

LE LINEE GUIDA DELLA CGIL SULL'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Sul tema dell'alternanza scuola lavoro è in corso un aspro dibattito pubblico, frutto di una normativa nazionale, la legge 107 del 2015, che ha introdotto l'obbligo dell'alternanza scuola lavoro, ma non ha saputo guidare un cambiamento così ampio e profondo con l'adeguata gradualità e flessibilità, con un fondamentale sostegno formativo alla progettazione scuole e con un necessario dialogo con le parti sociali. La rigidità accentratrice della 107 e, in particolare, l'ideologia della disintermediazione sociale che la pervade, hanno impedito tutto questo.

Ciò ha comportato in troppi casi un utilizzo distorto dell'alternanza. A due anni dall'introduzione dell'alternanza infatti, si sono venuti a configurare reiterati e diversificati tipi di abusi: sono emerse gravi distorsioni legate da una parte all'incoerenza dei percorsi di alternanza nelle strutture ospitanti rispetto ai curriculum scolastici degli studenti e dall'altra ad una bassissima qualità di molti percorsi; allo stesso tempo, si sono evidenziati abusi che trasformano l'alternanza da metodologia didattica a strumento del mercato del lavoro, sia sotto il profilo della sostituzione di manodopera, sia sotto quello del dumping contrattuale soprattutto nelle transizioni e negli inserimenti lavorativi dove l'alternanza va a sostituire, insieme ai tirocini extracurricolari, le varie forme di apprendistato.

Secondo la CGIL l'alternanza scuola lavoro in nessun caso può essere considerata uno strumento finalizzato a preparare i giovani alle esigenze momentanee di questa o quella azienda. Molte imprese, spesso prive di capacità formativa, riducono l'alternanza ad addestramento o peggio a pura e semplice attività lavorativa. Occorre contrastare questa tendenza e mettere nelle condizioni la nostra scuola di formare cittadini competenti, in grado di affrontare la realtà con autonomia di giudizio e creatività nelle scelte.

L'alternanza scuola lavoro è e deve rimanere una pratica didattica che deve offrire agli studenti l'opportunità di attivare processi conoscitivi anche in contesti reali. In base a questa convinzione, anche prima della legge 107, la nostra organizzazione ha proposto la generalizzazione dell'alternanza scuola lavoro, per farla diventare un'attività didattica curricolare da assicurare a tutti gli studenti e non limitarla solo ad *alcuni*, spesso selezionati 'tra i migliori'.

Ma deve essere chiaro che come CGIL vogliamo che venga sventato il rischio di dequalificazione e utilizzo distorto delle esperienze di alternanza. In questo quadro, la CGIL ha scelto di elaborare le proprie Linee guida sull'alternanza, per contribuire a superare le rigidità e le carenze che hanno determinato le numerose difficoltà di attuazione nei territori e nelle scuole e per dare voce e sostegno ai tanti insegnanti e operatori del mondo dell'educazione che si stanno impegnando per assicurare a tutti gli studenti esperienze di qualità.

Sull'utilità dell'alternanza scuola lavoro

L'alternanza scuola lavoro è una metodologia didattica che si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, utilizzata fin dagli anni '70 nel ciclo di istruzione secondaria superiore, in particolare negli istituti tecnici e in quelli professionali, e nella formazione professionale e che ha trovato una prima codificazione normativa nel Decreto Legislativo 77/2005.

La legge n. 107 del 2015 ha reso questa metodologia *obbligatoria* in tutte le scuole secondarie di II grado, provocando un doppio effetto.

Sulla carta ha reso i percorsi di alternanza scuola lavoro un'opportunità formativa e nello stesso tempo **un diritto esigibile** per 1.500.000 di studenti, cioè per tutti gli studenti dell'ultimo triennio della scuola secondaria di II grado. Ma in assenza di una maggiore flessibilità, insieme a una scarsa capacità da parte del Ministero dell'Istruzione di sostenere tutte le scuole con adeguate azioni di sistema, è evidente che fino a oggi l'alternanza è stata attuata a macchia di leopardo, con una variabilità molto elevata e dipendente dai differenziali di competenze e risorse in possesso delle singole scuole e dei vari territori, dovuti alla presenza di pratiche pregresse: accanto a esperienze di qualità con una ricaduta positiva sui livelli di apprendimento, ce ne sono ancora troppe di scarsa efficacia, per niente attrattive se non dannose per i percorsi di studio.

