

Call for papers

Ripensare la formazione continua: *questioni aperte, processi in atto e tentativi di (ri)definizione*

Special issue n. 3 2022

Curatori

Roberto Angotti (INAPP)

Giovanna Campanella (Fondazione Giacomo Brodolini)

Alberto Vergani (Fondazione Giacomo Brodolini)

La “formazione continua degli occupati¹” (definibile secondo gli standard internazionali come *job-related* e *non-formal*) è una delle componenti della strategia del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, inserita nell’ambito della *Componente Politiche del Lavoro* (PNRR, p. 203 e segg.ti) e declinata con riferimento prioritario al *Fondo Nuove Competenze* (parte della Riforma 1.1). Questo richiamo, poco strategico e per nulla “di sistema” (al quale si può affiancare, sempre nel PNRR, quello alle azioni volte a sviluppare le “competenze degli adulti, a partire dalle persone con competenze molto basse” nell’ambito del *Piano Nazionale Nuove Competenze*), rappresenta in maniera esemplare il *terreno* sul quale si innesta (ma anche la ragione che la fonda) questa *call for papers*.

Nei quasi 30 anni che sono trascorsi dalla legge 236/1993, la quale ha strutturato per la prima volta in Italia l’intervento pubblico sul tema della formazione per gli occupati del settore privato affiancandolo a quello di imprese ed organizzazioni attraverso risorse proprie, si è verificato uno sviluppo dell’offerta e della partecipazione alla formazione da parte degli occupati: ad esempio, nel 1993, “meno del 2% degli occupati dedicava una parte del proprio tempo ad istruirsi o formarsi (compreso lo studio individuale), quota che non raggiungeva l’1% tra gli ultra-quarantenni” (Isfol, 1996) mentre tra il 2007 e il 2016 “in Italia, coloro che hanno partecipato ad attività [formative] promosse dall’impresa sono quasi triplicati, passando dal 9,5% al 27%” (Camera dei Deputati, Mlps, Inapp, Anpal, 2019). Nello stesso periodo, l’incidenza delle imprese formatrici sul totale delle imprese italiane con almeno 10 addetti è passata dal 15% nel 1993 (Eurostat CVTS) al 66,4% nel 2019 (Inapp INDACO-CVTS).

¹ Nel testo si farà convenzionalmente uso del maschile con la consapevolezza che di una convenzione si tratta.

Tuttavia, questo sviluppo, di fatto *trainato* dall'iniziativa privata e debolmente indirizzato dal *pubblico* (se non in qualche momento storico particolare²), ha prodotto come esito un sistema che di fatto è un *non-sistema* nel quale, per citare solo gli aspetti più eclatanti, la partecipazione formativa è molto sbilanciata verso le organizzazioni di maggiori dimensioni, i profili professionali più qualificati, i lavoratori contrattualizzati con le forme più tipiche e i percorsi di accesso *company-driven* (Cedefop-ReferNet Italia, 2019a; Cedefop, 2019b; Camera dei Deputati, Mlps, Inapp, Anpal, 2019; Inapp, 2019).

A questo scenario va aggiunta, in una necessaria *apertura di sguardo* (quantomai opportuna in questa occasione), la formazione rivolta a chi lavora nelle Pubbliche Amministrazioni, la quale è per molti versi assimilabile a ciò che viene tradizionalmente definito come *formazione continua* (e quindi, rispetto al contesto italiano, richiede una lettura unitaria) ma dall'altro presenta elementi di chiara specificità (primo fra tutti, la profonda e persistente centratura giuridico-normativa che la caratterizza sia in termini di approccio che di contenuti e cultura di riferimento).

Afferisca al lavoro pubblico o a quello privato, la formazione continua – o forse, meglio, le *formazioni continue* (al plurale) – è attraversata, non da oggi certamente ma oggi in maniera più evidente, da almeno quattro questioni che la interrogano e rispetto alle quali è necessario provare a dare risposte non banali e scontate. La prima è quella del debole statuto epistemologico della formazione continua, collocata come è – per limitarci all'Italia – all'incrocio incerto tra istruzione/educazione degli adulti e addestramento al compito, occasionalmente arricchita da riferimenti alla pedagogia o alla *andragogia* (à la Knowles, per capirci) e di recente investita dal *ciclone* rappresentato dalla digitalizzazione (come *strumento* o come *oggetto* di apprendimento a seconda dei casi). La seconda questione attiene alla difficoltà, ormai strutturale, che la formazione continua ha nel rendere evidente e riconoscibile il proprio *valore* (doveva essere il compito della valutazione non docimologica ma non è stato così, ormai possiamo dirlo) sia per le persone che per le organizzazioni, una difficoltà che si traduce nella fatica che essa fa a difendere spazi, risorse e legittimazione. Una terza questione ha a che fare con la crescente disarticolazione delle forme strutturate, intenzionali e (tendenzialmente) lineari di apprendimento a favore di prassi aperte, di impronta *ecologica* ed esperienziale nelle quali il *senso* e la direzione, nonché le acquisizioni (qualsiasi esse siano), sono riconosciuti soprattutto *in-itinere* e in una logica *bottom-up* (piuttosto che *ex-ante* e *top-down*). Infine, l'ultima questione attiene alla estrema eterogeneità interna della formazione continua per gli occupati, una eterogeneità che da un lato è l'ovvio riflesso delle variabili che la strutturano (in primo luogo: profili e posizioni professionali, territori, organizzazioni, culture e finalità, domanda e offerta di saperi e competenze) ma dall'altro rende difficile e *faticoso* trovare assi e direttrici comuni di progettazione e sviluppo.

