in Lombardia (2.836), Toscana (1.032), Veneto (919), Lazio (711), Marche (681), Emilia Romagna (662), Sicilia (656) e Piemonte (530), e hanno coinvolto il 43,5% di istituti superiori (di cui 43,4% professionali, 37,3% tecnici, 13,3% licei) e il 10,7% di studenti. Delle complessive 126.000 strutture che hanno collaborato, il 43,8% è costituito da imprese, più della metà piccole aziende tra 1 e 9 dipendenti. I settori più interessati sono stati il manifatturiero (41,9%), i servizi di alloggio e ristorazione (20,9%) e altre attività di servizi (6,7%).

Ma è con l’applicazione della legge 107, dall’a.s. 2015/2016, che **l’Alternanza diventa obbligatoria**. Inserita organicamente nel PTOF, essa condiziona ogni aspetto della vita scolastica: dall’organizzazione curricolare ed extracurricolare alla programmazione e allo svolgimento della didattica, dalle finalità educative alle modalità valutative, dalla formazione all’aggiornamento del personale, dal finanziamento statale dei percorsi degli studenti ai compensi aggiuntivi dei docenti, fino alle variazioni dell’organico dei docenti delle materie “sacrificabili” in termini di ore da sottrarre all’istruzione per essere impiegate nell’Alternanza.

LA SODDISFAZIONE DI CONFINDUSTRIA PER LA “RIVOLUZIONE” SCOLASTICA

Nella presentazione del suo *Vademecum per le imprese* sull’Alternanza scuola-lavoro (13 ottobre 2015), il settore *Education* di Confindustria si dimostra entusiasta per questa “*innovazione attesa da tempo*”, che, rendendo obbligatoria l’introduzione dell’Alternanza, “*ha finalmente riconosciuto agli studenti italiani il diritto di imparare lavorando*”. Si tratta di importanti passi avanti “*in un ambito, quello scolastico, dove resistenze corporative, pigrizie burocratiche, ostinazioni ideologiche, per molti anni hanno proibito l’innovazione*”, senza capire “*che una delle cause della disoccupazione giovanile è il mancato collegamento tra scuola e lavoro: un problema strutturale che la crisi ha solo aggravato.*”

Confindustria elogia la portata “rivoluzionaria” della nuova “*concezione dell’apprendimento*”, fondata sul “*dualismo cooperativo*” tra lavoro e scuola, che segna la sostituzione del vecchio “*sapere*” con il moderno “*saper fare*”, frutto di una “*coprogettazione*” tra istituzioni scolastiche e imprese di “*percorsi orientati alle competenze e alla laboratorialità*”. Una collaborazione, questa, che finalmente sfata “*pregiudizi radicati e diffusi sul mondo del lavoro e sulle imprese, vissute più come luogo dello sfruttamento e dell’esecuzione pedissequa, che non come quello della crescita, dell’esperienza e dell’apprendimento individuale*”. Una collaborazione che segna la trasformazione integrale del nostro sistema di istruzione:

“*Una triplice svolta: culturale, organizzativa, didattica. Sia per le scuole. Sia per le imprese. Sia per il Paese. (...) L’alternanza scuola-lavoro non è indolore, cambia la didattica e spinge a profonde innovazioni organizzative e gestionali. (...) L’alternanza scuola-lavoro non è una nuova disciplina che si aggiunge alle 1.056 ore di insegnamento che ogni studente è chiamato a affrontare nelle scuole secondarie di secondo grado. È una nuova metodologia didattica che comporta un ripensamento della stessa funzione educativa, formativa e socializzante della scuola nel suo rinnovato rapporto con l’impresa. Non è possibile introdurre l’alternanza scuola-lavoro con successo senza modificare la struttura organizzativa, l’impianto didattico e il modello pedagogico della scuola italiana.*”

Fondamentale sarà quindi la co-progettazione e la co-valutazione tra le parti dei percorsi di Alternanza, secondo “*un ciclo virtuoso che dovrà combinare obiettivi di apprendimento in alternanza e*

risultati del percorso tenendo conto delle performance attese, delle condizioni di contesto in cui dovrà essere collocata la performance di alternanza, i criteri e i modi con cui valutare le performance.” E dal momento che “sempre di più le imprese dipenderanno da persone con caratteristiche professionali e culturali capaci di adattarli al cambiamento costante che vivono le società e la competizione globale in particolare”, l’Alternanza “rappresenta anche uno strumento di inclusione sociale in quanto, favorendo l’acquisizione di competenze specifiche per affrontare i periodi di transizione (...), consente una più semplice gestione dei percorsi non lineari di carriera e un migliore adattamento a contesti lavorativi e organizzazioni produttive differenti”.

A questo proposito Confindustria rivendica il proprio ruolo-guida nella “nuova scuola”: *“In tanti anni di attività nel territorio abbiamo raccontato ai giovani cosa significa integrare studio e lavoro: capire qual è la propria vocazione professionale, conoscere la struttura di un’azienda, il suo valore etico e la sua organizzazione, come si opera in squadra, nel rispetto delle funzioni e del ruolo di ciascuno, come apprendere le prime competenze necessarie per entrare e restare in azienda, acquisendo una «bussola» per l’orientamento verso il lavoro futuro, al problem setting, posing e solving. Tutti “ingredienti” che il sistema di istruzione da solo non può dare. (...) È necessario, per rilanciare la competitività del Paese, che i giovani si affidino a un sistema educativo efficiente che li aiuti a riscoprire il gusto di conoscere e vivere il lavoro, di formarsi un «pensiero manuale», di guardare alle aziende come a un mezzo per migliorare il proprio percorso di vita.”* Lo stesso sviluppo di ogni singolo istituto scolastico dipenderà dalla propria capacità di attenzione alla *employability*, cioè alla funzionalità delle competenze acquisibili ai fini di una loro “impiegabilità” occupazionale nella produzione aziendale, un’attenzione che *“permette alla scuola di aumentare il suo prestigio e il suo valore socio-economico nel territorio e le fornisce anche un’opportunità per realizzare in concreto l’autonomia scolastica e per valorizzare gli insegnanti più aperti e motivati al mondo produttivo.”*