Per la CGIL l'alternanza scuola lavoro deve essere un percorso di crescita dei saperi e delle competenze e di orientamento a disposizione di tutti gli studenti e le studentesse, a prescindere dal luogo in cui vivono e dalla scuola in cui sono iscritti. La garanzia di standard di qualità per tutti deve costituire un diritto esigibile - e *mai* derogabile -, proprio perché la norma conferisce all'alternanza un'obbligatorietà, che la rende una delle componenti strutturali del curriculum scolastico. Non va quindi interpretata e utilizzata *in nessun caso* come uno strumento per l'inserimento nel mercato del lavoro, incentivandolo alla pari dell'apprendistato con meccanismi di decontribuzione a favore delle imprese.

In quest'ottica, per la Cgil l'alternanza è un'opportunità formativa all'interno di un percorso più ampio, in cui ogni cittadino esercita il proprio diritto a una formazione lungo tutto l'arco della vita. Anche attraverso la realizzazione di un'alternanza di qualità, si può contribuire alla costruzione di un sistema integrato per l'apprendimento permanente, basato sul riconoscimento, sulla promozione e sull'accrescimento delle competenze acquisite negli ambiti di apprendimento formali, non formali ed informali.

La CGIL chiede e vuole impegnarsi per **un rilancio dell'alternanza** che punti *verso l'alto*, sapendo cogliere le sfide che il sistema Paese dovrà affrontare nel prossimo futuro.

- È strategico oggi per l'Italia che la crescita delle competenze dei giovani, ma anche dei lavoratori e dei cittadini, non riguardi *solo* l'ambito della scuola o del raggiungimento dei titoli formali di istruzione e formazione, ma coinvolga in una logica *integrata e complessiva* i diversi contesti in cui si può apprendere, tra cui per la CGIL, è centrale il mondo del lavoro. Nel lavoro ci sono valori, culture, conoscenze e abilità che lo rendono un contesto di apprendimento per i giovani, che può arricchire e concorrere alla formazione che avviene nei curricula dell'istruzione.
- Una strategia sindacale per le competenze non può prescindere dalla valorizzazione di tutti gli strumenti e percorsi che hanno come finalità quella di migliorare i livelli di apprendimento, le possibilità di primo inserimento nel mercato del lavoro, la qualità dell'occupazione. Valorizzazione che passa per la possibilità che le competenze maturate attraverso questi percorsi siano certificabili e diventino spendibili, cioè rafforzino le possibilità e le capacità dei lavoratori di oggi e di domani di muoversi come *forza collettiva competente* nel mondo del lavoro.

- È cruciale sostenere e ricontestualizzare la finalità del nostro sistema educativo di formazione integrale della persona, a partire dalla valorizzazione delle ‘tante intelligenze’, delle ‘diverse motivazioni e capacità’ e delle varie aspettative e bisogni, per garantire pari opportunità di cittadinanza. Questo significa coinvolgere e attrezzare tutti gli studenti e tutte le studentesse – *senza lasciare nessuno indietro*, offrendo loro la possibilità di sperimentare spazi educativi differenziati grazie alla contaminazione delle metodologie di trasmissione dei saperi e delle competenze. Significa anche orientarli in modo consapevole e critico al loro futuro, senza però che questo abbia una finalizzazione *diretta* rispetto a occupabilità e lavoro.
- Costituisce un presupposto imprescindibile quello di radicare le esperienze di alternanza nei principi *fondativi* che sono alla base delle norme che regolano la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo garantisce la tutela individuale di ogni studente e studentessa, ancora non del tutto assicurata come dimostrano riportano i fatti di cronaca; ma soprattutto rende queste tematiche un patrimonio di conoscenze *vive*, che fanno la differenza fra un lavoro che esalta e tutela la dignità del lavoratore lavori di qualità e lavori irregolari, piuttosto che un insieme di regole astratte e formali. Senza questo presupposto, fallisce fallirebbe la praticabilità stessa della nozione di alternanza scuola lavoro.

Sulla governance dell'alternanza scuola lavoro

Il punto strategico per la CGIL, quindi, è governare i processi alla base del funzionamento dell'alternanza curriculare, che significa allo stesso tempo denunciarne gli abusi e sostenerne i percorsi di qualità.

