

### 3 EDITORIALE

#### STUDI

---

- 9        Guglielmo Malizia – Vittorio Pieroni  
          Stage in azienda. Occasione di transizione Scuola – Vita attiva
- 39       Pasquale Ransenigo  
          I giovani d'oggi di fronte al lavoro e ai suoi significati

#### ESPERIENZE

---

- 49       Scambio culturale fra giovani lavoratori Italia – Germania
- 51       Otto Emrich  
          Esame della situazione economica e sociale nella Repubblica Federale Tedesca
- 61       Giancarlo Milanese  
          Occupazione e condizione giovanile in Italia
- 70       Reinhold Weinschenk  
          Problemi della condizione giovanile della Germania Federale

#### VITA CNOS

---

- 85       Umberto Tanoni  
          La sperimentazione delle Guide Curricolari CNOS
- 93       Pietro Chasseur  
          Esperienze di informatica al CFP << S. Zeno >> - Verona

#### SEGNALAZIONI BIBLIOGRAFICHE

---

- 97       A cura di Natale Zanni

*La settima Commissione permanente del Senato ha presentato in aula il 15 Novembre '84 il testo del Disegno di Legge per il nuovo Ordinamento della Scuola Secondaria Superiore.*

*È opinione abbastanza diffusa che il Disegno di Legge dovrebbe ormai trovare facile iter per l'approvazione del Senato; si offrono così prospettive abbastanza ottimistiche che la legge possa finalmente essere varata dai due rami del Parlamento entro il 1985.*

*Si è già da più parti rilevata la sostanziale indifferenza con cui il Disegno di Legge e il relativo progetto di riforma della Secondaria Superiore vanno raccogliendo, al di dentro del settore più direttamente interessato, gli uomini della scuola. C'è certamente da parte di molti pessimismo e rinuncia a sperare qualcosa di serio e di rassicurante, dopo tanti sogni avveniristici di riforme totalizzanti e successivi tentativi legislativi, regolarmente caduti in prossimità di una approvazione data per certa.*

*Noi siamo attestati fermamente a sperare che questa legge, con tutti i suoi limiti, possa essere varata e aprire il momento decisivo delle sperimentazioni serie e delle riforme graduali nella Scuola Secondaria.*

*Il settore della formazione professionale è sta-*

to profondamente condizionato per anni dalla mancata riforma della Secondaria Superiore. La legge 845/78 che governa il settore è tutta in prospettiva della riforma; la mancata entrata in funzione ha alterato profondamente anche il rinnovamento della formazione professionale e ha condotto le stesse Regioni a introdurre nel sottosistema formativo elementi interpretativi o direttivi di provvisorietà che, di anno in anno, si sono dimostrati sempre più negativi per il suo sviluppo ordinato.

Oggi le contraddizioni che si sono andate accumulando, hanno portato molti osservatori del nostro complesso e disordinato sistema formativo a optare, attraverso lo strumento legislativo più o meno esplicito, il ritorno a un deciso centralismo della scuola statale, a tutto svantaggio dell'attuato decentramento regionale e penalizzando il pluralismo culturale e formativo, che pure si presenta oggi come un privilegiato aspetto della formazione professionale, nell'ordinamento regionale regolato dalla Legge Quadro 845/78.

Gli Artt. 5, 24 comma c, 30, 32 del D.d.L. di riforma della Secondaria sono già una prova più che evidente dei tentativi in atto.

È vero, ai testi di legge è stata già data una interpretazione autorevole dal relatore Sen. Mezzapesa, che facendosi sensibile alle « vaste correnti dell'opinione pubblica, preoccupata dei contraccolpi che potrebbero derivare al nostro sistema socio-economico da un indiscriminato e piatto prolungamento dell'obbligo nei canali esclusivi dell'istruzione secondaria superiore », richiama fortemente l'Assemblea a superare « una sorte di pigrizia mentale delle istituzioni, in contraddizione con i tempi e con una società che presenta variegate segmentazioni di interessi e di esigenze, a cui occorrerebbe rispondere con una articolata disponibilità di strumenti formativi ».

*Siamo del tutto concordi con il Sen. Mezzapesa, che è decisamente rilevabile nel momento storico il rischio di « privilegiare una visione assorbente e al limite 'classista' della secondaria superiore, smentendo nei fatti quel rapporto di stretta collaborazione tra il sistema scolastico della secondaria superiore e sistema della formazione professionale che si è sempre invocato ».*

*Ma quali saranno poi le traduzioni coerenti nei Decreti Delegati da parte del Governo e quale la reazione delle Amministrazioni regionali allo scopo di realizzare questa auspicata « stretta collaborazione »?*

*Ne sarà certamente determinante l'attuazione dell'Art. 11 dello stesso D.d.L. sui « rientri scolastici », che trova corrispondenza nell'art. 10 della Legge Quadro 845/78 circa i « raccordi con il sistema scolastico » e nel successivo art. 11 della stessa legge sui « rientri scolastici », in cui si pone l'esigenza di reciprocità fra i due sottosistemi formativi.*

*Non sarà poi affatto indifferente alla perequazione e alla collaborazione dei due canali formativi, perché non ne risulti uno di serie A e un altro di serie B, sia l'adeguamento dei Decreti applicativi alla pluralità delle esigenze di formazione provenienti dal mondo socio-economico attuale, sia il superamento « dell'enorme divario di disponibilità finanziaria, che oggi esiste tra il Ministero della P.I., che finanzia gli Ips, e le Regioni che sopportano un onere poco programmabile basato annualmente sulle spese correnti »<sup>1</sup>.*

*Il CENSIS<sup>2</sup> indicava elemento caratterizzante il sistema scolastico dell'ultimo trentennio « una sostanziale iden-*

<sup>1</sup> ISFOL, *Rapporto 1984*, F. Angeli, Milano 1984, p. 22.

<sup>2</sup> CENSIS, *Educazione Italia '83*, materiale di ricerca, F. Angeli, 1984, pp. 13-14.

*tificazione tra la formazione e l'istituzione scolastica » propria di una società semplice. Tale modello pare, a giudizio del CENSIS stesso, in via di rapido superamento da parte di un altro tipo di cultura dello sviluppo formativo e questo, caratterizzato, fra l'altro, proprio dal « nascere di una nuova molteplicità di soggetti, che offrono formazione... con esplosione di servizi articolati che si affiancano, si sovrappongono, si intrecciano con il grosso filone portante dell'intervento statale ». Ne deriva insieme « attenuazione della centralità del servizio statale... unitamente al superamento dell'identificazione funzionale tra formazione e scuola... ».*

*Peraltro, se statisticamente si può rilevare che la domanda di cicli brevi può interessare circa 2 giovani su 3 fra i 14 e i 18 anni, non si può troppo superficialmente passare sugli articoli di Legge che li riguarda, senza doverne cogliere lo spessore sociale e misurare le conseguenze che derivano da ogni scelta del paese al riguardo.*

*Ci pare pure doveroso rilevare un altro aspetto dei problemi connessi all'armonizzazione dei due attuali sottosistemi formativi, che potrebbe aggravare il sospetto di discriminazione a danno di una categoria giovanile in formazione. Complessivamente, per la qualificazione degli studenti del ciclo breve statale, secondo il D.d.L., oltre il biennio si può presumere che necessitino ancora tempi da 600 a 1200 ore per l'indirizzo professionale prescelto. Non dovrebbe perciò essere negato — attraverso opportuni correttivi di legge — che le Regioni concedessero alla formazione professionale gli stessi ambiti di tempo nei corsi di propria spettanza; si deve estendere cioè la percorrenza dei corsi professionali da due a tre anni. Non è presumibile che l'allievo dei corsi professionali, dopo la licenza media o a seguito di un'uscita laterale e prematura dal*