INVASIVITÀ DELLA CULTURA D’AZIENDA In realtà, più che di “rivoluzione” bisognerebbe parlare di “controrivoluzione” scolastica, per il ribaltamento dei principi costituzionali di diritto allo studio e libertà d’insegnamento, che insieme ai Decreti Delegati sono fondamenti di una scuola pubblica come comunità inclusiva, laica e democratica, frutto di elaborazione condivisa e decisioni collegiali, pluralismo culturale e sapere critico per una cittadinanza consapevole, attiva e solidale. Principi soggetti a condizionamenti e stravolgimenti senza pari dall’applicazione della 107 e di tutte le sue “innovazioni”:

- **i poteri discrezionali del Dirigente scolastico** nella scelta dei soggetti con cui stipulare convenzioni e l’ingresso in organismi istituzionali scolastici di soggetti esterni portatori di interessi privati;
- **la formazione e l’aggiornamento del personale** in funzione dei percorsi dell’Alternanza;
- il riconoscimento del **merito professionale** e dei compensi dei docenti partecipanti all’Alternanza;
- i nuovi rapporti dell’istituzione scolastica con studenti e famiglie proiettati sulla **valorizzazione delle attività di formazione aziendale** piuttosto che sull’istruzione curricolare;
- l’istituzione di **tutor scolastici** (docenti referenti di classe e/o specializzazione) e della **nuova figura professionale del responsabile di istituto per l’Alternanza**, con la funzione di coordinamento dei tutor scolastici e di gestione dei rapporti con le imprese;
- l’istituzione e l’opportuno adeguamento di **Dipartimenti e Comitati Tecnico Scientifici** quali organismi preposti alla progettazione didattica e organizzativa dei percorsi;
- la **coprogettazione tra aziende e scuola** di percorsi di formazione/apprendimento riguardanti le fasi preparatorie didattiche a scuola e quelle lavorative in azienda, tramite un rapporto organico tra figure di riferimento interne (tutor scolastici) e figure extrascolastiche (tutor aziendali), capace di abbinare discipline scolastiche con attività aziendali e assicurare una coerente valutazione dei risultati;
- l’istituzione di un **Atlante delle competenze**, formulato dalle aziende in base alle necessità maggiormente richieste dai diversi settori economico-produttivi, per orientare i giovani e l’offerta scolastica e formativa in generale secondo modelli di **covalutazione** elaborati assieme a Confindustria;

- l'introduzione di procedure condizionanti gli orari scolastici, l'esecuzione delle attività curriculari ed extrascolastiche, i compiti degli uffici amministrativi, nonché l'operatività generale del personale ATA;
- la **fine della centralità del gruppo classe**, suddiviso in base a percorsi differenziati degli studenti;
- l'adattamento dell'impianto educativo alla Cultura d'impresa e all'Etica del lavoro aziendale;
- protocolli d'intesa con le associazioni imprenditoriali di durata triennale come i PTOF scolastici, con monitoraggio periodico e "assistenza" sistematica delle esperienze sul territorio nazionale.

I PARTICOLARI DELLA NUOVA ALTERNANZA

PIÙ SOLDI PER I PERCORSI Se i vecchi finanziamenti previsti per l'Alternanza dello scorso a.s. 2014/2015 ammontavano a 11 milioni di euro, la nuova spesa a regime si aggirerà sui **100 milioni per anno** a decorrere dal 2016 (20 milioni per il 2015).

PIÙ POTERI AI DIRIGENTI SCOLASTICI Praticamente il preside decide tutto, in qualità di manager aziendale della "propria" scuola e imprenditore formativo dei "propri" studenti: formula il Piano Triennale dell'Offerta Formativa che deve prevedere i percorsi obbligatori di Alternanza, con ripercussioni anche sull'utilizzo del personale docente in base alle ore dei percorsi ricavate dalla programmata riduzione oraria di materie curriculari; sceglie personalmente le imprese e gli enti con cui stipulare le convenzioni di Alternanza; dispone la formazione e l'organizzazione interna del personale docente e ATA per lo svolgimento dell'Alternanza; organizza corsi di formazione in materia di salute e tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro; nomina i tutor scolastici di classe e/o specializzazione per seguire gli studenti nei percorsi previsti e il coordinatore responsabile del raccordo tra i tutor scolastici e quelli delle aziende; redige la scheda di valutazione finale sulle strutture in convenzione; assegna i compensi previsti per il personale impegnato nelle attività dell'Alternanza, con evidenti ripercussioni sulle valutazioni triennali del merito professionale dei singoli docenti in coerenza con l'esecuzione del PTOF della scuola.

PIÙ ORE PER I PERCORSI Se gli istituti superiori finora interessati all'Alternanza non hanno superato mediamente le 70-80 ore nell'ultimo triennio, oggi la legge 107 rende obbligatorio organizzare periodi di Alternanza della durata di "almeno" 400 ore ripartite nell'ultimo triennio degli istituti tecnici e professionali e 200 ore nei licei. L'Alternanza può essere sia sostitutiva alle ore di insegnamento che complementare (in orario extrascolastico, anche estivo) e il percorso è valido se lo studente partecipa ad almeno tre quarti del monte ore previsto. Le norme dell'Alternanza si applicano anche agli studenti-lavoratori dei Corsi di formazione professionale, gestiti da privati o da enti locali.

