

TechPro² di Fiat Chrysler Automobiles (FCA), CNH Industrial e Opere salesiane. Analisi di un progetto virtuoso di rapporto scuola-lavoro

Giuseppe Tacconi, Università di Verona

Il progetto

Nato nel maggio 2008, da un'idea e dall'impegno del dott. Mauro Veglia, attuale Senior Vice President Customer Care and Support CNH Industrial, il progetto TechPro² (Technical Professional Program) realizza una feconda collaborazione tra Fiat Chrysler Automobiles (FCA)¹, CNH Industrial e CNOS-FAP (Centro Nazionale Opere Salesiane - Formazione Aggiornamento Professionale), la federazione degli enti salesiani impegnati nell'ambito della formazione professionale, e ha per oggetto proprio il potenziamento del rapporto tra scuola e lavoro.

L'obiettivo del progetto è infatti quello di contribuire alla formazione dei giovani, promuovendo lo sviluppo di conoscenze e competenze che consentano loro di prepararsi a un inserimento lavorativo nei settori *automotive* e macchinari industriali, soprattutto nelle concessionarie e nelle officine autorizzate dei marchi FCA e CNH Industrial.

Il progetto, nato in Italia, si è rapidamente diffuso in altri Paesi², grazie al carattere internazionale e globale delle organizzazioni coinvolte. Attualmente è attivo in più di cinquanta centri di formazione professionale e altre istituzioni formative salesiane in undici Paesi e quattro continenti (Argentina, Brasile, Cina, Etiopia, Filippine, India, Italia, Polonia, Spagna, Sudafrica, Uruguay) e, fino ad oggi, ha coinvolto complessivamente quasi 13.000 studenti.

Operativamente, il percorso si declina in diverse fasi: l'allestimento di un laboratorio attrezzato in ciascuno dei Centri salesiani di formazione professionale coinvolti, con fornitura di apparecchiature tecniche (vetture, motori e cambi, ponti, altri componenti, sistemi elettronici di diagnosi, attrezzature specifiche) e di supporto (PC e proiettori); l'individuazione e il coinvolgimento dei partecipanti ai moduli formativi; la messa a disposizione di materiali (manuali tecnici e materiali didattici utilizzati dalle aziende per la loro formazione interna); l'attivazione di corsi residenziali di aggiornamento per i docenti-formatori dei Centri coinvolti³, a livello base e avanzato, anche col supporto di moduli online; l'attivazione di specifici moduli di laboratorio, integrati nei vari curricula e

¹ Il primo protocollo d'intesa era stato firmato tra CNOS-FAP e Fiat Group Automobiles (FGA), poi confluito in Fiat Chrysler Automobiles (FCA), anche grazie all'appoggio dell'allora amministratore delegato di FGA, dott. Sergio Marchionne. Nel 2012, il protocollo d'intesa è stato rinnovato. Nel frattempo, si è unita al progetto anche CNH Industrial. Entrambi i gruppi sono tra i primi dieci al mondo nel loro ambito.

² Per una sintetica descrizione di come si è sviluppato il progetto, cfr. <http://www.techpro2.com/it/il-progetto> (ver. 12.09.2016).

³ Tali corsi si svolgono presso la Training Academy del Gruppo FCA, per i docenti italiani, e presso le strutture salesiane per i docenti degli altri Paesi. Per la Cina, dove non ci sono Centri di formazione salesiani, è stata coinvolta la Changshan Vocational School di Hangzhou, attraverso la società YiZhoug-Edulife, legata ai salesiani. La formazione dei docenti cinesi è stata svolta anche in vari Cfp salesiani italiani.

distribuiti sull'intera durata del corso, con l'utilizzo di attrezzature di ultima generazione e col supporto di una "Virtual Classroom", che rafforza le opportunità di contatto tra studenti, centri di formazione e rete aziendale; l'offerta di esperienze di stage e tirocinio nelle concessionarie e nelle officine della rete di FCA e CNH Industrial; la promozione, presso tale rete, dei soggetti formati per un accompagnamento al lavoro dopo il raggiungimento di un'attestazione riconosciuta.