*biennio, debba trovare per il corso di formazione tali limiti di tempo (al massimo due anni, 2400 ore), che impoveriscono la sua professionalità di base e che soprattutto riducono la possibilità di un arricchimento culturale e scientifico, che non dovrebbe essere qualitativamente inferiore a quelle per legge assicurato dagli allievi del biennio statale.*

*Facciamo nostro il giudizio già espresso dall'ISFOL<sup>3</sup> che il complesso problema di armonizzazione dei due sottosistemi formativi avrebbe potuto trovare soluzioni, adeguate alla « domanda di formazione molto elevata e fortemente differenziata », più che attraverso alcuni articoli di una legge di riforma della scuola quinquennale, « attraverso una Legge Quadro di governo dell'intero sistema, che tenesse conto di tutti gli attuali canali formativi: scuola secondaria, formazione professionale, apprendistato, congedi educativi, contratti di formazione , ecc. ».*

*Tutto però non sarà perso, se la saggezza dei Legislatori e degli Amministratori dello Stato e delle Regioni vorranno assumere comunque, nell'applicazione della Riforma, l'istanza che è implicita nell'ipotesi riferita.*

<sup>3</sup> ISFOL, *Rapporto 1984*, p. 266.



# Stage in azienda. Occasione Formativa di Transizione Scuola-Vita attiva.\*

Guglielmo Malizia - Vittorio Pieroni

Molte strutture del sottosistema educativo (scuola, formazione professionale [= FP], azienda...) operano spesso separate l'una dall'altra, nonostante si evidenzia la necessità di un coordinamento degli interventi per fornire al giovane conoscenze teoriche, capacità pratiche e formazione alla partecipazione creativa nel processo produttivo, in vista di una positiva entrata nella vita attiva. L'integrazione sembra potersi ottenere, tra l'altro, mediante iniziative di « transizione scuola-lavoro » che comportano l'avvicinarsi di agenzie diverse per l'offerta di opportunità organizzate di apprendimento e di razionalizzazione delle esperienze accumulate. Tali strategie hanno una funzione plurima di trasformazione del rapporto tra domanda e offerta di educazione, di scelta e calibratura degli interventi fra le strutture formative e del loro coordinamento.

\* La ricerca di cui al presente articolo è stata affidata dal Ministero del Lavoro al CNOS che ha realizzato il relativo progetto presso il suo laboratorio « Studi, Ricerche e Sperimentazioni », costituito presso gli Istituti di Didattica e di Sociologia della Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana di Roma. L'indagine è stata effettuata da un'équipe diretta da G. Malizia e composta da: V. Pieroni, G.C. Milanese e R. Mion dell'Istituto di Sociologia FSE-UPS; U. Tanoni della Direzione Nazionale del CNOS-FAP; S. Toniolo, M. Tonini, M. Palmarini, F. Flori, L. Fumanelli, S. Borsato in rappresentanza dei 7 CFP/CNOS-FAP dell'indagine.

Il rapporto finale della ricerca è stato curato da G. Malizia e redatto da V. Pieroni. Il presente articolo ne offre una sintesi preparata da G. Malizia e V. Pieroni.



La crisi del modello di formazione a compartimenti stagno si è venuta accentuando con l'aumento medio della scolarizzazione che ha implicato l'esclusione prolungata dei giovani dalla produzione e le conseguenti difficoltà di approccio con il mondo del lavoro al momento dell'uscita dal sistema educativo. Al fine di colmare questo divario sono stati studiati e sperimentati nuovi tipi di rapporto e di intreccio tra istruzione e lavoro. Per i giovani che vivono la realtà della FP l'esperienza di uno « *stage in azienda* », quale metodo di approfondimento educativo in ambiente di lavoro, sembra una strategia capace di realizzare la saldatura fra strutture della formazione e della produzione.

Entro tale quadro, la presente ricerca si propone di *valutare* alcune iniziative di stage effettuate nei CFP/CNOS-FAP, identificando quali siano le modalità ottimali di apprendimento e studiando la metodologia più consona all'integrazione di attività educative e di esperienze di lavoro. In secondo luogo, essa ha inteso elaborare uno o più *modelli* sperimentali di stage sulla base della verifica compiuta.

## 1. Le premesse teoriche

### 1.1. *Gli Stages nel Quadro dell'Alternanza*

Il modello dominante di sviluppo dell'educazione fino a tutto il '60 si può definire come « scuolacentrico »: esso si qualificava tra l'altro per le due caratteristiche del « panscolasticismo » e della « continuità iniziale »<sup>1</sup>. In seguito ad una lenta evoluzione che, iniziata nei primi anni del '900, si era conclusa alla metà del secolo, la scuola aveva raggiunto una posizione di monopolio sulla formazione costringendo le altre istituzioni educative ad occupare una condizione subalterna, almeno ufficialmente. Inoltre, la formazione veniva intesa come un processo unico, graduale e continuativo, confinato nel primo periodo dell'esistenza, sulla base del presupposto che l'istruzione necessaria e sufficiente per la vita potesse essere acquisita una volta per tutte nella giovinezza.

Nel 1972 l'Unesco lanciava la strategia dell'*Educazione permanente* come l'« idea madre » delle politiche formative per la fine del secolo XX<sup>2</sup>; richiamiamo qui due degli assunti su cui si fonda il nuovo modello e che

<sup>1</sup> G. MALIZIA, « Radiografia della scuola negli anni '80 », in *L'allusione cinetelvisiva*, Roma, Ed. Paoline, 1981, pp. 55-59.

<sup>2</sup> E. FAURE et alii, *Rapporto sulle strategie dell'educazione*, Roma, Armando, 1973.

costituiscono un capovolgimento radicale di prospettive rispetto al « panscolasticismo » e alla « continuità iniziale ». Lo sviluppo integrale dell'uomo richiede il coinvolgimento lungo l'intero arco della vita, oltre che della scuola, di tutte le agenzie educative in una posizione di pari dignità formativa, anche se ciascuna interverrà in tempi e forme diverse secondo la propria natura, la propria metodologia e i propri mezzi (policentricità formativa). In secondo luogo, il sistema formativo deve prevedere la possibilità di spezzare la sequenza dell'educazione in diversi tempi — in modo da rinviare parte o parti della formazione a un momento successivo al periodo della giovinezza — e di alternare momenti di studio e di lavoro (discontinuità e alternanza).

Oggi, alla metà degli anni '80 non si può ancora dire che i principi ricordati sopra abbiano trovato una realizzazione completa e soddisfacente. È un dato di fatto, comunque, che da dieci anni a questa parte si è sempre più avvertita l'esigenza di introdurre strategie atte a collegare la formazione con il contesto occupazionale. Il bisogno è stato particolarmente sentito dalle agenzie con sbocco diretto e immediato nel mondo del lavoro, qual è appunto la FP, che, di conseguenza, hanno tentato di attivare forme di alternanza: tra queste vanno annoverati senz'altro gli *stages aziendali*.