PIÙ STUDENTI COINVOLTI, MA CON PERCORSI DIFFERENZIATI Se prima l'Alternanza era opzionale e riguardava essenzialmente l'istruzione tecnico-professionale, adesso è obbligatoria e investe tutti gli istituti superiori, tecnici, professionali e licei. I nuovi percorsi partiranno con gli studenti del terzo anno superiore già durante l'anno scolastico 2015/2016: si tratta di circa 520.000 studenti, ai quali si aggiungono circa 200.000 studenti di quarto e quinto anno che proseguiranno i percorsi di Alternanza già attivi prima dell'approvazione della riforma. Nel corso del prossimo triennio gli studenti chiamati a fare l'Alternanza scuola-lavoro saranno circa 1,5 milioni.

Teoricamente tutti gli studenti, a partire dai sedici anni, potranno svolgere percorsi di Alternanza, in orario scolastico o extrascolastico (compreso il periodo delle vacanze estive), in Italia o all'estero.

Ma l'Alternanza non sarà uguale per tutti, perché si prevedono **percorsi differenziati** e "personalizzati", variabili per livello e modalità di esecuzione, che provocheranno la scomposizione del gruppo classe e la flessibilità di orario e spazi didattici, con distinte corsie per gli studenti "con difficoltà" e corsie per le cosiddette «eccellenze». Infine, dal secondo anno, gli studenti di tutti gli indirizzi potranno svolgere formazione aziendale tramite i contratti di apprendistato.

I LABORATORI TERRITORIALI PER L'OCCUPABILITÀ Per incrementare il collegamento tra scuola, impresa e territorio sarà possibile attivare i "laboratori territoriali per l'occupabilità", concepiti come luoghi dove mettere in atto progetti di orientamento, con la duplice finalità di sviluppare l'autoimprenditorialità dei giovani e contrastare l'alto tasso di dispersione scolastica (con una media nazionale di abbandoni del 17% e picchi del 25,8% al Sud), e capaci di fare della scuola un punto di riferimento per la realtà sociale e produttiva territoriale. Imprese, università ed enti pubblici potranno così collaborare con le scuole per orientare le attività formative verso settori strategici e fornire servizi propedeutici all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e alla creazione di nuove imprese. I laboratori, aperti anche al di fuori dell'orario scolastico e attivabili anche in reti di scuole e nei poli tecnico-professionali "per rispondere alle esigenze formative delle filiere produttive di riferimento", costituiranno spazi d'incontro tra scuola e territorio dove sperimentare nuovi percorsi di "didattica laboratoriale". Grazie ai promessi 45 milioni di euro si dovrebbero aprire almeno 60 laboratori su tutto il territorio nazionale, nella modalità di botteghe-scuola, dove imparare mestieri artigianali di eccellenza del *Made in Italy*, o in quella di scuole-impresa, come le aziende agrarie o i ristoranti didattici, dove apprendere attraverso esperienze reali di lavoro in un ambiente che vende i prodotti secondo norme di legge e reinveste gli utili nell'attività d'impresa.

E QUANDO NON SI SA COSA FARE... SI CHIEDE AIUTO AI GENITORI O SI SIMULA! Dal momento che l'obbligo dell'Alternanza riguarda l'istituzione scolastica ma non le imprese, le scuole potranno anche trovarsi in difficoltà ad "allocare" tutti i propri studenti. Già adesso ci sono presidi che si rivolgono direttamente alle "competenze trasversali" dei genitori, perché li aiutino con suggerimenti mirati sui rispettivi figli e segnalazioni di ditte (magari proprie...). Comunque, niente paura! I dirigenti scolastici che non scovassero aziende disposte all'ospitalità formativa, potranno sopperirvi virtualmente. Sarà infatti possibile svolgere percorsi di Alternanza in modalità di Impresa Formativa Simulata, sfruttando le reti digitali. Un'occasione anch'essa di profitti per altri soggetti, come agenzie di gestione e consulenza di software.

PROVE D'ESAME E CURRICULUM DELLO STUDENTE La legge prevede l'inclusione dell'Alternanza nella terza prova scritta degli Esami di Stato. La Commissione terrà conto delle esperienze fatte dallo studente, anche interloquendo direttamente con lui al colloquio orale e sentendo il tutor aziendale che l'ha seguito. Inoltre l'Alternanza servirà a ridefinire il Curriculum dello studente, attraverso l'inserimento di insegnamenti opzionali nel secondo biennio e nell'ultimo anno, finalizzati all'orientamento e all'accesso al mondo del lavoro. In questo caso il contributo delle imprese potrà essere di grande aiuto sia nell'individuazione delle materie da inserire, sia nello svolgimento degli insegnamenti stessi. Il nuovo curriculum sarà quindi una combinazione di preparazione scolastica ed esperienze acquisite sul lavoro, valutate anche per i crediti scolastici. La valutazione finale, a conclusione d'anno scolastico, viene effettuata dai docenti del Consiglio di classe, tenuto conto delle attività di valutazione svolte dal tutor esterno, presente al Consiglio. Quando l'Alternanza sarà entrata a regime, anche il voto di maturità sarà condizionato dagli esiti del percorso. Le esperienze saranno a loro volta valutabili di anno in anno dai dirigenti scolastici e dagli stessi studenti. A questo proposito, è prevista una "*Carta dei diritti e doveri delle studentesse e degli studenti in alternanza scuola-lavoro*", adottata sentite le rappresentanze studentesche nazionali, per consentire ai giovani di capire quali responsabilità si assumeranno nei riguardi del datore di lavoro, cosa potranno aspettarsi dall'impresa e di esprimere un proprio giudizio su efficacia e coerenza dei percorsi realizzati rispetto ai piani di studio.