Qui di seguito si propone un primo bilancio del progetto, basato sulle fonti reperibili e su un'intervista al dott. Mauro Veglia⁴, alla luce del dibattito e della ricerca attuali sul rapporto tra scuola e lavoro (Tacconi, 2015). Verranno indicati i punti di forza del progetto e quelli che potrebbero essere punti di attenzione o questioni da approfondire. In questo modo, l'analisi del progetto consentirà di individuare una serie di questioni relative all'alternanza scuola-lavoro che possono avere una rilevanza trasferibile anche ad altre realtà.

Punti di forza

Un primo punto di forza è certamente **la consistenza dell'investimento** da parte delle organizzazioni implicate: dopo il corso pilota realizzato nel 2008-2009, per tecnici riparatori dell'automobile, all'Istituto Gerini di Roma, il progetto è partito con un investimento di circa due milioni di euro all'anno, per la decina di Centri salesiani inizialmente coinvolti (Ceci, 2008); oggi impegna svariati milioni di euro all'anno per FCA e per CNH Industrial, si rivolge a più di cinquanta realtà salesiane nei vari Paesi del mondo ed è in continua espansione⁵. In alcuni Paesi (come il Sudan), l'intervento non si è limitato all'allestimento di un laboratorio ma ha riguardato anche l'intera ristrutturazione di una scuola. L'investimento non è solo quello messo in campo dalla componente aziendale; anche il CNOS-FAP investe, mettendo a disposizione del progetto – e soprattutto dei destinatari del progetto – personale e strutture⁶.

Un altro elemento di grande positività è costituito dal **numero dei soggetti coinvolti**, dalla **quantità di servizi erogati** (solo per il 2015, tre milioni di ore di lezione erogate, in sette lingue, e più di cinquemila stage attivati) e dagli indizi che consentono di affermare il raggiungimento di **esiti formativi rilevanti**, tenuto conto anche del fatto che spesso i destinatari del progetto sono giovani che provengono da contesti sociali fortemente disagiati. Dall'ultimo report sulla sostenibilità di FCA (2015), ad esempio, si ricava che, per l'Italia, dove è stata condotta una specifica rilevazione (Malizia, Gentile, 2016), dei circa 400 studenti che, nell'anno formativo precedente, avevano completato il programma, circa il 35% ha trovato lavoro entro un anno dalla conclusione del percorso. Sono dati significativi e in controtendenza, se si considerano il contesto di crisi che si sta vivendo in Europa, in particolare in Italia, e il fatto che più del 42% degli studenti

⁴ L'intervista è stata realizzata da chi scrive telefonicamente il 20 settembre 2016. Un'altra testimonianza, questa volta della dott.ssa Daniela Ropolo, *Sustainable Development Initiatives Manager* del gruppo *CNH Industrial*, in Mejia Gomez, 2015.

⁵ Non è l'unico progetto finanziato dalle due società nell'ambito dell'*education*, ma è uno di quelli che vede l'investimento il più consistente ed è inserito nel *Sustainability Report* annuale (FCA, 2015).

⁶ Se la componente aziendale del progetto è privata, la federazione CNOS-FAP, pur avendo natura di ente privato, gestisce, almeno in Italia, i servizi di formazione professionale attraverso finanziamenti pubblici e risponde a un mandato formativo che invita a prendere in carico la globalità delle esigenze di crescita dei soggetti.

continua un percorso formativo anche dopo la qualifica. In altri Paesi, ad esempio in Etiopia, per il corso per addetti alla riparazione di autoveicoli commerciali di CNH Industrial, e in India, per il corso per meccanici di autoveicoli di FCA, la totalità dei partecipanti ha avuto, al termine del corso, un contratto di assunzione. Diverse testimonianze (sia da parte degli studenti che da parte dei titolari delle concessionarie e delle officine) consentono poi di apprezzare anche l'impegno comune delle varie organizzazioni a "formare persone, non solo tecnici" (Mauro Veglia), cioè soggetti che sanno affrontare problemi, mobilitando tutte le loro risorse, anche quelle etico-valoriali.