Alcuni studiosi *definiscono* lo stage come « un'esperienza di lavoro compiuta in azienda, presso enti pubblici, in aziende agricole, o, comunque, in situazioni lavorative, da giovani nel corso degli studi »<sup>3</sup>. Inoltre specificano che si deve trattare: di un periodo più o meno lungo, di attività differenziata, svolta in azienda, da parte di uno studente, in formazione<sup>4</sup>.

La formulazione abbraccia molti degli elementi che costituiscono la struttura portante di uno stage (chi, che cosa, quando, dove), ma non tiene conto del « perché », ossia delle motivazioni che giustificano il suo utilizzo tra le varie possibili strategie d'intervento e che a loro volta ne qualificano gli obiettivi.

L'art. 15 della *legge-quadio* sulla formazione professionale afferma a proposito degli stages:

« Le istituzioni [...] operanti nella formazione professionale possono stipulare le convenzioni con le imprese per la effettuazione presso di esse di *periodi di tirocinio pratico* e di esperienze in particolari impianti e mac-

<sup>3</sup> E. DEGIARDE, L. RIBOLZI, R. ZUCCHETTI, *Gli stages in azienda*, in « Quaderni di Quale Impresa » (1982), n. 5, p. 7.

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 13.

chinari o in specifici processi di produzione, oppure per applicare *sistemi di alternanza tra studio ed esperienze di lavoro* »<sup>5</sup>.

Se questa disposizione a suo tempo voleva legittimare l'introduzione dell'alternanza e dello stage nella FP, oggi non tutti sono d'accordo sulla precisione dei concetti in essa contenuti. In particolare Bresciani e Ghiotto<sup>6</sup> considerano piuttosto *riduttiva* l'idea di stage che se ne ricava, specialmente se rapportata alla nuova concezione di « professionalità » emergente dall'attuale andamento del mercato. Questa, infatti, non si definisce più in base alla semplice « capacità di eseguire un prodotto », ma piuttosto in vista del « potenziale contributo al funzionamento di un sistema organizzativo aziendale ». In secondo luogo, lo stage risulta mortificato dalla normativa della legge-quadro, in quanto questa lo relega alla semplice funzione di « tirocinio pratico », orientato all'apprendimento di particolari abilità inerenti alla qualifica. Tale obiettivo, infatti, è del tutto inadeguato di fronte alla multidimensionalità delle competenze richieste dall'introduzione nel mercato delle moderne tecnologie avanzate.

Partendo dalle critiche appena accennate, gli autori in questione definiscono lo stage « un privilegiato momento formativo mediante il quale l'allievo sperimenta nella concreta realtà lavorativa l'inserimento e l'espletamento del ruolo al quale viene formato »<sup>7</sup>. Ma anche questo concetto non pare del tutto esaustivo in quanto focalizza l'attenzione sul « ruolo », trascurando il più ampio contesto di riferimento.

A nostro parere, una definizione di stage dovrebbe abbracciare i seguenti *aspetti*:

- finalizzazione all'apprendimento e non alla produzione;
- durata variabile ma pur sempre limitata nel tempo;
- natura « gratuita » della prestazione e sua realizzazione « in modo protetto » nella concreta realtà lavorativa;
- progettazione dentro una struttura formativa e, al termine, previsione del rientro all'interno della stessa;
- rispondenza a precisi obiettivi di interazione/integrazione delle due realtà, formativa e produttiva;
- coinvolgimento delle imprese e delle forze sociali nella progettazione e nella realizzazione.

La multidimensionalità dello stage fonda la possibilità di costruire del-

<sup>5</sup> La sottolineatura è nostra.

<sup>6</sup> P. G. BRESCIANI - G. GHIOTTO, *Lo stage formativo in azienda*, in « Quaderno regionale IAL Emilia-Romagna », n. 9, Bologna, 1983, p. 15 e ss.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 16.

le *tipologie* dei modi in cui esso può trovare attuazione. In particolare lo schema elaborato da Bresciani e Ghiotto, contempla 5 tipi di stage<sup>8</sup>. Ne scartiamo uno a priori, lo « strategico » riservato al corpo docente, in quanto non compreso tra le esperienze oggetto dell'indagine. Gli altri quattro sono accomunati dall'utenza, gli allievi, ma si differenziano per gli obiettivi e per i tempi di effettuazione all'interno dell'arco formativo. Essi sono denominati rispettivamente: orientativo, conoscitivo, applicativo e di pre-inserimento.

Il primo offre l'opportunità di compiere un'esperienza di lavoro e di effettuare una riflessione sul suo significato, allo scopo di aiutare l'allievo a *orientarsi* nella scelta professionale. Si è quindi al livello minimo nella scala delle possibili integrazioni fra la formazione e il lavoro. In questo caso anche la durata della permanenza in azienda risulterà tra le più brevi, mentre il momento di progettazione e di realizzazione rientra nella fase di avvio della programmazione curricolare.

Lo stage a carattere *conoscitivo*, benché possa sembrare molto simile al precedente, in realtà se ne differenzia per il fatto di costituire il « passo successivo » in un processo di « riflessione sul lavoro ». Si tratta, infatti, di fornire all'allievo conoscenze relative ad un preciso settore professionale con obiettivi di verifica in rapporto a quanto appreso attraverso i programmi del corso. I tempi dell'inserimento in azienda non si differenziano molto da quelli dello stage di tipo « orientativo »: tuttavia in questo caso è il momento di effettuazione che cambia, in quanto lo stage « conoscitivo » per le sue finalità richiede che sia già trascorso un certo tempo dall'inizio del programma formativo. Tutto considerato, comunque, gli obiettivi di entrambe le esperienze possono esaurirsi nel 1° anno di formazione.

Lo stage *applicativo* è di natura diversa: la verifica viene effettuata non solo sulle conoscenze, ma anche sulle abilità acquisite nel processo formativo. Pertanto, esso comporta l'esigenza di una permanenza più prolungata in azienda, perché si possa realizzare un confronto utile con la pratica; anche il momento della realizzazione si colloca in una fase più avanzata del processo formativo, quando cioè la scelta del settore di qualifica è già stata operata da tempo e l'allievo ha compiuto approcci prolungati e di varia natura con le macchine utensili e con la sequenza delle loro operazioni.

Infine, lo stage di *pre-inserimento*, benché condivida con il precedente alcune finalità, se ne distingue per il fatto di focalizzare l'interesse prevalen-

<sup>8</sup> Qui ci limitiamo a presentare la tipologia proposta da Bresciani e Ghiotto, perché sono gli unici che abbiano effettuato un tentativo valido di sistematizzare la materia. Cfr. P. G. BRESCIANI - G. GHIOTTO, *o.c.*, pp. 18-20.

temente nella « verifica del ruolo professionale acquisito ». Pur essendo il tipo di stage più comune, il suo attuale utilizzo nella FP è oggetto di vivace dibattito per i rischi di devianza dagli obiettivi a cui, in teoria, dovrebbe essere finalizzato. Anzitutto, secondo il periodo in cui viene collocato durante l'anno scolastico, lo stage di pre-inserimento può essere ridotto alla funzione di pre-selezione di manodopera qualificata. Inoltre, al rientro nei CFP è più probabile che emergano problematiche interne all'attività didattica riguardanti tanto la disciplina che il recupero di eventuali lacune: per la vicinanza alla conclusione degli studi e all'inserimento definitivo nel lavoro, gli allievi si sentono poco motivati a riprendere con impegno la formazione.

Dopo aver tentato di fornire alcune definizioni e una tipologia dello stage è conveniente offrire *un primo bilancio* di tale attività.