L'INTERESSE DELLE IMPRESE NELL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

DAL JOBS ACT ALL'ALTERNANZA DELLA "BUONA SCUOLA" La riforma del lavoro del *Jobs Act* (D. legis. 81/2015) presta un'attenzione particolare alla formazione professionale e all'apprendistato. Fissa il limite di durata della formazione esterna all'azienda, da svolgersi presso l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente (sistema dell'istruzione superiore o Corsi di formazione professionale), nella misura del 60%

dell'orario ordinamentale dei percorsi di istruzione tecnica e per gli studenti del II anno dei percorsi di istruzione e formazione professionale. Quota ridotta al 50% per gli iscritti al III e IV anno dei percorsi di istruzione e formazione professionale e per il V anno finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. Il datore di lavoro che intende assumere un apprendista è tenuto a sottoscrivere con l'istituzione formativa un protocollo che stabilisce contenuto e durata degli obblighi formativi del datore di lavoro secondo i criteri stabiliti con decreto interministeriale Lavoro-Istruzione-Economia.

Ma la principale novità del *Jobs Act*, integrata nell'Alternanza scuola-lavoro, è che il datore di lavoro è esonerato da ogni contribuzione per le ore di formazione svolte fuori dall'azienda, mentre allo studente viene corrisposta una retribuzione pari solo al 10% di quella dovuta al lavoratore per le ore di formazione a carico del datore di lavoro.

CRESCONO I SOGGETTI COINVOLGIBILI NELL'ALTERNANZA La legge dispone l'istituzione di un apposito **Registro Nazionale per l'Alternanza scuola-lavoro**, con l'iscrizione di tutti i soggetti che a diverso titolo potranno stipulare convenzioni con le scuole per collaborare con i percorsi formativi: imprese e enti di vario genere e settore (pubblici e privati), ordini professionali, enti che si occupano di attività culturali e ambientali ed enti sportivi iscritti al CONI. Tra i tanti potenziali soggetti spiccano anche le cooperative e le associazioni di volontariato, il "terzo settore" così caro a Renzi e già beneficiario da specifiche agevolazioni, negli sgravi fiscali come nell'assumere dipendenti precari.

Certo non ovunque sarà possibile attivare l'Alternanza. Come avverte Confindustria nel suo *Vademecum*, l'Italia *"non è la Germania e noi dobbiamo trovare la nostra strada di sistema che è indispensabilmente ricca dei tanti sapori dei territori italiani, delle piccole e piccolissime imprese, di aree metropolitane e di migliaia di piccoli comuni"*, quindi *"con realismo bisognerà affrontare le oggettive difficoltà esistenti"*, per *"non caricare di eccessive attese l'alternanza e non imboccare velleitarie quanto impossibili scimmiettature del dualismo tedesco"*. Se le 400 ore di Alternanza sono *"un traguardo tendenziale"*, ci deve essere comunque l'impegno affinché siano *"poste come un obiettivo serio e vincolante per tutti"*, trovando soluzioni efficaci a nodi critici come *"l'educazione alla sicurezza, gli sgravi alle imprese e la riduzione degli oneri burocratici"*, ma la *"condizione preliminare è di merito, è progettuale e di definizione a monte di un buon sistema di valutazione degli esiti"*, perché in Italia non esiste ancora *"un sistema nazionale e confrontabile su scala europea di rilevazione delle competenze richieste dal sistema nazionale della produzione"*.

I VANTAGGI PER IL MONDO DELLE IMPRESE Comunque, nella piena libertà di usufruire o meno dell'Alternanza, le imprese hanno tutto da guadagnare dalle nuove disposizioni, sia in termini di immediati vantaggi economici, sia in termini di vantaggi di prospettiva, riguardanti i modelli culturali e di comportamento dei futuri produttori-consumatori.

I vantaggi immediati derivano dall'integrazione applicativa della Buona Scuola di quanto già imposto con il *Jobs Act*, innanzitutto dalle opportunità di profitto offerte dalla messa a disposizione di una rilevante manodopera gratuita o sottopagata per periodi congrui e funzionali alle specifiche attività di produzione o di erogazione di servizi. Oltre ai risparmi su formazione esterna e salario degli studenti-lavoratori (ridotto al 10%), le imprese puntano ad acquisire ulteriori agevolazioni e finanziamenti, ad esempio dall'introduzione di corsi di aggiornamento gestiti direttamente dalle aziende, fino all'istituzione di insegnamenti mirati alle competenze aziendali richieste sul territorio e impartiti direttamente da dipendenti delle imprese.

I vantaggi di prospettiva sono insiti nelle strategie per sviluppare mentalità e comportamenti funzionali ai nuovi modi di produrre e lavorare. Infatti il controllo su ogni fase e livello che precede e accompagna i percorsi dell'Alternanza (finalità formative, progettazione didattica, esecuzione in azienda, valutazione dei risultati, formazione-aggiornamento del personale scolastico), non solo è funzionale alla contingente organizzazione del lavoro in impresa, ma anche alla trasmissione della "Cultura d'impresa" e dell'"Etica del lavoro", cioè di "valori educativi" adatti alle esigenze di mercato di flessibilità produttiva e di inclusione nel

mondo del lavoro, un'inclusione intermittente, subordinata e variabile in base al grado di ottimizzazione collaborativa del comportamento professionale-lavorativo individualistico, la cui prima competenza è l'obbedienza/fedeltà aziendale e l'adattabilità totale del tempo-vita al tempo-lavoro, un'adattabilità personale che, implicando l'accettazione di ogni demansionamento e condizione di lavoro, è incompatibile con qualsiasi idea di diritti universali ed esigibili, di contrattualità collettiva e di conflittualità sociale.