Questa *call*, nata dalla collaborazione fra l'**Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)** e la **Fondazione Giacomo Brodolini**, vuole *accendere un faro* sulla Formazione Continua in Italia pubblicando contributi che, guidati dalle direttrici di approfondimento indicate qui di seguito, da un lato, discutano i nodi critici che il sistema italiano della formazione continua non ha mai superato, risultando ancora oggi una "ipotesi di sistema" se non un *non-sistema* ma, dall'altro, si spingano fino a ragionare sulla modificabilità o meno (anche in termini di opportunità) di questo stato delle cose.

In questa chiave, si sollecitano contributi che affrontino in maniera unitaria e con sguardo ampio, all'interno di un quadro teorico esplicito e ben definito, con riferimento anche alle politiche formative, le diverse polarità della formazione continua in Italia: la formazione per gli occupati nel settore privato e in quello pubblico; quella per i dipendenti e per gli

² All'inizio degli anni Novanta del secolo scorso, come già accennato, e all'inizio degli anni Duemila.

atipici/non-dipendenti; la formazione su iniziativa aziendale/dell'organizzazione e su iniziativa dell'individuo. Inoltre, considerata la data di pubblicazione prevista (estate 2022), i contributi non dovranno preferibilmente *sganciarsi* dalla contingenza temporale attuale così da essere di interesse anche al momento della pubblicazione.

Ciò precisato, la *call* sollecita contributi che in particolare affrontino, rispetto all'Italia ma con una attenzione puntuale anche alla situazione dei Paesi più importanti all'interno dell'Unione Europea, le seguenti questioni:

- **L'investimento nella formazione**, a livello di organizzazioni (imprese e Pubbliche Amministrazioni in primo luogo) ma anche individuale. In particolare: che cosa oggi *incentiva* oppure *ostacola* persone ed organizzazioni ad investire in formazione? Che cosa è accaduto di importante in Italia negli ultimi 30 anni sul fronte del bilanciamento tra incentivi e ostacoli? Che cosa *non* è stato fatto che invece poteva funzionare e che cosa invece è stato attuato ma si è rivelato poco efficace? Quali stimoli, leve o dispositivi possono stimolare *davvero* organizzazioni e persone ad investire in formazione?
- **L'accesso e la partecipazione alla formazione**, soprattutto da parte dei lavoratori atipici, di quelli *low-skilled* e di coloro che sono meno strategici per le proprie organizzazioni di appartenenza. In particolare: come avvengono i processi decisionali di imprese, Pubbliche Amministrazioni e individui rispetto alla partecipazione alla formazione e come questi processi si incrociano con le effettive opportunità di accesso? Quali sono i nodi irrisolti della situazione italiana e quanto è ragionevole attendersi che vengano risolti? A quali condizioni, con quali risorse e secondo quali strategie potrebbero essere seriamente affrontati? Chi dovrebbe prendere l'iniziativa e guidare il processo?
- **Il governo del sistema** o, meglio, dei *sistemi* di formazione per gli occupati, in ambito pubblico e privato in primo luogo. In particolare: quali sono le ragioni della debolezza del governo (multilivello e multi-attore) della formazione continua degli occupati oggi in Italia (sia in ambito pubblico che privato)? Ma serve davvero un *governo* "di sistema" della formazione continua (e, in caso affermativo, che caratteristiche dovrebbe avere) oppure nella *società liquida* (per usare un'etichetta nota a tutti) non solo non serve ma potrebbe essere addirittura un ostacolo? Oppure il termine *governo* va declinato, soprattutto per le politiche pubbliche di formazione continua, in maniera diversa da come si è provato a (non) fare negli ultimi 30 anni?
- **Il diritto alla formazione (continua)**: la sua definizione e (soprattutto) *messa in pratica*. In particolare: perché in Italia quello del diritto alla formazione continua è di fatto un *non-tema*? Perché, tranne lodevoli eccezioni, è sempre stato drammaticamente marginale nel dibattito pubblico e nelle prassi degli attori più importanti? Quale giudizio è possibile dare delle esperienze realizzate sulla base della contrattazione collettiva? E per tutti coloro che la contrattazione collettiva non l'hanno (e non la avranno mai), come è possibile porre la questione in maniera non retorica e raggiungere qualche risultato in tempi brevi? Che cosa insegnano al riguardo le esperienze di altri Paesi a noi vicini?
- **La formazione come apprendimento e l'apprendimento come non-formazione** (almeno nel senso che le abbiamo dato sinora). In particolare: non sarà che proprio l'idea-modello della formazione continua strutturata, intenzionale, *dedicata*, comunque *formalizzata* (per quanto in maniera blanda) è ormai superato (non solo in Italia ma nelle economie capitaliste digitalizzate)? Non sarà che ormai l'apprendimento, anche quello delle *culture professionali*, avviene con forme e modalità che sempre meno somigliano alla formazione continua che abbiamo conosciuto? È solo un *effetto ottico* (dovuto alla combinazione tra velocità e *sfuocatura*) che caratterizza questo tempo oppure c'è qualcosa di *vero*? E se la formazione non c'è più, che cosa c'è? A quali forme, logiche, metodi, pratiche dobbiamo guardare? E dove?