Come si è detto sopra, gli sviluppi che si sono verificati dall'inizio degli anni '70 in poi a proposito dell'*educazione permanente* hanno contribuito a innescare contemporaneamente processi di cambio all'interno della FP. Uno degli effetti del rinnovamento è costituito dall'introduzione dello stage nel CFP. Più concretamente, il compito affidato a quest'ultimo di articolare in un unico momento formativo due strutture funzionali l'una all'altra, ma da sempre rimaste separate, è paragonabile nel suo piccolo al più vasto apporto dato dall'alternanza nel rivoluzionare il « prima » e il « dopo » di una vita professionale. Tale ottica ha permesso di trattare lo stage quale strategia dentro *l'alternanza* e di attribuire all'elemento contestuale entro il quale viene realizzato — l'azienda — la funzione di semplice « mezzo/strumento », mentre il fine rimane sempre di natura formativa.

Tuttavia non basta provare la fondatezza dei principi teorici che giustificano l'utilizzo della metodologia in questione nella FP, ma bisogna sondare anche le *effettive* possibilità di realizzazione. L'organizzazione di uno stage aziendale non avviene « nel nulla », né cala dal cielo grazie ad una normativa che lo suffraga; non è neppure sufficiente la buona volontà e la sensibilità di operatori appartenenti tanto al settore formativo che al produttivo per intraprendere concordemente tale esperienza.

L'accusa di « *latitanza* » rivolta da più parti, ai vari organismi, enti, associazioni, che dovrebbero stimolare e sostenere l'utilizzo di nuove strategie all'interno della FP, non viene quindi a caso. Alle intraviste possibilità di operare un « salto di qualità » nella FP attraverso un sempre più stretto *collegamento tra sistema formativo e mondo della produzione* non ha fatto seguito, infatti, un'azione altrettanto entusiasta e decisa da parte delle varie forze sociali e politiche, per promuovere le numerose e variegate esperienze

alternative che da qualche anno si moltiplicano anche in Italia. Anzi nei loro riguardi oggi si nota una certa diffidenza che trova connivenza non solo nelle Regioni, negli Enti locali e nei Sindacati, ma anche nella scuola e nella fabbrica. E questo nonostante che la problematica sia da tempo al centro di numerose normative a livello nazionale e regionale!

Infatti da parte dei CFP si tende a salvaguardare in primo luogo la propria autonomia dalle imprese, in modo da non correre il rischio di trasformarsi in « un'appendice del sistema industriale » e al tempo stesso per proporsi sempre più chiaramente come « agenzia formativa ». Sul versante delle aziende la presenza in fabbrica a più riprese e per un tempo prolungato di persone estranee, per di più con l'esigenza di essere introdotte nell'ambiente in modo formativo, ha suscitato all'inizio, e continua a provocare anche adesso, non poche perplessità, in quanto la maggioranza degli imprenditori rimangono strettamente ancorati ad una mentalità produttivistica e temono che il ritmo del lavoro possa subire ritardi o riduzioni. C'è da rilevare, tuttavia, come una parte dell'imprenditoria (riscontrabile in particolare tra i gestori delle medie/piccole aziende) risulti oggi abbastanza sensibile alla problematica e quindi pronta al dialogo con il mondo formativo: lo testimoniano le varie esperienze di stage aziendale intraprese finora in Italia.

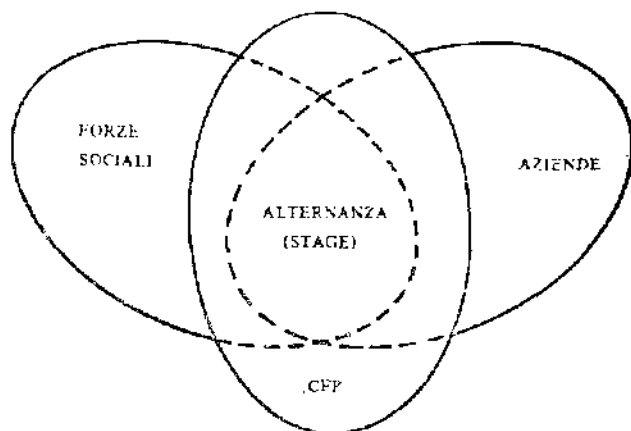
Sulla Regione, la Provincia e gli altri *Enti pubblici* si appuntano in genere le critiche delle altre parti interessate in quanto, come detentori del potere normativo, sembrano assolvere più al compito di « controllori » della osservanza della legge, che aiutare a risolvere le numerose questioni di ordine burocratico che essa solleva. Pertanto al presente essi sono percepiti come ostacolo alla integrazione tra la scuola e il mondo del lavoro, situazione che scoraggia l'iniziativa e costringe alla ripetitività. Da rilevare, non ultimo, che questa « latitanza » si verifica anche nelle Regioni la cui legislazione obbliga i CFP a intraprendere stages aziendali.

Infine il *Sindacato*. Pur passando come il fattore di maggior conflittualità all'interno dei vari tipi d'utenza, si presenta impegnato a difendere il posto di lavoro di chi l'ha, piuttosto che a occuparsi del futuro dell'attività professionale. La diffidenza nei suoi confronti proviene tanto dal settore produttivo che dal formativo, in quanto il sindacato è percepito come presente-assente al tempo stesso; si rende presente qualora non dovesse essere interpellato in merito alle singole iniziative intraprese congiuntamente dai due settori; è assente quando gli viene avanzata una richiesta di collaborazione.

È all'interno di questo quadro di riferimento che si sono svolti finora gli stages aziendali con tutte le conseguenze che comporta il dover far fronte alla serie di problemi di ordine economico/amministrativo/organizzativo de-

lineato sopra. Di conseguenza oggi lo scoglio più urgente da superare non riguarda tanto le questioni di natura epistemologica e l'individuazione degli assunti di base, ma piuttosto le difficoltà di natura *strutturale e metodologica*. Affinché tale strategia possa essere messa in atto si rende necessario valutare la reale possibilità che più agenzie appartenenti a differenti sotto-sistemi interagiscano e cooperino alla realizzazione di uno stesso progetto formativo.

Purtroppo la letteratura a proposito di alternanza e di stages è ancora ferma ai principi teorici (è già molto trovare qualche documentazione scritta di esperienze di stage intraprese), mentre per quanto riguarda il coinvolgimento dell'imprenditoria e delle forze sociali ad un'attività formativa, al presente ci si limita a fare dei grandi auspici. Si tratta in pratica di trovare uno *spazio comune* d'intervento entro cui far convergere l'apporto delle varie strutture interessate:



Entro tale ambito l'alternanza e lo stage sembrerebbero prestarsi meglio di ogni altra iniziativa ad essere gestiti in comune e ad assolvere agli obiettivi di ciascuna delle parti in causa. Si realizzerebbero in tal modo anche i principi di *policentricità* e di *discontinuità* in precedenza chiamati in causa.

## 1.2. L'Impianto delle Ipotesi

L'alternanza scuola-lavoro contempla tre fasi formative, al tempo stesso distinte e articolate fra loro: la formazione nel CFP, la verifica nell'azienda, il rientro nel Centro. Dentro questa scansione temporale il secondo momento costituisce a tutti gli effetti un vero e proprio periodo formativo, parte integrante del processo di insegnamento/apprendimento. L'ipotesi generale della

ricerca vorrebbe verificare le due affermazioni riguardo al CNOS-FAP. Pertanto, si suppone che: *il periodo di Stage realizzato in azienda dai CFP/ CNOS-FAP costituisce una fase essenziale del processo globale della formazione professionale e possiede una natura chiaramente educativa.*

Affinché lo Stage possa essere considerato « formativo », si richiede che esso realizzi determinati *obiettivi* e sia organizzato secondo certe modalità. Tali specificazioni rientrano nell'elenco delle ipotesi particolari che viene dato qui di seguito.