Un ulteriore punto di forza da sottolineare risulta essere costituito dalla **flessibilità** e dall'**articolazione dei percorsi**, che hanno saputo adattarsi alle specificità dei differenti contesti geografici, sociali ed economici e agli ordinamenti dei vari Paesi. A partire dalla figura del "tecnico riparatore" per auto, o mecatronico, il progetto si è allargato anche ad altri **ambiti** (settore automobilistico, settore dei motori e veicoli industriali, settore veicoli commerciali, settore macchine agricole, settore macchine movimento terra, settore veicoli a metano ecc.) e **profili professionali** (tecnico riparatore di veicoli a motore, meccanico auto, riparatore di carrozzeria, *Service Advisor*, accettatore, *Racing Team Technician* ecc.), coprendo una vasta gamma di competenze tecniche e comportamentali. Inoltre, tutti i percorsi, in conformità con gli ordinamenti vigenti nei vari Paesi, rilasciano titoli e qualifiche riconosciute e dunque spendibili nei vari sistemi.

Dal punto di vista didattico, risultano di grande interesse **la congiunzione tra formazione teorica e formazione pratica** (il laboratorio non è solo uno spazio fisico ma una mera e propria metodologia di insegnamento-apprendimento), la possibilità di operare direttamente con gli strumenti e le attrezzature che poi si troveranno nel mondo del lavoro e l'**integrazione tra momenti laboratoriali ed esperienze di stage in azienda**, che assumono anche una valenza orientativa per i soggetti coinvolti. Inoltre sono stati elaborati materiali e linee guida per la formazione. Da diversi anni all'attività didattica si affiancano concorsi (*Award TechPro²*) ed eventi (*International TechPro²*) spesso basati su dimostrazioni dal vivo di azioni professionali e sulla realizzazione di capolavori professionali e dunque sulle stesse metodologie, centrate su compiti di realtà e sul coinvolgimento attivo dei soggetti in formazione, che vengono utilizzate dai formatori nei laboratori.

Da un punto di vista più generale, il progetto esprime una **sinergia tra grandi organizzazioni globali** che, pur con diverse focalizzazioni, condividono oltre agli obiettivi del progetto anche una tensione ideale alla formazione delle future generazioni e una responsabilità sociale riguardo al miglioramento delle condizioni di vita nei contesti in cui operano, con particolare attenzione alle tematiche della sostenibilità ambientale. Tale sinergia consente di coinvolgere anche una vasta rete di realtà aziendali (migliaia di concessionarie e officine autorizzate) e di rendere possibile un costante e proficuo dialogo tra queste e le istituzioni formative, teso a migliorare la qualità dei percorsi e la loro capacità di rispondere alle incessanti evoluzioni del sistema economico e produttivo.

Il **respiro internazionale** del progetto infine è un altro punto di forza, perché attiva uno scambio delle migliori pratiche e delle più significative esperienze sviluppate nei vari contesti e apre anche possibilità formative basate sulla mobilità transnazionale (vedi ad esempio, lo stage internazionale che gli allievi del CFP di Brescia hanno potuto realizzare nel 2014 all'Italian Motor Village FCA di Valencia, in Spagna, e la possibilità di svolgere tirocini o percorsi di formazione dei formatori all'estero; cfr. il sito del progetto).

Piste di miglioramento possibile

I punti che seguono, posti in forma condizionale e interrogativa perché non è stato possibile accedere a tutta la documentazione relativa al progetto, anche per la natura globale ed estremamente complessa del progetto stesso, vogliono indicare alcune piste di miglioramento possibile della qualità del progetto stesso, sempre alla luce delle principali risultanze della ricerca sul rapporto tra scuola e lavoro.