L'APPETITO VIEN MANGIANDO: I MIGLIORAMENTI RICHIESTI DA CONFINDUSTRIA Pur riconoscendo i notevoli passi avanti nei rapporti tra scuola e impresa, nel suo Vademecum sull'Alternanza Confindustria avanza alcuni suggerimenti per far meglio interagire le diverse esperienze e competenze:

“Non è facile abbinare discipline scolastiche e attività aziendali. Per ovviare a questa difficoltà può essere utile definire una mappa di competenze maggiormente richieste dai diversi settori del sistema economico-produttivo. (...) È utile inoltre prevedere dei momenti di confronto diretto tra scuole e aziende anche organizzando dei learning tours in impresa per i docenti così da individuare meglio le caratteristiche metodologiche e di contenuto che devono avere i corsi di studio (...). Determinante è la collaborazione tra tutor scolastico e tutor aziendale. Anche le attività di tutorship in azienda richiedono supporto, sia in fase di progettazione congiunta del percorso con la scuola, sia in fase di supervisione del ragazzo, sia in fase di valutazione. Si prefigura quindi la necessità di progettare un percorso di formazione per i tutor aziendali anche con la presenza dei tutor scolastici (...). A questo proposito occorrerà predisporre dei percorsi formativi specifici con un format standard per i tutor aziendali. Sarà utile anche valorizzare i Comitati Tecnico Scientifici di istituto e i Comitati tecnico Scientifici di indirizzo per l'impostazione di possibili soluzioni prevedendo a livello centrale dei moduli standard di formazione. Con riguardo ai docenti e ai tutor scolastici sarà necessario, invece, attuare quanto previsto dal D.D. 832 del 4-11-2014 che prevede interventi formativi per i docenti delle istituzioni scolastiche impegnate nei percorsi di alternanza scuola-lavoro, prevedendo incentivi quali il riconoscimento di crediti per la partecipazione.”

Confindustria arriva a sintetizzare le sue 10 proposte per “migliorare” l'Alternanza:

1. Riconoscere incentivi e sgravi fiscali per le imprese che ospitano studenti in alternanza scuola-lavoro.
2. Inserire la formazione sulla sicurezza inserita nei programmi scolastici di tutte le scuole superiori.
3. Inquadrare i progetti nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto delle differenze tra piccola e grande impresa.
4. Prestare attenzione anche alla fase di realizzazione e ricaduta del percorso, curando la motivazione degli studenti e responsabilizzando il tutor/referente della scuola.
5. Avviare una sperimentazione per individuare le tipologie di prova più adatte alla valutazione delle esperienze di Alternanza in sede di Esame di Stato.
6. Attribuire alle organizzazioni imprenditoriali il ruolo di “regia locale” organizzativa per il coordinamento, la coprogettazione e la pianificazione dei percorsi, prevedendo una sufficiente copertura finanziaria.
7. Articolare la 2a prova d'Esame di Stato su tematiche generali, lasciando alle scuole il compito dei dettagli.
8. Inserire la partecipazione all'Alternanza tra le motivazioni valide per integrare il punteggio attribuibile dal Consiglio di classe in sede di maturità nel rispetto del massimale di 20 punti complessivi.
9. Prevedere per Alternanza effettuata all'interno di normale percorso curriculare il pagamento della prestazione medica da fondi Stato e Regioni come quanto previsto per stage rispetto posizione INAIL.
10. Definire uno status dello studente in Alternanza distinto da quello del lavoratore.

MISTIFICAZIONE DEI BENEFICI PER LA SCUOLA, GLI STUDENTI E L'OCCUPAZIONE

MISTIFICAZIONE DEI BENEFICI PER L'ISTITUZIONE SCOLASTICA I presunti benefici dell'Alternanza, che secondo la propaganda renziana intrecciano crescita economica e occupazione giovanile alla riqualificazione formativa della scuola attraverso un più stretto e generalizzato rapporto con le aziende e con le esigenze del

mondo produttivo e dei servizi, sono in realtà una solenne mistificazione. I percorsi di Alternanza e l'attivazione dei contratti di apprendistato devono essere inseriti nel PTOF di ogni istituto superiore, con tutto quello che ciò comporta per la scuola in termini di tempo, energie e risorse, sottratti alle attività didattiche e alla funzionalità quotidiana. Non ultimi gli accrescibili impegni non solo dei docenti ma anche del personale ATA, già oberato di lavoro per le carenze di organico e le limitazioni sulle supplenze. Gli stessi dirigenti scolastici dovranno arrampicarsi sugli specchi per dare credibilità formativa ai percorsi che in tutta fretta dovranno improvvisare. Per non parlare delle occasioni di tornaconto reciproco tra presidi-imprenditori e imprenditori aziendali favorite dai dirottamenti di fondi dell'istruzione all'Alternanza.

MISTIFICAZIONE DEI BENEFICI FORMATIVI PER GLI STUDENTI In base a quanto programmato dal PTOF, a partire dalle classi terze dell'a.s. 2015/2016, ogni scuola superiore dovrà attivare “almeno” 400 ore per il triennio dei tecnici e professionali e 200 per quello dei licei, da destinare alla formazione diretta in azienda o, in alternativa, secondo le modalità dell'impresa simulata.