Sappiamo cosa serve per fare bene l'alternanza e cosa bisogna evitare.

NO

Il rischio principale è che diventi prassi diffusa e consolidata un'*Alternanza Occasionale*, lasciata nelle mani della ‘buona volontà’ di alcuni e delle situazioni ‘fortuite’, che capitano di solito a chi vive in contesti più ricchi di opportunità. Occorre quindi evitare:

- ***L'Alternanza realizzata in una logica di semplice adempimento formale di un obbligo***, al di fuori delle scelte pedagogiche e didattiche di dell'offerta formativa proposte sia progettata dal sistema-scuola attraverso la propria programmazione triennale, sia dai docenti nella propria programmazione didattica. La pratica, ancora troppo diffusa, per cui gli studenti vengono assegnati a una qualsiasi tipo di struttura ospitante, pur di assolvere l'obbligo, li lascia da soli di fronte a compiti senza una finalizzazione curriculare e non contestualizzati, banalizzando le loro esperienze e vanificando le loro aspettative.
- ***L'Alternanza dei pacchetti pre-confezionati***. Di fronte alle comprensibili difficoltà per le scuole di riuscire a dare una risposta a tutti i loro gli studenti, non bisogna lasciare che prevalgano le speculazioni realizzate tentare, come sta accadendo in alcuni casi, dalla compra-vendita dell'alternanza: percorsi uguali per tutti, progettati senza tener conto dei territori, dei contesti educativi, dei singoli ragazzi in formazione, che prevedono talvolta quote di partecipazione da parte degli studenti, sono una risposta inutile e per certi versi pericolosa. Gratuità e personalizzazione dell'alternanza sono due elementi inerenti costitutivi dell'obbligatorietà della curricularità di queste esperienze e quindi alla loro esigibilità da parte di ogni studente.
- ***L'Alternanza praticata principalmente***, se non esclusivamente, ***fuori dall'orario scolastico***. Se l'alternanza è una componente stabile del curriculum formativo dello studente e se deve quindi concorrere a sviluppare le competenze legate a specifiche discipline e alla

valutazione del percorso scolastico, l'alternanza non può essere realizzata come un momento a sé stante; non può essere separata, cioè, dai percorsi didattici interni alla scuola finalizzati al conseguimento degli obiettivi specifici di apprendimento.

- **L'Alternanza come periodo di prova.** Nonostante i tentativi di trasformarla in una misura di politica attiva, ad esempio attraverso gli sgravi contributivi alle aziende che, a seguito del conseguimento del titolo di studio, assumono i ragazzi che hanno già conosciuto ~~avute~~ in alternanza, l'alternanza è e deve restare una metodologia educativa per la formazione integrale della persona. Non va quindi progettata e realizzata avendo come obiettivo prioritario l'ingresso dei ragazzi nel mondo del lavoro, curvando queste esperienze alle esigenze produttive e di mercato del mondo delle imprese.

SI'

Le dimensioni centrali per un'alternanza di qualità sono: conoscenza dei territori, capacità di realizzare reti stabili, potenziamento di tutte le risorse interne e esterne alla scuola, costruzione di sistemi locali dell'alternanza.

In chiave operativa questo significa puntare a:

- **Un'Alternanza co-progettata** a partire dalle attività di progettazione e programmazione degli organi collegiali delle istituzioni scolastiche in un processo concreto di cooperazione tra scuole e strutture ospitanti, siano esse imprese, strutture pubbliche, enti privati o soggetti del terzo settore. Ciò comporta tre fasi: 1) la condivisione cooperativa dei saperi, delle competenze e delle attività che si vogliono sviluppare attraverso il percorso di alternanza; 2) l'apporto specifico che scuola e struttura ospitante forniscono in termini di contenuti e ore; 3) la valorizzazione degli elementi per la valutazione degli apprendimenti da parte degli studenti al termine dell'esperienza di alternanza, anche ai fini della loro certificazione.
- **Un'Alternanza coerente** con la programmazione triennale dell'offerta formativa delle scuole, non solo rispetto alle singole discipline, ma anche in funzione dei risultati in apprendimento del profilo in uscita da un determinato percorso scolastico. Servono percorsi predisposti in modo personalizzato, a partire dagli obiettivi di apprendimento che si vogliono raggiungere, in parte a scuola, in parte presso la struttura ospitante, per formare 'a tutto tondo' cittadini in grado di partecipare alla vita del nostro Paese.
- **Un'Alternanza cooperativa**, attuata con il coinvolgimento dei soggetti che 'fanno la differenza' in chiave di sviluppo di un certo territorio, con l'obiettivo di realizzarla all'interno di accordi di lungo periodo e attraverso le filiere produttive locali. Non meno centrale è il ruolo delle strutture pubbliche (del settore socio-sanitario, legate al turismo e ai beni culturali, etc), che nella realizzazione di una buona alternanza possono fare la differenza nei territori con tessuti produttivi fragili, anche cercando di far conoscere l'organizzazione, le procedure amministrative e i servizi su cui si basa il loro funzionamento interno.
- **Un'Alternanza monitorata**, finalizzata a assicurare standard di qualità delle esperienze, a partire dalla verifica della capacità formativa delle strutture ospitanti, cioè della loro attitudine a porsi anche come 'ambienti di apprendimento' in grado di strutturare curricula integrati e interagire con i percorsi scolastici. Un monitoraggio che si ponga come obiettivo riconosciuto a quello di influenzare la selezione in ingresso dei fattori che possono incidere sulla qualità dell'alternanza, tra cui è fondamentale la capacità da parte delle scuole e delle strutture ospitanti di dotarsi di *figure di tutoraggio* adeguatamente formate. Ma anche in grado di agire in corso d'opera per arginare criticità e supportare invece le situazioni che hanno ricadute positive sui percorsi di apprendimento. In questo senso è necessario rendere obbligatorio l'utilizzo del Registro Nazionale per l'individuazione dei soggetti ospitanti.

Nel registro vanno inserite e rese accessibili tutte le informazioni riguardo ai requisiti strutturali, funzionali ed etici che dovrebbero possedere i soggetti ospitanti e quelli professionali dei tutor esterni.

Il ruolo della CGIL

Occorre far diventare l'alternanza un oggetto della nostra contrattazione finalizzata a estendere quanto più possibile percorsi di qualità che mettano a disposizione degli studenti occasioni formative spendibili e in grado di supportare il potenziamento di competenze trasversali.

Cosa fare attraverso la contrattazione sociale territoriale

Questo significa innanzitutto che l'alternanza va contrattata dai nostri livelli confederali nei territori all'interno della loro più ampia strategia di negoziazione delle priorità politiche del territorio e delle risorse da allocare. A livello *regionale*, si pensa qui ai Piani Operativi Regionali (POR) e in particolare alla programmazione e alle risorse che fanno capo al Fondo Sociale Europeo (FSE), nonché ai Piani di attuazione di Garanzia Giovani, dove si concentrano le risorse da investire per innalzare i livelli di scolarizzazione e di competenza dei giovani, per orientarli e per attivarli in modo efficace nel mondo del lavoro. Inoltre le nostre strutture ai diversi livelli sperimentano percorsi co-progettati con le scuole.

Occorre che i nostri livelli confederali territoriali identifichino e realizzino le proprie azioni negoziali in raccordo con le FLC regionali e provinciali: la presenza strutturale di questa collaborazione negoziale potrà garantire che l'alternanza sia sempre e solo una metodologia didattica a disposizione della crescita formativa degli studenti e evitare che diventi, come è accaduto, uno strumento per dumpizzare il mercato del lavoro verso il basso, contribuendo a dinamiche di sostituzione di manodopera a basso costo. Per la CGIL l'alternanza è e deve restare **uno strumento nelle mani del mondo della scuola e della formazione**.

Significa anche che la Cgil diventa uno dei soggetti che partecipa alla promozione e programmazione dell'alternanza nel *territorio*, nella convinzione che sia essenziale *mettersi in gioco*.