Un primo aspetto su cui si potrebbe migliorare è la trasparenza dei dati. Sarebbe utile, ad esempio, raccogliere in modo più completo e rendere pubblici e accessibili dati quali l'investimento complessivo effettivo, il numero degli studenti coinvolti (anche sul totale degli studenti presenti nelle varie istituzioni), la loro provenienza sociale, i criteri di inclusione dei partecipanti nel progetto, il numero dei qualificati, la valutazione media degli stessi, non solo nelle aree professionalizzanti del curriculum ma anche in quelle di cultura generale, il numero delle esperienze di stage o tirocinio che hanno coinvolto i partecipanti al progetto, il numero delle effettive assunzioni e il tempo che mediamente passa tra la conclusione del progetto e l'eventuale assunzione, il numero dei formatori coinvolti, la differenza tra i dati relativi agli esiti che riguardano i giovani che hanno seguito il programma e quelli che riguardano i giovani che hanno seguito percorsi più tradizionali nello stesso indirizzo professionale. Ulteriori elementi da raccogliere e analizzare in profondità dovrebbero essere le evidenze sull'efficacia delle metodologie utilizzate; per fare questo vanno ascoltate direttamente le voci di docenti e allievi. Un progetto del genere meriterebbe insomma di essere più convintamente accompagnato da sistematiche **azioni di ricerca**. Fino ad ora, lanciando in rete l'acronimo del progetto, si constata che i comunicati stampa sono di gran lunga più numerosi delle ricerche correlate al progetto.

Un punto cruciale da comprendere sarebbe come, nell'ambito del progetto, si assicura **l'integrazione tra il curriculum formativo complessivo dei percorsi** (che dovrebbe esprimere prioritariamente le esigenze di crescita dei soggetti in apprendimento) **e le esigenze formative delle aziende coinvolte**, espresse dai profili e dalle declinazioni professionali utili e spendibili per loro. Su questo aspetto infatti si gioca la possibilità di un rapporto davvero proficuo tra le diverse componenti. Spesso, nei documenti che presentano il progetto, si insiste molto sulla finalizzazione dello stesso a "far fronte all'esigenza di operatori specializzati riscontrata dalle concessionarie e dalle officine autorizzate dei marchi di FCA e CNH Industrial" e a "indirizzare i giovani al lavoro" (FCA, CNH Industrial, 2016), ma il vero successo del progetto, in termini formativi, sarebbe quello di dimostrare che proprio il potenziamento di competenze professionali e di opportunità di sbocchi lavorativi migliora anche la capacità dei soggetti di pensare in modo complesso e critico e di crescere anche nelle aree culturali del curriculum. Insomma, la sfida più alta è quella di dimostrare che il rapporto col lavoro fa complessivamente crescere i soggetti in umanità e che l'accentuazione del valore d'uso delle conoscenze rispetto a ciò che è richiesto dal mondo del lavoro non è necessariamente in contrasto col "valore d'uso" che le conoscenze assumono rispetto all'esigenza di imparare il più globale e complesso mestiere di vivere, anzi può costituire una leva motivazionale che offre maggiori opportunità di accedere a tale apprendimento fondamentale per la vita.

Più in generale andrebbero forse ripensati anche il rapporto e la capacità di influenzamento e arricchimento reciproci delle culture delle varie organizzazioni coinvolte nel progetto. Non è solo la scuola (o l'ente di formazione) ad aver bisogno dell'azienda (per aggiornare i formatori o per ospitare gli allievi); anche l'azienda può aver bisogno di scuola e formazione. Ora, nessuno dubita che realtà come FCA e CNH

Industrial esprimano un'elevata cultura della formazione interna, ma forse anche le scuole e la tradizione carismatica salesiana avrebbero qualcosa da insegnare alle aziende, in termini di qualità delle relazioni umane, orientamento al servizio e responsabilità sociale. Forse proprio dal **potenziamento della reciprocità del rapporto** potrebbe venire rafforzata la capacità da parte delle aziende e delle imprese coinvolte di costruire contesti davvero accoglienti per accompagnare in maniera sempre più efficace lo sviluppo umano e professionale dei giovani.