1 - *Uno stage può essere ritenuto formativo qualora permetta il raggiungimento di uno o più dei seguenti obiettivi:*

- 1.1 - offrire una conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- 1.2 - fornire un'occasione di verifica/confronto tra le conoscenze/competenze apprese nel CFP e la loro applicazione pratica nell'ambiente di lavoro, fra il sapere e il saper fare, tra la realtà della formazione e del lavoro;
- 1.3 - contribuire allo sviluppo integrale della personalità degli allievi;
- 1.4 - fornire una disponibilità di fondo a partecipare durante l'intero arco della vita lavorativa a forme di istruzione ricorrente.

2 - *Alla riuscita di uno stage sul piano formativo contribuiscono in maniera significativa le seguenti modalità organizzative:*

- 2.1 - impostazione dello stage nell'arco formativo entro il quadro di un'organizzazione modulare dell'insegnamento e di una programmazione curricolare;
- 2.2 - progettazione didattica dello stage secondo i principi della programmazione per obiettivi;
- 2.3 - partecipazione dei docenti alla progettazione dello stage;
- 2.4 - coinvolgimento dei genitori nello stage;
- 2.5 - partecipazione degli allievi alla programmazione dello stage;
- 2.6 - collaborazione nella organizzazione ed attuazione dello stage tra la direzione del CFP, i docenti e i rappresentanti degli imprenditori, dei sindacati, degli Enti locali e del Distretto Scolastico;
- 2.7 - scelta delle imprese che diano maggiori garanzie di formatività;
- 2.8 - preparazione nell'azienda di un ambiente sufficientemente formativo;
- 2.9 - presenza di un tecnico/operaio nell'azienda che funzioni da « tutor » degli allievi;
- 2.10 - visite continue ed efficaci da parte dei docenti agli allievi in stage;
- 2.11 - predisposizione di adeguati sussidi didattici (griglie di valutazione, questionari, etc.).

3 - *Le varie esperienze finora attuate all'interno dei CFP oggetto dell'indagine rendono possibile la elaborazione di uno o più modelli sperimentali di Stages, trasferibili anche in altri contesti.*



## 2. L'indagine sul campo

La *metodologia* è consistita nell'analizzare le esperienze di stage istituzionalizzate in 7 CFP dell'Ente CNOS: Verona, Venezia, Genova-Quarto, Bologna, Forlì, Ortona e Vasto. Infatti la ricerca si proponeva di valorizzare le diversificate opinioni di esperienze di operatori, utenti e osservatori, che avevano partecipato allo stage o ne avevano seguito lo svolgimento. Nella selezione dei Centri sono stati utilizzati i seguenti parametri: l'anno d'inizio dell'attività di stage; il numero complessivo delle esperienze realizzate; le diverse modalità di effettuazione; la distribuzione geografica a livello nazionale; la rappresentatività dei CFP in base alla loro ampiezza.

Nel tentativo di far emergere la varietà delle problematiche che sottostanno agli stages nei 7 CFP e di soppesare la validità delle esperienze finora compiute, sono state prese in considerazione fin dall'inizio varie possibili strategie di rilevamento, di cui quelle ritenute più adatte agli scopi dell'indagine sono risultate: l'osservazione partecipata; un sondaggio di opinione mediante questionario somministrato agli allievi e ai docenti; le interviste a testimoni privilegiati.

L'adozione della prima metodologia rispondeva all'esigenza, avvertita dall'équipe di ricerca, di conoscere il contesto dei CFP attraverso un diretto e personale *coinvolgimento*. Nel nostro caso ci si è serviti di una serie di griglie appositamente preparate che i ricercatori hanno applicato nel corso di visite in loco.

Il secondo strumento di indagine, basato sulla quantificazione delle opinioni, valutazioni e proposte, è stato introdotto allo scopo di ottenere un quadro il più possibile completo della situazione. Di conseguenza, i *questionari* hanno preso in considerazione soltanto le componenti che per il loro numero, esperienza e posizione potevano offrire il contributo maggiore di osservazioni nella direzione voluta: gli allievi e i docenti. Entrambi gli strumenti si compongono di vari blocchi di domande — parte a schema chiuso e parte a schema aperto — corrispondenti alle tematiche fondamentali della ricerca. Va notato che alla preparazione dei questionari hanno partecipato sia la Direzione Nazionale del CNOS-FAP che la Direzione e parte del corpo docente dei singoli CFP. Nell'applicazione dei questionari si sono utilizzati criteri differenti. Nel caso degli allievi si è tenuto conto non di tutto il complesso degli effettivi, ma solamente di coloro che avevano seguito uno o più stages; al contrario i docenti sono stati tutti inchiestati, anche se mancavano di un'esperienza diretta. L'applicazione del questionario agli allievi è avve-

nuta generalmente in aula, con la classe al completo, mentre gli insegnanti hanno compilato il questionario individualmente.

Nell'indagine sono state utilizzate anche metodologie di rilevamento che privilegiano l'aspetto qualitativo. Nel presente caso è stata scelta l'intervista strutturata a *testimoni privilegiati*, in quanto permetteva di concentrare l'attenzione su problematiche specifiche senza la rigidità del questionario e di raccogliere le opinioni di esperti, quali: imprenditori, sindacalisti, ex-allievi, genitori qualificati, autorità amministrative, rappresentanti del mondo della scuola. Lo strumento di indagine è consistito in una griglia di domande, mediante la quale sono stati intervistati 3 o 4 testimoni privilegiati ogni Centro, per un totale di circa 25 persone.

Dal punto di vista *temporale* lo svolgimento della ricerca è stato il seguente:

— novembre-dicembre 1983: primo seminario-incontro per definire il progetto di indagine e le metodologie di intervento, e avvio della ricerca;

— gennaio-febbraio 1984: prima visita nei 7 CFP da parte dei ricercatori e applicazione delle griglie di rilevamento;

— marzo-aprile: preparazione dei questionari e seconda visita in loco dell'équipe di ricerca per la somministrazione degli strumenti agli allievi e ai docenti e per le interviste a testimoni privilegiati;

— maggio-giugno: codifica ed elaborazione statistica dei dati, cui ha fatto seguito un incontro con i rappresentanti dei CFP per un primo rapporto sull'andamento dei dati;

— luglio-novembre: redazione definitiva del Rapporto.

Sembra opportuno offrire, a questo punto, una *visione d'insieme dei CFP* oggetto dell'indagine sulla base dei dati raccolti durante le visite in loco. Successivamente si forniranno alcune informazioni generali sui campioni degli allievi e dei docenti.

Anzitutto, l'istituzione dei Centri si colloca generalmente verso la metà degli anni '50, con l'eccezione di Bologna (che gode di una maggiore « anzianità » rispetto agli altri) e dei CFP di Verona e Vasto, sorti dopo la metà degli anni '60. Tutti hanno dato un *notevole* contributo alla crescita dell'industria sul territorio, fornendo una formazione professionale di base ai giovani e organizzando corsi di aggiornamento, perfezionamento e riqualificazione anche per manodopera adulta già al lavoro.