Le azioni possibili che possono vedere la CGIL protagonista, comprendono:

- Essere un soggetto portatore di conoscenza del territorio, dei suoi fabbisogni, che fa da collettore delle istanze provenienti da studenti, famiglie e cittadini.
- Essere un riferimento per le scuole nelle attività più complesse di organizzazione e progettazione dell'alternanza, quali la ricerca di strutture ospitanti, l'individuazione di esperti per le attività propedeutiche di formazione (specialmente legate ai temi della salute e sicurezza), la costituzione di comitati tecnico-scientifici di territorio, l'individuazione di figure di tutoraggio efficaci e con una formazione specifica.
- Stimolare il coinvolgimento, ove necessario, delle amministrazioni pubbliche, come una delle risorse per assicurare che l'alternanza possa realizzarsi ovunque, anche nei territori - le periferie, i piccoli centri, alcune aree deprivate - dove non si può contare sulla presenza di un tessuto imprenditoriale recettivo.
- Sostenere l'attivazione di reti locali attraverso la valorizzazione delle relazioni che il sindacato stabilisce ordinatamente con le organizzazioni datoriali o con le singole imprese.
- Esercitare un'azione di verifica della capacità formativa delle strutture ospitanti, contribuendo alla definizione dei criteri con cui vengono selezionate dalle scuole e all'individuazione di standard di qualità da inserire quali requisiti per l'iscrizione al Registro Nazionale dell'alternanza scuola lavoro.

Cosa fare nella contrattazione nei luoghi di lavoro

La Cgil si impegna a sviluppare **una negoziazione integrata**, anche adottando metodi e strumenti innovativi, capace di raccordare i diversi piani di negoziazione.

La negoziazione delle priorità politiche legate all'ambito dell'istruzione, della formazione professionale e dell'attivazione dei giovani, in cui ricade l'alternanza scuola lavoro, e della connessa allocazione di risorse e bandi. Questo rappresenta il quadro di riferimento in cui far ricadere le specifiche attività di contrattazione svolte dalle categorie, senza il quale resterebbero isolate e non contribuirebbero allo sviluppo di quei sistemi locali dell'alternanza che possono garantire la qualità dei percorsi.

La contrattazione di settore operata dalle singole Categorie, in raccordo con i livelli confederali e con le FLC territoriali. Il ruolo delle Categorie è centrale per garantire la qualità delle esperienze di alternanza: i ragazzi entrano nei luoghi di lavoro e, lì dove sono presenti, le RSU possono esercitare funzioni determinanti di controllo, di tutoraggio, di segnalazione delle criticità e delle positività, di diretta interlocuzione con i datori di lavoro. Sul versante degli accordi sindacali, le linee guida contrattuali delle Categorie della Cgil dovranno prevedere l'inserimento nelle piattaforme rivendicative di percorsi di alternanza di qualità. Le Categorie potranno svolgere una funzione importante anche di tipo informativo e di supporto alle azioni di monitoraggio dei nostri livelli confederali territoriali. Grazie al loro rapporto con le Camere di Commercio, che come previsto dalla norma raccolgono attraverso il Registro delle imprese le adesioni delle aziende che si candidano come strutture ospitanti, le Categorie potranno ad esempio ottenere le liste di queste strutture e contribuire a verificarne la capacità formativa, collaborando a individuare i criteri che per la CGIL sono prioritari e selettivi in quel territorio. È opportuno chiedere la previsione del diritto di informazione delle Rsu e/o delle strutture territoriali sulla presenza di studenti in alternanza in azienda. Inoltre sarà possibile prevedere la convocazione di assemblee che abbiano all'ordine del giorno il progetto di alternanza in corso in azienda con la partecipazione degli studenti in alternanza, nonché prevedere la partecipazione ai direttivi territoriali, regionali e nazionali delle rappresentanze studentesche presenti sul territorio. Per questo sarà cruciale realizzare una formazione dei delegati sui temi dell'alternanza con moduli specifici per la didattica del diritto del lavoro, della storia e l'attualità sindacale e della salute e sicurezza sul lavoro.

Le relazioni sindacali delle RSU della scuola con l'istituzione scolastica, che devono tener conto dei vari accordi di settore siglati dalle categorie, così da negoziare una loro ricaduta coerente e concreta nelle scuole che sono i luoghi deputati a svolgere la cabina di regia dell'alternanza. Anche le azioni negoziali operate in modo congiunto dai livelli territoriali confederali e dalle FLC territoriali in termini di priorità e di investimenti generali di un territorio sull'alternanza, dovranno avere una ricaduta operativa su questo livello di contrattazione. Tutti i fondi destinati all'alternanza devono essere oggetto di contrattazione d'Istituto e devono essere definiti nel contratto integrativo tutte le attività aggiuntive e gli incarichi del personale afferenti ai percorsi di alternanza, formazione specifica compresa.