Un ulteriore punto di attenzione riguarda **la formazione dei formatori** ("Train the Trainer"). È molto interessante lo sforzo profuso dal progetto nella formazione e nell'aggiornamento dei formatori dei centri e delle scuole salesiane coinvolte. Anche qui sarebbe importante che questa formazione non si limitasse all'"addestramento" all'utilizzo delle più moderne attrezzature e tecnologie, ma mettesse davvero i formatori in grado di sviluppare percorsi formativi sempre più efficaci. Sarebbe bello immaginare periodi di inserimento dei formatori nei contesti aziendali per sviluppare, in collaborazione con i tecnici e gli operatori professionali delle aziende, idee progettuali relative alla formazione. Non si tratta infatti solo di "trasferire" conoscenze, in un processo a cascata (dai tecnici delle imprese, ai formatori, agli allievi dei percorsi), ma di accompagnare processi di apprendimento sempre meglio agganciati ai contesti autentici offerti dalle aziende. Il problema insomma non è solo come funzionino i veicoli o le attrezzature di ultima generazione messe a disposizione del progetto, ma anche come sia possibile accompagnare processi di apprendimento che aiutino ad attivare riflessione sull'esperienza lavorativa e sulle varie dimensioni (non solo tecniche, ma anche culturali, estetiche, etico-valoriali ecc.) in essa implicate. A questo riguardo decisiva è anche la formazione, scarsamente nominata nei documenti di presentazione del progetto, delle figure dei tutor aziendali che sono chiamati ad accompagnare le esperienze di stage e tirocinio degli allievi, tanto più in un tempo in cui, in Italia, si apre la possibilità di sviluppare il progetto anche attraverso i nuovi contratti di apprendistato e la sperimentazione del sistema duale⁷.

I punti di attenzione indicati non riducono la rilevanza e il valore del progetto, soprattutto alla luce delle testimonianze di entusiasti formatori coinvolti e di allievi che raccontano la positività dell'esperienza formativa vissuta (cfr. il sito del progetto e il link al video indicati sotto). Tali punti, assieme ai punti di forza elencati sopra, possono anzi costituire una mappa articolata delle questioni che sarebbe utile considerare per orientare in modo proficuo e virtuoso il rapporto tra scuola e lavoro, anche al di là di questo singolo progetto: investimenti consistenti e continuativi, articolazione flessibile delle proposte, integrazione tra esperienze laboratoriali ed esperienze di inserimento in azienda, attenzione prioritaria alle esigenze dei soggetti in apprendimento, ascolto attento delle esigenze delle imprese e delle trasformazioni in atto nei vari contesti, cura sistematica della raccolta e pubblicazione dei dati, raccolta di evidenze sugli esiti e l'efficacia dei vari dispositivi, azioni di ricerca per migliorare i processi, sinergia e contaminazione reciproca tra organizzazioni aziendali e istituzioni formative, apertura internazionale, cura della formazione dei formatori e dei tutor aziendali, spiccata responsabilità sociale di tutti i soggetti coinvolti.

⁷ Già nel 2015, in Italia, il 36% dei percorsi di apprendistato in capo ai Centri di formazione professionale salesiani è stato svolto nella rete delle concessionarie FCA (FAC, 2015).

Bibliografia

- Ceci, M.P. (2008). Sinergie con le imprese per favorire l'occupazione. *Il Sole 24 Ore* del 12.10.2008.
- FCA, CNH Industrial (2016). *A Torino la prima edizione dell'International TechPro²*. Press Release. Torino: FCA, CNH Industrial.
- FCA (2015). *2015 Sustainability Report*. In <http://www.fcagroup.com/it-IT/sustainability/Pages/default.aspx>.
- Malizia, G., Gentile, F. (2016). Il Successo Formativo degli Allievi del CNOS-FAP Qualificati e Diplomatici nel 2013-14. *Rassegna-Cnos*, 32/1, pp. 79-105.
- Mejia Gomez, G. (2015). Una cooperazione aperta al mondo. Il caso di CNH Industrial. *Rassegna-Cnos*, 31/2, pp. 79-90.
- Tacconi, G. (2015). *Tra scuola e lavoro. Una prospettiva didattica sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione*. Roma: LAS.
- Tuttoscuola (2016). International TechPro2Event: due mondi si incontrano e si completano. In <http://www.tuttoscuola.com/portali/tuttoformazione/international-techpro2event-due-mondi-si-incontrano-e-si-completano-38737.html>.
- Veglia, M. (2008). *Programma TechPro2*. Torino: Fiat Group Automobiles.

Siti

- Sito del progetto: <http://www.techpro2.com/> (ver. 12.09.2016).
- Sito dei salesiani per la formazione professionale: www.cnos-fap.it (ver. 12.09.2016).
- Videointerviste sul progetto: <https://www.youtube.com/watch?v=JSjObA-VKH0> (ver. 12.09.2016).