L'Alternanza *può* essere sostitutiva o complementare alle ore di insegnamento, così come *può* - ma non deve necessariamente - essere svolta anche durante la sospensione delle lezioni. Nel primo caso di orario coincidente con quello curricolare, si può arrivare anche a più di 130 ore all'anno (in media 4 a settimana o concentrabili in 20-24 giorni), sottratte all'insegnamento delle circa 200 ore complessive. In teoria potrebbero essere anche di più, formalmente consentite dalla stravagante quantificazione oraria della legge, che attraverso l'uso dell'avverbio *almeno* stabilisce un minimo, ma non un massimo di ore.

Comunque, anche nel caso di Alternanza fatta in orario extracurricolare, di pomeriggio con le lezioni ordinarie al mattino, è evidente il possibile effetto negativo sull'apprendimento, soprattutto se si segue una logica puramente sommativa e non funzionale al miglioramento del lavoro in classe, che dovrebbe essere il *centro del fare scuola*. A maggior ragione se poi esaminiamo la questione dal punto di vista della frammentazione del gruppo classe nelle ore relative ai percorsi di Alternanza differenziati da alunno a alunno. Presentati come “valorizzazione” di ciascuno in base alle proprie necessità formative, i percorsi differenziati sono in realtà funzionali alle esigenze aziendali e ad agevolare i presidi in difficoltà nell'assicurare l'utilità formativa di ore sottratte al tempo-scuola delle materie curricolari. In ogni modo, si prefigura la destrutturazione del gruppo classe, in linea con la flessibilità totale del lavoratore del Ventunesimo secolo, che deve essere capace di “saper fare” e “saper collaborare” in qualunque contesto.

Non bisogna infine dimenticare che uno svolgimento dell'Alternanza che intaccasse sensibilmente il periodo delle vacanze estive, come piacerebbe tanto a Poletti (ministro del lavoro!), si ripercuoterebbe anche sui legittimi spazi di tempo libero e libere scelte degli studenti.

MISTIFICAZIONE DEI BENEFICI OCCUPAZIONALI PER I GIOVANI Dopo che la riforma Gelmini ha falciato le ore di laboratorio delle materie professionalizzanti degli istituti tecnici e professionali, si allettano studenti e genitori con un'esperienza fuori dall'attività curricolare ordinaria che assume carattere di promessa occupazionale per chi vada “a farsi le ossa” in qualche fabbrica o ufficio.

È chiaro che gli studenti devono essere in grado di inserirsi nel mondo del lavoro, ma forniti di strumenti cognitivi e critici che li mettano in grado di capire in quale contesto si collocano, per chi si produce, per quali scopi, in quale modo. Salvo rare eccezioni, la vecchia esperienza dell'Alternanza non è stata così positiva per l'effettiva ricaduta formativa sugli studenti come millanta Confindustria, mentre la nuova Alternanza promette anche peggio, visto il carattere totalizzante e invasivo. Per lo più la formazione aziendale si caratterizza per l'apprendimento rapido di nozioni o “saper fare” decontestualizzati, da smettere rapidamente per acquisire altri saperi e “saper fare” analoghi, com'è tipico di una forza lavoro flessibile e precaria. Ma la formazione del cittadino prevista dalla scuola della Costituzione si pone su un piano completamente diverso, magari tramite l'estensione dell'obbligo d'istruzione fino ai 18 anni, invece di dirottare i giovani su CFP o apprendistato.

Nei casi peggiori, grazie anche alla contiguità con le nuove norme del *Jobs Act*, la formazione aziendale è lavoro gratuito o sottopagato al 10%. Esempio il caso degli apprendisti sotto-inquadrati di due livelli. Che tali forme legalizzate di sfruttamento (oltretutto di lavoro minorile!) vengano addirittura spacciate come la soluzione per ridurre la disoccupazione giovanile, è una beffa che si unisce al danno. Infatti, dal momento che l'Alternanza è obbligatoria, ogni anno saranno messi a disposizione delle aziende mezzo milione di giovani, con conseguenze occupazionali opposte a quelle proclamate. Non aumenterà il numero di posti di lavoro, ma crescerà solo la precarietà lavorativa, indebolendo le prospettive occupazionali e salariali di tutti i lavoratori (compresa la stessa manodopera "in entrata"), in perfetta sintonia con quanto predisposto dal *Jobs Act*.
A quest'esercito di un milione e mezzo di studenti, che nel prossimo triennio saranno mobilitati con la doppia promessa di un'esperienza formativa subito e di un posto di lavoro domani, alla fine s'insegnerà la "normalità" di lavorare gratis in prospettiva di un'ipotetica occupazione futura, facendo risparmiare i "datori di lavoro" su assunzioni e retribuzioni. E tutto in nome dell'occupazione giovanile e della crescita del Paese!

LE *SOFT SKILLS* DA INSEGNARE SECONDO I NEOLIBERISTI

L'INADEGUATEZZA DELLA SCUOLA, "CAUSA" DELLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE

Roger Abravanel e Luca D'Agnesse, consiglieri d'amministrazione di grandi aziende, nel loro libro *La ricreazione è finita. Scegliere la scuola, trovare il lavoro* (Rizzoli, 2015) lamentano l'inadeguatezza del nostro sistema d'istruzione nel preparare i giovani al "nuovo mondo" postindustriale, che non ha bisogno di una forza lavoro specializzata nell'eseguire compiti e procedure sempre più svolti dai computer, ma "richiede nuove competenze, che (...) non sono di tipo tecnico, specialistico o tecnologico, ma consistono nella capacità di interagire in modo efficace con l'organizzazione aziendale e con le sue regole. Questo significa possedere la cosiddetta «etica del lavoro», che vuol dire sapere cosa fare e farlo anche senza un capo che ci sorveglia, essere in grado di risolvere problemi e di interagire con gli altri."

