

Introduzione

Investire nell'apprendimento continuo delle persone è funzionale alla crescita felice di una comunità, perché supporta al tempo stesso benessere e produttività.

All'interno degli studi economici e di gestione di impresa, un numero crescente di autori evidenzia la problematicità della conciliazione fra valore per l'impresa e per i sistemi economici e valore per la persona e le comunità (Piketty, 2013; Stiglitz, 2002, 2015). Il movimento contro la globalizzazione e la connessa letteratura di contestazione all'operato delle grandi imprese (fra cui, Klein, 2000, 2007) hanno particolarmente sottolineato il conflitto fra queste due dimensioni. E l'evoluzione dei sistemi economici degli ultimi decenni non ha contribuito a migliorare il clima del dibattito, al punto che la decrescita è sembrata ad alcuni l'unica via possibile (Lautoche, 2007). Con questo lavoro non si vuole ignorare questo conflitto, ma si vuole evidenziare che intervenire sui processi di apprendimento continuo può generare valore in entrambe le prospettive. Ovvero, può generare valore per le imprese e per i sistemi economici in termini di innovazione e di produttività e può generare valore per la persona e la comunità in termini di benessere individuale e sociale. E si vuole sostenere che l'investimento intenzionale e progettato in modo sistematico sull'apprendimento continuo permette l'attivazione di dinamiche virtuose in cui il maggiore valore per le imprese e i sistemi economici non è alternativo, ma alimenta il maggiore benessere per le persone e per le comunità in cui vivono.

Nonostante la forza potenziale di questo circolo virtuoso, negli studi economici e di gestione di impresa emerge una «pesante assenza di attenzione alla crescita di conoscenza (che poi è l'unica forma di crescita seria, alternativa alla decrescita felice)» (Grandori, 2015, p. 12). E l'obiettivo principale di questo libro è proprio quello di porta-

re l'attenzione sul processo di apprendimento continuo di una intera comunità ed evidenziare l'importanza della collaborazione fra diversi attori – pubblici e privati – affinché questo processo si attivi su larga scala e in modo diffuso per ottenere una «crescita seria» e, perché no, anche felice.

Nella grande maggioranza dei Paesi, dell'Unione Europea e non solo, se si esclude l'azione del sistema educativo negli stadi iniziali della vita, gli interventi per l'apprendimento continuo riguardano porzioni molto circoscritte di adulti. Un primo insieme di interventi rientra nelle politiche pubbliche ed è attuato dai governi attraverso le politiche attive del lavoro e le misure di supporto economico alla formazione. Gli interventi diretti di politica pubblica riguardano insieme specifici e generalmente contenuti della popolazione appartenenti a circoscritte fasce di età, come «i giovani», e a categorie ritenute socialmente «svantaggiate», come i disoccupati. Un secondo insieme di interventi rientra nelle politiche di formazione aziendale, essendo realizzato dalle imprese nei luoghi di lavoro, e di nuovo coinvolge gruppi molto specifici di persone, più frequentemente giovani, con un livello alto sia di istruzione formale che di competenze professionali (Cedefop, 2010; Inapp, 2017).

In entrambi i casi si tratta di interventi per l'apprendimento continuo di popolazioni specifiche e di limitata estensione e non rappresentano l'oggetto di studio in questa sede. Esistono, infatti, varie ricerche che dimostrano come alcuni interventi di politica attiva del lavoro mirati sul fronte della formazione abbiano velocizzato il reingresso nel mondo del lavoro dei disoccupati; altri abbiano supportato la crescita salariale e i tassi di occupazione per fasce di popolazione in condizioni specifiche di svantaggio; altri ancora abbiano migliorato le condizioni economiche di persone con un basso livello di competenze (per una sintesi si veda: Kluge, 2010). Similmente ci sono ricerche che evidenziano come interventi di formazione aziendale su specifiche popolazioni in impresa (generalmente costituite da individui con compiti manageriali) abbiano avuto un impatto positivo sui risultati economici di impresa, sulla quota di mercato e sulla competitività (per una sintesi si veda: Crook *et al.*, 2011). Altri lavori si sono concentrati sugli investimenti in educazione e formazione nelle nuove élite, sostenendo che per alcuni gruppi ristrettissimi i consumi culturali siano addirittura in crescita e stiano in parte sostituendo i

consumi di beni materiali (Florida, 2002; Currid-Halkett, 2017). Si tratta di risultati di ricerca spesso interessanti, ma per l'attivazione di un circolo virtuoso che tenga insieme benessere e produttività economica le dinamiche di specifici gruppi, più o meno elitari, non sono sufficienti.

Per conciliare benessere e produttività, è necessario che la portata e la diffusione dei processi di apprendimento continuo siano massime e coinvolgano idealmente *tutte* le persone di una comunità. Questo elemento della diffusione e della continuità dell'apprendimento vuole essere il contributo specifico di questo libro: *come si fa a mantenere attivo l'apprendimento dell'intera popolazione di una comunità lungo tutto il corso della vita?* Soprattutto con riferimento alla grande massa di popolazione che in casa non possiede libri o ne possiede un numero molto esiguo e che nelle imprese in cui lavora non ha alcun accesso a percorsi formativi.

A rendere ancor più complesso l'obiettivo di apprendimento continuo e diffuso di una intera comunità, i già limitati interventi a supporto della formazione derivanti dalle politiche pubbliche nazionali e quelli derivanti delle politiche aziendali, corrono oggi lungo binari paralleli con un livello quasi nullo di scambio e coordinamento. In questo libro si sostiene che proprio il tema della collaborazione fra diversi attori e delle modalità di organizzare questa collaborazione sia centrale per la diffusione dei processi di apprendimento.

Conseguentemente, si vuole porre l'attenzione sul nesso fra le politiche pubbliche e le politiche di impresa, al fine di moltiplicare la portata della crescita di conoscenza e ottenere in questo modo valori di cui possano appropriarsi in modo non conflittuale sia le persone e le comunità, sia le imprese. E in particolare si vuole sottolineare l'imprescindibile e, come evidenzieremo, doveroso ruolo delle imprese per l'efficacia della politica di apprendimento continuo di una comunità. Infatti, le competenze degli adulti si sedimentano quando sono utilizzate e molta parte delle competenze è utilizzata nei contesti di lavoro, in cui l'adulto spende una parte molto rilevante del proprio tempo. Inoltre, questi contesti di lavoro beneficiano direttamente e in larghissima misura delle competenze delle persone che in essi operano. Per questo diventa prioritaria la discussione su come le imprese debbano intervenire sui processi di apprendimento delle persone mentre sono al lavoro e su chi e con quali strumenti debba interveni-

re a supportare e coordinare le imprese in questa azione assicurando i benefici per la comunità.

La sfida è complessa, proprio perché si vuole progettare una politica che riguardi un'intera comunità e sia funzionale al benessere collettivo di lungo periodo. Ma al tempo stesso l'efficacia di questa politica dipende fortemente dalla sua connessione con gli obiettivi e i fabbisogni specifici delle persone e delle imprese in cui queste persone attivano (o non attivano) i propri processi di apprendimento. La sfida è complessa, anche perché la scelta di focalizzarsi sulla connessione fra scelte individuali, scelte di politica pubblica e scelte di politica aziendale determina la necessità di una riconciliazione fra gli studi aziendali sui processi di apprendimento individuali e organizzativi e gli studi di economia e diritto del lavoro in merito alle politiche pubbliche. E questi studi fino a oggi sono rimasti molto distanti.