I settori di *qualifica* sono prevalentemente il meccanico, il grafico e l'elettrotecnico ed elettronico. In alcuni CFP si stanno avviando particolari corsi di specializzazione nel campo della pneumaodinamica, dell'odontotecnica, e dell'informatica, ma al momento costituiscono una netta minoranza, pur sempre indicativa dell'attenzione prestata al contesto locale.

Dal quadro sinottico dei corsi e degli iscritti di ciascun settore risulta che (cfr. tav. n. 1):

- la *meccanica* occupa una posizione maggioritaria, comprendendo da sola 52 corsi su un totale di 94 (55.3%) e 1.061 allievi su 1.881 (56.4%);
- segue la *grafica* con 23 corsi (24.4%) e 417 allievi (22%);
- infine il settore *elettrotecnico-elettronico* abbraccia nell'insieme 17 corsi (18.2%) per un totale di 374 allievi (20%).

TAV. 1. - *Quadro sinottico dei corsi e degli allievi per settore di qualifica nel CFP oggetto dell'indagine, relativamente all'anno 1983-84*

Settori di qualifica	Corsi		Allievi	
	Fq.	%	Fq.	%
Meccanico	52	55.3	1.061	56.4
Grafico	23	24.4	417	22.1
Elettrotecnico	14	15.0	316	17.0
Elettronico	3	3.2	58	3.0
Odontotecnico	2	2.1	29	1.5
Totale	94	100%	1.881 <sup>1</sup>	100%

(1) Il dato costituisce il 19% del totale della popolazione di allievi dei CFP/CNOS-FAP dell'anno scolastico 1983-84.

Per quanto riguarda la rispondenza dell'offerta formativa all'*evoluzione* del mondo produttivo, nei CFP visitati si riscontrano aspetti positivi ma anche limiti: per esempio, alcuni Centri hanno già introdotto nei propri laboratori macchine a controllo numerico (una innovazione che significa un investimento di non poco conto), ma non tutti possono permettersi attrezzature molto costose, adeguate alle esigenze del mercato (da qui il ricorso a strategie di alternanza). Tuttavia non sono da trascurare gli elementi di novità già introdotti nei Centri. L'informatica è ormai una realtà in tutti i CFP dell'indagine, che utilizzano ampiamente vari tipi di computer (Olivetti M/20 ed M/40, Apples...), nell'intento di offrire schemi e moduli di apprendimento relativi non solo al campo elettronico, ma funzionali alle esigenze di ciascun settore. In particolare nella grafica alcuni Centri dispongono di attrezzature d'avanguardia, tanto che sono le aziende che mandano i propri operai a se-

TAV. 2. - Quadro sinottico degli stages effettuati nei CFP dell'indagine antecedentemente al 1983-84

Anno	N. Stages	N. Allievi	Monte ore	Sett. qualifica <sup>1</sup>	Obiettivi <sup>2</sup>
1975/76	2	120	300	a, b	4
1976/77	2	120	500	a, b	4
1977/78	3	131	620	a, b	4
1978/79	4	165	910	a, b, d	4,1
1979/80	8	233	1.000	a, b, d	4,1
1980/81	8	227	1.070	a, b, d	4,1
1981/82	10	290	1.420	a, b, d	4,1
1982/83	9	311	1.930	a, b, c, d	4,1
Totale	46	1.597	7.950		

(1) a) meccanici; b) elettrotecnici; c) grafici; d) elettronici; e) odontotecnici.

(2) Rimane la tipologia considerata nel cap. I: 1) orientamento; 2) conoscitivo; 3) applicativo; 4) pre-inserimento; 5) strategico.

guire stages presso i CFP. Inoltre, va anche rilevato lo sforzo di un gruppo di CFP per ampliare le proprie attività nel settore secondario e terziario.

Quanto alla programmazione curricolare, i CFP non adottano tutti la stessa articolazione, a causa soprattutto della legislazione regionale in materia di FP. Le divergenze maggiori si registrano tra i 2 CFP che dispongono di un triennio (Venezia e Verona) pari a 3600 ore, e tutti gli altri con un migliaio di ore di meno. A questo proposito non bisogna dimenticare la richiesta di tutte le componenti della FP di riportare almeno a 3 gli anni di formazione.

Passando ora a considerare gli stages effettuati dai 7 CFP si può dire che il panorama complessivo risulta alquanto variegato. Alcune esperienze possono contare su una tradizione, altre sono recenti; una parte degli stages costituiscono vere e proprie strategie di alternanza, altri sono stati definiti come delle « avventure »; c'è poi chi deve obbligatoriamente organizzare gli stages, chi li effettua nel periodo estivo, chi li colloca all'interno dell'uno o dell'altro ciclo formativo, chi tenta nuovi esperimenti (in 2 tempi) e chi si prefigge obiettivi differenziati.

Dalla tav. 2 è possibile ricavare un quadro dell'attività di stage antecedente all'anno formativo 1983-84. Le prime esperienze sono state effettuate appena qualche anno dopo il passaggio da C.A.P. a CFP e con la comparsa in Italia delle strategie d'alternanza.

Oggi a 9 anni dall'inizio dell'attività, e considerando soltanto i CFP oggetto dell'indagine, il CNOS ha accumulato un patrimonio di esperienze, quantificabile nelle seguenti cifre:

- il numero complessivo degli Stages si avvicina alla settantina;
- finora ne hanno usufruito circa 2300 allievi, per complessive 12.000 ore (all'incirca 300 settimane di Stage).

Di conseguenza, l'indagine è stata realizzata in un contesto che era adeguatamente predisposto. Se poi si tiene conto che nell'anno formativo 1983-84 (cfr. tav. 3) sono stati organizzati 22 stages pari al 32% del totale (la quota annuale massima), che gli allievi erano 701, il 37,2%, e che le ore ammontavano a 4.430, si può concludere che la ricerca ha colto i CFP proprio nel momento di massimo sforzo e attenzione verso la problematica.

I settori maggiormente interessati sono la meccanica e l'elettronica che per primi hanno avvertito i cambiamenti in atto sul piano produttivo (da qui appunto i primi contatti con la realtà aziendale — attraverso gli stages — a partire dalla metà degli anni '70). La grafica si è mossa in tempi più recenti, probabilmente in coincidenza con il salto qualitativo dovuto all'introduzione di tecnologie avanzate.

TAV. 3. - Quadro sinottico delle esperienze di stage effettuate nei CFP dell'indagine nell'anno 1983-84

	N. Stage	N. Allievi	N. Ore	N. Aziende	Sett. Qualifica <sup>1</sup>	Obiettivi <sup>2</sup>
Ortona	4	146	750	23	a, b	4
Vasto	3	94	560	19	a, b, e	4
Genova	2	68	600	28	b, d	1,4
Bologna	3	164	320	38	a, c	4
Forlì	6	133	470	41	a	1,4
Venezia	2	40	80	22	a, c	1,4
Verona	2	56	1.550	23	c	4
Totale	22	701	4.330	194		

(1) Vale la suddivisione precedente a) meccanici; b) elettrotecnici; c) grafici; d) elettronici; e) odontotecnici.

(2) Idem sui precedenti: 1) orientamento; 2) conoscitivo; 3) applicativo; 4) pre-inserimento; 5) strategico.