Riferimenti bibliografici

- Angotti R., a cura di, (2017), *Intangible Assets Survey. I risultati della Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili delle imprese*, Roma: INAPP.
- Boldizzoni D., Nacamulli R.C.D., (2004), *Oltre l'aula. Strategie di formazione nell'economia della conoscenza*, Milano: Apogeo.
- Bruscaglioni M., (1991), *La gestione dei processi nella formazione degli adulti*, Milano: Franco Angeli.
- Camera Deputati-MLPS-ANPAL-INAPP (2019), *XIX Rapporto sulla Formazione continua. Annualità 2017-2018* (Relazione sulla Formazione Continua in Italia. Anni 2017 e 2018), Doc. XLII, n. 1, Senato della Repubblica, XVIII Legislatura.
- CEDEFOP-ReferNet Italia, (Angotti R., 2019a), *Vocational Education and Training in Italy*, Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- CEDEFOP, (2019b), *Continuing Vocational Training in EU Enterprises (Developments and challenges ahead)*, Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Cortellazzi S. (a cura di), (2007), *La formazione continua. Cultura, norme, organizzazione*, Milano: Franco Angeli.
- Demetrio D., (1997), *Manuale di educazione degli adulti*, Bari: Laterza.
- Demetrio D., Fabbri D., Gherardi S., (1994), *Apprendere nelle organizzazioni*, Roma: NIS-La Nuova Italia Scientifica.
- Goldstein, Irwin L., (1993), *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation* (3rd ed.), Belmont, CA, US: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- INAPP (2019), *Relazione ex lege 845/78 art. 20 sullo stato delle attività di formazione professionale (Anno 2017)*, Roma.
- Knowles M., (ed. it. 1993), *Quando l'adulto impara*, Milano: Franco Angeli.
- Le Boterf G., (1994), *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*, Paris : Editions d'Organisation.
- Lipari D., (2002), *Logiche di azione formativa nelle organizzazioni*, Milano: Guerini e Associati.
- Moro G., (1998), *La formazione nelle società post-industriali*, Roma: Carocci.
- Pastore S., (2012), *Lavoro e apprendimento. Intersezioni didattiche*, Milano: Guerini Scientifica.
- Quaglino G.P., (1985), *Fare formazione*, Bologna: il Mulino.

Deadlines

20 Ottobre 2021 ~~26 Settembre 2021~~: invio degli abstract (max 1500 parole).

27 Ottobre 2021 ~~4 Ottobre 2021~~: comunicazione degli esiti della selezione degli abstract.

10 Gennaio 2022: invio degli articoli. Gli articoli, in Italiano o Inglese, devono essere compresi tra 30.000 e 40.000 caratteri, incluso abstract e riferimenti bibliografici. Gli articoli saranno sottoposti a doppio referaggio cieco.

31 Marzo 2022: invio dei commenti dei reviewers.

15 Maggio 2022: invio delle versioni finali degli articoli.

Giugno/luglio 2022: paper editati per la pubblicazione.

Inviare gli Abstract e le eventuali richieste di informazioni a:

- la Redazione di *Scuola Democratica* redazione@scuolademocratica.it
- i curatori del numero speciale r.angotti@inapp.org, campanella@fondazionebrodolini.eu, vergani@fondazionebrodolini.eu.