LE "COMPETENZE MORBIDE" (*SOFT SKILLS*)

A proposito di "competenze giuste", solo in pochi casi le aziende richiedono competenze tecniche acquisibili con lunghi studi specialistici, mentre le "competenze tecniche di base" sono date per assodate. Quelle più ricercate sono le "competenze morbide" (*soft skills*), che risultano "meno facilmente definibili", per distinguerle dalle competenze «dure», quelle tecnico-specialistiche. La prerogativa essenziale delle *soft skills* non è costituita dal "sapere", ma dal "saper fare", a partire dalle "tre competenze chiave per le aziende: etica del lavoro, capacità di lavorare in team e di comunicare oralmente, che sono tutte al di fuori del campo strettamente cognitivo e toccano dimensioni quali la personalità, i valori e le capacità di relazione." Queste nuove capacità costituiscono "un modo diverso di guardare alle cose del mondo", a cui il sistema educativo italiano non è ancora riuscito ad adeguarsi perché condizionato da due visioni dell'istruzione opposte, ma entrambe anacronistiche: il **mito dei mestieri** (di tipo utilitaristico), derivante dalla convinzione che la "trasmissione di nozioni utili" per "imparare un mestiere" apra automaticamente ai nostri giovani le porte del lavoro, mentre "le aziende sono sempre meno interessate a questo aspetto, perché le tecniche di base imparate a scuola sono spesso già superate, e comunque una persona con le giuste capacità e motivazione le impara in poche settimane di training"; il **mito del sapere** (di tipo idealistico), fondato sull'idea arcaica che "la cultura è esclusivamente una necessità morale per lo sviluppo della persona ed è tanto più moralmente elevata quanto meno ha a che fare con scopi utilitaristici", una visione inconcepibile "con la società e l'economia di oggi", in cui l'istruzione e la cultura non possono essere "valutate come fini a se stesse", ma "perché le persone che ne sono dotate sono più efficaci e produttive." La didattica va invece riformata in funzione delle nuove esigenze produttive, perché "nel mondo del lavoro di oggi il modello vincente è quello che combina una serie di competenze che potremmo definire «orizzontali», fatte di conoscenze di base, capacità di interagire con gli altri e di affrontare problemi anche estranei al proprio

campo di specializzazione”. Quindi, per “educare all’imprenditorialità bisogna cambiare la didattica” e favorire “la capacità di assumersi dei rischi”, perché “anche un Paese poco meritocratico come il nostro” può offrire opportunità “a un giovane con la giusta determinazione, un atteggiamento positivo (...) e solide capacità”.

L’ETICA DEL LAVORO E LA CAPACITÀ DI COLLABORARE

Se nell’era industriale “l’etica del lavoro” riguardava soprattutto il comportamento dell’imprenditore rispetto alla salvaguardia dei diritti contrattuali del lavoratore, nell’era postindustriale l’espressione sta assumendo l’accezione riguardante il comportamento del lavoratore, impegnato a “dare il meglio di sé” per meritarsi il riconoscimento del “datore di lavoro” in termini di salario e di carriera quale dipendente più intraprendente. Per Abravanel e D’Agnese “Il mondo del lavoro che cambia, insomma, richiede una nuova dimensione dell’etica del lavoro” e “la definizione di «impegno» di oggi è molto diversa da quella di cinquant’anni fa, quando si identificava con il basso assenteismo, la disponibilità ad accettare ritmi elevati e a fare straordinari, la disciplina, l’esecuzione puntuale delle direttive aziendali. L’etica del lavoro degli anni Duemila, invece, ha al centro concetti come iniziativa e imprenditorialità, senso di responsabilità, flessibilità, adattabilità, atteggiamento positivo e, quando serve, spirito critico. Richiede un impegno molto più ampio e sfaccettato di quello del passato (...). Ciò che si chiede oggi è la capacità di guardare a un problema sempre con prospettive diverse, non accontentandosi di una procedura che «si è sempre fatta così», ma cercare la logica profonda di ciò che si fa per poter migliorare continuamente. (...) Alla fine significa che un’azienda deve avere non uno, ma mille imprenditori.”

E tra le priorità delle aziende, subito dopo l’etica del lavoro, viene la capacità di collaborare con gli altri, perché un “dipendente che non si intende con i colleghi o si oppone alle loro iniziative è considerato un peso morto, anche se è molto competente nel suo mestiere. (...) Il nuovo **team work** è basato sull’autentica capacità di ciascun individuo di collaborare con chiunque e non più su rapporti consolidati.”

UNA NUOVA CLASSE DIRIGENTE PER IL NUOVO LAVORO

In questo senso, occorre anche una nuova leadership per il nuovo lavoro. “Nel mondo aziendale del secolo scorso il dirigente era un «manager» che doveva «gestire» e «amministrare» seguendo i metodi che venivano insegnati (...). La logica di fondo era che il vertice decideva cosa fare, lo comunicava al resto dell’azienda e poi controllava che venisse fatto”. Ma oggi le “cose cambiano troppo in fretta e i mercati sono troppo disomogenei perché il vertice possa decidere tutto. Ciò che serve è una dirigenza che possa esercitare una vera e propria leadership (...). I dipendenti dell’azienda che possiedono etica del lavoro, capacità di **teamwork**, comunicazione e **problem solving** non devono più ricevere ordini, ma essere guidati nella giusta direzione, motivati, incoraggiati e, soprattutto, aiutati. (...) Nasce così una figura di dirigente più orientata all’innovazione che alla gestione dell’esistente”, un leader che “deve convincere gli altri a fare ciò che non ritenevano possibile” trasmettendo passione ed entusiasmo.