Gli *obiettivi* che sottostanno alle varie esperienze sembrerebbero piuttosto uniformi: si parla per lo più di « pre-inserimento » e in alcuni casi anche di « orientamento ». In realtà il dato non è così scontato come potrebbe apparire a prima vista. Il termine « pre-inserimento » è usato tanto per chi segue lo stage nel IV ciclo quanto per chi lo effettua nel III. Se si tiene conto della tipologia di Bresciani e Ghiotto e stando alla suddivisione dei tempi, non sembra del tutto esatto caratterizzare il secondo come immediato inserimento; inoltre l'« osservazione partecipata » ha messo in luce anche caratteristiche del tipo « applicativo ». Lo stesso vale per gli stages « orientativi »: sia i tempi di attuazione che lo spazio loro riservato portano a considerarli anche di tipo « conoscitivo ».

Un ultimo accenno va riservato alle *aziende* coinvolte nell'esperienza. Di esse si dispone solo dei dati relativi all'ultimo anno, mentre mancano per gli anni precedenti in quanto non sono stati chiesti, anche perché non avrebbero aggiunto molte informazioni nuove. Nella maggior parte dei casi, infatti, si ritorna nelle aziende che offrono maggiore affidamento nella realizzazione degli obiettivi formativi dello stage. Il numero complessivo delle imprese coinvolte nell'ultimo anno si aggira attorno alle 200 unità. I 2/3 si possono ritenere ormai « stabili/convalidate » da un lungo rapporto di collaborazione; un terzo, invece, rientra in un progetto di ampliamento dell'esperienza.

Venendo poi alla descrizione dei *campioni*, quello degli *allievi* risulta composto da 578 soggetti. Presentano un numero particolarmente consistente di stageristi i CFP di Forlì (114 = 19.7% del campione), Ortona (113 = 19.5%) e Bologna (104 = 18%); tutti gli altri si collocano al di sotto del centinaio, e cioè Vasto (85 = 14.7%), Verona (63 = 10.9%), Genova (59 = 10.2%) e Venezia (40 = 6.9%). Nel settore di qualifica si registrano solo tre suddivisioni, riguardanti in ordine di consistenza: la meccanica (258 allievi = 44.6% del campione); la grafica (127 = 22%); l'elettronica (127 = 22%).

La variabile età si caratterizza per un andamento che va da un minimo di 15 ad un massimo di 28: i più giovani, 15-16 anni, costituiscono la fascia più rilevante (214 = 37%); seguono i diciassettenni che da soli raggiungono il 36% del campione, mentre i « maggiorenni » (18 anni ed oltre) sono in minoranza rispetto a tutti gli altri (143 = 24.7%).

Lo status socio-economico degli allievi è in generale basso e medio basso, coerentemente alle precedenti ricerche effettuate nei CFP/CNOS. Il 60% dei padri lavora nei settori primario, secondario e terziario basso, il 15% sono artigiani e commercianti e l'8,5% si trova in condizione non lavorativa; quasi del tutto assenti, invece, le professioni di maggior prestigio

(5%). Le madri risultano per il 56% casalinghe; un altro 25% lavora nel primario, secondario e terziario basso.

Quanto al livello di scolarizzazione, la gran maggioranza del campione (76%) possiede un titolo di istruzione — la licenza media inferiore — appena sufficiente per seguire corsi di FP; il 6% sono « drop-outs » della scuola dell'obbligo e solo il 14% ha intrapreso studi oltre l'obbligo. Infine, appena il 21% fa parte di qualche gruppo o associazione, di regola a carattere sportivo.

Il *campione dei docenti* è formato da 102 soggetti, distribuiti tra i 7 CFP nelle seguenti proporzioni: 25 (= 24.5%) a Bologna, 16 (= 15.7%) a Ortona, 15 (= 14.7%) a Verona, 14 (= 13.7%) a Genova, 12 (11.8%) a Vasto, 11 (10.8%) a Forlì, 9 (8.8%) a Venezia. L'età oscilla da un minimo di 20 anni ad un massimo di 71, con una concentrazione tra i 25 e i 45: più in particolare, il 35% si situa tra i 20 e i 30 anni, il 48% fra i 31 e i 50 e il 16% oltre i 50. La gran maggioranza sono laici (71), di cui i 2/3 sposati; il numero complessivo dei religiosi è di 31.

Quanto al titolo di studio, i due terzi circa possiedono un diploma di qualifica professionale, mentre un 16% ha conseguito la laurea e il 10% il diploma di scuola media superiore. Il campione si caratterizza per una gamma molto estesa di anni di insegnamento che per alcuni arriva fino a 40; la metà tuttavia rientra nei 10 anni. Il periodo di docenza nel CFP manifesta una variabilità più ristretta e in questo caso oltre la metà del campione non supera il limite degli 8 anni. Il 60% circa insegna fino a 2 discipline, il 30% e un 8% arriva fino a 5. La grande maggioranza del campione, il 71.5%, ha preso parte allo stage: di questi più della metà può vantare almeno due esperienze.

### 3. Rilievi conclusivi

#### 3.1. I Risultati dell'Indagine

La prima e più evidente conclusione complessiva va ricercata nell'esigenza più volte sottolineata nelle risposte degli inchiestati di un più *sistematico raccordo tra scuola e mondo del lavoro*, anche se ogni parte interessata vede la problematica da un punto di vista diverso (tav. 4 item 8 e tav. 6). L'altro dato da evidenziare è rappresentato dalla *relativizzazione della funzione della scuola e in genere delle agenzie formative nei confronti dell'attuale domanda educativa* (tav. 5), relativizzazione che fa sentire i suoi effetti quanto più la struttura formativa confina con il mondo del lavoro



TAV. 4. - Modifiche suggerite dagli allievi nei confronti del programma scolastico del CFP (dom. 11).

	Tot.	CITTÀ							QUALIFICA		
		Ort.	Vas.	Gen.	Bol.	For.	Ven.	Vcr.	Graf.	Mecc.	Elett.
1 - Più discipline teoriche	90 15.6	14 12.4	36 12.4	7 11.9	20 19.2	8 7.0	1 2.5	4 6.3	11 8.7	34 13.2	35 27.6
2 - Più ore di laboratorio	339 58.7	72 63.7	45 52.9	36 61.0	54 51.9	75 65.8	27 67.5	30 47.6	74 58.3	155 60.1	74 58.3
3 - Più ore di cultura generale	165 28.5	40 35.4	22 25.9	21 35.6	34 32.7	20 17.5	10 25.0	18 28.6	39 30.7	67 26.0	44 34.8
4 - Più ore per le discipline scientifiche	35 6.1	8 7.1	9 10.6	3 5.1	7 6.7	3 2.6	4 10.0	1 1.6	7 5.5	14 5.4	11 8.7
5 - Coordinare le varie discipline	84 14.5	11 9.7	13 15.3	5 8.5	20 19.2	10 8.8	7 17.5	18 28.6	26 20.5	32 12.5	16 12.6
6 - Collaborazione tra gli insegnanti	70 12.1	20 17.7	12 14.1	3 5.1	8 7.7	19 16.7	4 10.0	4 6.3	10 7.9	35 13.6	16 12.6
7 - Lavori di gruppo	160 27.7	31 27.4	32 37.6	20 33.9	24 23.1	31 27.2	8 20.0	14 22.2	30 23.6	69 26.7	44 34.6
8 - Più contatti tra la scuola e l'azienda	375 64.9	55 48.7	46 54.1	42 71.2	75 72.1	81 71.7	30 75.0	46 73.0	94 74.0	171 66.3	70 55.1
9 - Migliorare le attrezzature del CFP	232 40.1	31 27.4	51 60.0	27 45.8	45 43.3	55 48.2	14 35.0	9 14.3	32 25.2	114 44.2	62 48.8
10 - Insegnamento in funzione del mondo del lavoro	216 37.4	17 15.0	25 29.4	23 39.0	41 39.4	59 51.8	17 42.5	34 54.0	54 42.5	98 38.0	40 31.5
11 - Più formazione umano-cristiana	47 8.1	12 10.6	6 7.1	7 11.9	8 7.7	6 5.3	5 12.5	3 4.8	11 8.7	21 8.1	10 7.9

TAV. 5. - Principali carenze rilevate dal corpo docente nei confronti del CFP di appartenenza (dom. 8.1).