La centralità dello studente e del soggetto in formazione lungo tutto l'arco della vita

Anche attraverso un rilancio dell'alternanza che metta al centro bisogni e aspettative di tutti gli studenti e le studentesse, si può puntare a una trasformazione del nostro sistema educativo e garantire un vero diritto allo studio.

A partire dal tema della dispersione scolastica e dei divari territoriali nella qualità degli apprendimenti: il nostro Paese non può più permettersi di lasciare che centinaia di migliaia di giovani non completino il ciclo di istruzione secondaria superiore, che non ottengano un diploma o una qualifica professionale. Così come non è più possibile che i nostri giovani siano indietro sull'acquisizione di alcune competenze di base indispensabili per essere cittadini e lavoratori in una società complessa: un quindicenne italiano su cinque ha difficoltà a capire quello che legge, uno su quattro non sa risolvere un problema elementare di matematica. E queste rendimenti peggiorano per gli studenti di alcune aree del Paese: secondo l'Ocse, il divario tra uno studente di Bolzano e uno della Campania è pari a più di un anno scolastico. Abbiamo poi ritardi storici sul fronte dell'istruzione terziaria: solo il 20% degli italiani tra i 25 e i 34 anni è laureato rispetto alla media Ocse del 30%.

Più di 13 milioni di adulti di età compresa fra 25 e 65 anni ha un livello basso di competenze di base. Soltanto il 14% partecipa alla formazione per gli adulti e spesso non sono i soggetti più deboli con basse qualifiche e bassi livelli di istruzione, che tendono ad autoescludersi da un'offerta formativa che si rivolge a chi è più capace di individuare i propri bisogni professionali e personali e riesce ad informarsi, orientarsi e scegliere.

Per la Cgil si può uscire da questa situazione, solo se si adotta un radicale cambiamento di prospettiva adottando un paradigma che mette al centro il soggetto in apprendimento e ne valorizza il suo diritto ad avere opportunità e occasioni formative in ogni fase della propria vita e in qualunque contesto – scuola, formazione, lavoro, tempo libero. Alla luce di questo nuovo quadro di riferimento, si potrà valutare l'efficacia di una metodologia didattica come l'alternanza, rispetto alla sua capacità non solo di contribuire alla riduzione della dispersione scolastica, ma ancor di più di concorrere al miglioramento della qualità degli apprendimenti e quindi di garantire un effettivo diritto allo studio per tutti.

È una sfida che ha a che fare con la qualità della vita del nostro Paese, se, come noto, insuccesso formativo e risultati modesti nell'acquisizione di competenze chiave sono fortemente legati a condizioni di svantaggio familiare e di appartenenza territoriale, a minori opportunità che alcuni giovani hanno fin dall'infanzia e che si traducono in differenziali delle capacità di apprendimento a cui il nostro sistema educativo non si è dimostrato finora in grado di far fronte. Tutto questo, accentuato da un decennio di crisi che continua ad incidere profondamente nel tessuto sociale-familiare, connota le scelte future dei giovani più svantaggiati, anche economicamente, verso percorsi obbligati di lavoro precoce, a danno di una formazione di sé vissuta come investimento.

Per la Cgil la valorizzazione della centralità del soggetto in formazione passa per un riconoscimento netto del ruolo svolto dall'associazionismo studentesco nel rivendicare un diritto allo studio per tutti. Sull'alternanza nello specifico serve implementare la Carta dei diritti-doveri degli studenti e delle studentesse in alternanza, serve la garanzia di base della gratuità dei percorsi, delle coperture assicurative, di nessun costo aggiuntivo per le famiglie, serve una formazione sui diritti dei lavoratori, sulla salute e sicurezza che non sia solo formale. Gli studenti e le studentesse devono diventare, nella realtà e non solo sulla carta, protagonisti dei percorsi, responsabilizzati e coinvolti non solo nello svolgimento, ma anche, attraverso la contrattazione territoriale, nei processi di progettazione, di monitoraggio e di valutazione dei percorsi.

Il loro punto di vista deve contare, per capire se concretamente l'alternanza sta funzionando come metodologia didattica *di sistema*, rafforzando le transizioni dei giovani dal sistema dell'educazione al mondo del lavoro; oppure se è un'occasione fortuita, riservata a coloro che in modo del tutto casuale riescono a imbattersi in un percorso con una qualche validità formativa.