LE NUOVE QUALITÀ NECESSARIE: FLESSIBILITÀ E ADATTABILITÀ

Oggi nel lavoro non basta la semplice “affidabilità” di chi è capace di ottenere i risultati attesi impegnandosi a rispettare i piani prefissati, perché si può risultare impreparati ad affrontare i cambiamenti di un mondo che si trasforma molto rapidamente. Le qualità che più servono oggi sono la “flessibilità” e la “adattabilità”, anche se ciò non deve significare esclusivamente una disponibilità personale oltre i diritti contrattualmente esigibili: “È facile vedere nella parola «flessibilità» la disponibilità di un dipendente a rinunciare a qualcosa che ritiene gli spetti, ad assecondare le richieste del capo e dell’azienda. E in effetti in molte mansioni operative si tratta proprio di questo: accettare spostamenti d’orario, sobbarcarsi ritmi di lavoro più impegnativi, sostituire se necessario un collega. Per parte sua, la crisi da un lato ha spinto le aziende a una maggiore efficienza, dall’altro ne ha aumentato il potere contrattuale nei confronti dei dipendenti, spesso precari. In molti casi, dunque, una persona «flessibile» è una persona che fa tutto quello che le viene chiesto.” La richiesta “adattabilità”, specie per chi ha responsabilità dirigenziali, deve implicare spirito di iniziativa autonomo,

perché oggi serve “un leader che pensi come un imprenditore e gestisca le difficoltà del mercato come se l'azienda fosse sua. Anticipando le richieste del capo, non seguendole alla lettera. Assumendosi dei rischi (moderati) ed essendo pronto a gestire le conseguenze se le cose vanno male.”

LA COMPETENZA DELL'OBEDIENZA

Nell'era della mercificazione globale e del totalitarismo neoliberista, prioritaria è la *Governance*, “l'abilità di governare” secondo una “tecnica” incompatibile con l'universalità dei diritti e con qualsiasi intervento statale di tutela sociale. Una capacità gestionale di tipo economico-aziendalistico applicata a istituzioni e servizi pubblici, che presuppone il primato del potere esecutivo in ogni ambito. L'obbedienza diventa una “competenza”, anzi “la Competenza” per eccellenza, l'automatismo esecutivo-riproduttivo che ognuno deve introiettare secondo la retorica neoliberale di tutti “imprenditori di se stessi” e del “gioco di squadra” nel “risolvere i problemi” aziendali, con il dirigente che “sa farsi obbedire” dai suoi dipendenti perché è un *leader*, non semplicemente un capo. In modo mistificatorio si esalta anche la “capacità critica” dei dipendenti come una competenza indispensabile, ma non nel senso di messa in discussione del modello socio-economico dominante (basato su disuguaglianza, sfruttamento e illusione della crescita illimitata), bensì come “critica costruttiva” per ottimizzare le modalità organizzative e produttive di quel modello, un modello “immutabile” perché dogmaticamente accettato come il “migliore dei mondi possibili”.

Siamo alla mistica dell'obbedienza collaborativa e consensuale, con il dipendente (auto)convinto di esercitare una “libera scelta” perché il suo conformarsi alle linee guida assegnategli dall'alto gli potrà esser riconosciuto e incentivato come “eccellenza” professionale se avrà dimostrato “creatività” e “spirito d'iniziativa”!

Naturalmente tutto ciò ha prioritariamente valore e applicazione nell'Istruzione pubblica, che con gli opportuni innesti della tecnologia digitale diventa il principale strumento di formazione di massa del nuovo suddito-produttore-consumatore globale, allevato nelle batterie delle classi-pollaio e già sfruttabile come forza-lavoro (gratuita o sottopagata) per un consistente pacchetto di ore nell'apprendistato in azienda e nei percorsi di Alternanza scuola/lavoro (vera o simulata), secondo le convenzioni stipulate con le imprese da ogni singolo Dirigente scolastico. A monte (nella selezione dei docenti) e a valle (nella selezione degli studenti) del sistema formativo si sovrappone un apparato ideologico-procedurale di “valutazione” per premiare la disponibilità personale (o punire l'indisponibilità) alle “moderne” competenze di «flessibilità», «adattabilità» e «produttività». Così, attraverso la manipolazione di una «spontanea» adesione a quanto richiesto dall'alto, si punta a produrre “soggettività” autonomamente conformi alle procedure attese. Il ruolo della “valutazione” è infatti il cuore della riforma Renzi, come emerge quando si parla del «piano di miglioramento» delle scuole, un concetto ingannevole della nuova retorica pubblica, come la parola «qualità» cui spesso si accompagna. Si tratta di un tipico strumento di controllo del management per obiettivi, mirante alla formattazione in senso aziendalistico dell'intera rete scolastica. E poiché *«il finanziamento per l'offerta formativa sarà in parte legato all'esito del piano di miglioramento scaturito dal processo di valutazione»*, mentre salari, cattedre e sedi dei docenti verranno parimenti condizionati dalla loro “compatibilità” comportamentale prima che professionale, le scuole saranno forzatamente condizionate ad adeguarsi a parametri formativi, procedure misurative e obiettivi da raggiungere tutti già “preposti”, convertendo la libertà di insegnamento in conformismo somministrativo e il diritto all'istruzione dei cittadini in servizio di formazione per aziende.

A QUESTO DOBBIAMO OPPORCI E LOTTARE TUTTI INSIEME

LAVORATRICI E LAVORATORI DELLA SCUOLA, STUDENTI E GENITORI, CITTADINI E CITTADINE

COBAS-Comitati di Base della Scuola