	Tot.	CITTÀ							STATO CIVILE		
		Ort.	Vas.	Gen.	Bol.	For.	Ven.	Vcr.	Cel.	Spo.	Rel.
Non risposto	42 41.2	7 43.8	4 33.3	8 57.1	6 24.0	7 63.6	4 44.4	6 40.0	6 27.3	22 45.8	13 41.9
1 - Cattivo funzionamento degli organi collegiali	17 16.7	4 25.0	2 16.7	2 14.3	5 20.0	2 18.2	0 0.0	2 13.3	5 22.7	5 10.4	7 22.6
2 - Scarso aggiornamento dei docenti	19 18.6	4 25.0	3 25.0	2 14.3	5 20.0	3 27.3	0 0.0	2 13.3	5 22.7	9 18.8	5 16.1
3 - Carezza di sussidi didattici	14 13.7	4 25.0	3 25.0	2 14.3	5 16.0	0 0.0	1 11.1	0 0.0	2 8.1	9 18.8	3 9.7
4 - Carezza di programmazione	12 11.8	1 6.3	3 25.0	1 7.1	5 20.0	1 27.3	0 0.0	1 6.7	0 0.0	7 14.6	5 16.1
5 - Carezza di verifica	13	2	2	3 21.4	2 8.0	2 18.2	0 0.0	2 13.3	3 13.6	5 10.4	5 16.1
6 - Disinteresse dei genitori	13 12.7	5 31.3	2 16.7	2 14.3	2 8.0	2 18.2	0 0.0	0 0.0	3 13.6	3 6.3	7 22.6
7 - Servizi di appoggio insufficienti	5 4.9	0 0.0	1 8.3	1 7.1	1 4.0	0 0.0	1 11.1	1 6.7	3 13.6	0 0.0	2 6.5
8 - Distacco tra docenti su obiettivi didattici	29 28.4	2 12.5	3 25.0	6 42.9	6 24.0	4 36.4	4 44.4	4 26.7	7 31.8	12 25.0	10 32.3
9 - Allievi disinteressati al programma formativo	17 16.7	2 12.5	1 8.3	1 7.1	9 36.0	0 0.0	2 22.2	2 13.3	5 22.7	6 12.5	6 19.4
10 - Difficoltà di rapporto allievi e docenti	3 2.9	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 13.3	2 9.1	0 0.0	1 3.2

TAV. 6. - *Proposte sullo stage sottoposte al consenso dei docenti (dom. 14).*

MOLTO D'ACCORDO	ABBASTAZA D'ACCORDO	POCO/NULLA D'ACCORDO
Conoscere meglio la realtà industriale nel territorio M = 1.22	Fare più incontri con gli imprenditori e le forze sociali M = 1.56	Progettare lo stage con i genitori M = 2.15
Riportare la formazione ad una durata triennale M = 1.25	Fare gli stages anche per i docenti M = 1.56	Progettare lo stage con gli allievi M = 2.25
Progettare lo stage assieme ai datori di lavoro M = 1.45	Progettare lo stage con il corpo doc. al completo M = 1.59	Fare lo stage durante il periodo estivo M = 2.27
	Organizzare più spesso visite aziendali M = 1.65	Progettare lo stage con il Distretto scolastico M = 2.67
	Portare nel CFP personale qualificato dell'azienda M = 1.67	Progettare lo stage nel 1° ciclo M = 3.00
	Progettare lo stage con le forze sociali M = 1.89	

TAV. 7. - *Gli obiettivi di uno stage, secondo gli allievi (dom. 22).*

	Tot.	QUALIFICA							CITTÀ		
		Ort.	Vas.	Gen.	Bol.	For.	Ven.	Ver.	Graf.	Mecc.	Elctt.
1 - Verificare le proprie competenze profess.	363 62.8	56 49.6	50 58.8	32 54.2	74 71.2	75 65.8	26 65.0	50 79.4	87 68.5	171 66.3	69 54.3
2 - Trovare un posto di lavoro	228 39.4	60 53.1	38 44.7	30 50.8	34 32.7	48 43.1	7 17.5	11 17.5	30 23.6	114 44.2	57 44.9
3 - Trovare un lavoro qualificato	206 35.6	43 38.1	37 43.5	22 37.3	39 37.5	39 34.2	14 35.0	12 19.0	35 27.6	103 39.9	45 35.4
4 - Orientare la propria scelta profess.	189 32.7	33 29.2	26 30.6	17 28.8	36 34.6	45 39.5	8 20.0	24 38.1	41 32.3	87 33.7	36 28.3
5 - Conoscere il mondo del lavoro	460 79.6	77 68.1	53 62.5	50 84.7	89 85.6	99 86.8	35 87.5	57 90.5	112 88.2	211 81.8	90 70.9
6 - Apprendere nuove tecnologie	299 51.7	48 42.5	52 61.2	36 61.0	48 46.2	64 56.1	17 42.5	34 54.0	60 47.2	132 51.2	70 55.1
7 - Integrare quanto appreso nel CFP	279 48.3	38 33.6	31 36.5	34 57.6	53 51.0	41 36.0	28 70.0	54 85.7	91 71.7	100 38.8	56 44.1
8 - Altro	4 0.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.9	0 0.0	3 4.8	2 1.6	1 0.4	0 0.0

(tav. 6). Questa seconda istanza conferma appieno quanto premesso nella parte teorica là dove si è rilevato il venir meno del cosiddetto « panscolasticismo », ossia del monopolio della scuola sui processi formativi e l'emergere al suo posto di una situazione di pluralismo di agenzie operanti su un piano di parità.

La terza grossa istanza che affiora è la comune richiesta (anche se non sempre esplicita) di una preparazione adeguata (e in forma ricorrente) alle esigenze del mondo del lavoro (tavv. 6 e 7).

Le tre esigenze, messe assieme, ci permettono già di affermare che all'interno dei CFP/CNOS-FAP tira « aria nuova » in fatto di attività formativa. A questo punto rimane solo da ponderarne la reale portata confrontando i risultati ottenuti con l'impianto ipotetico che sottostà all'indagine.

Richiamando in una visione d'insieme i risultati ottenuti nei due campioni inchiestati tramite questionario e quanto dichiarato nelle interviste focalizzate a testimoni privilegiati, si può sostenere che sull'ipotesi, 1.1, ossia sulla natura « socializzante » dello stage di introdurre il giovane al mondo del lavoro, tutte le parti in causa si trovano pienamente concordi (tav. 7, item 5 e tav. 6, primo item); non solo ma spesso sono stati evidenziati oltremisura i vantaggi derivanti da un'esperienza orientata a tale scopo<sup>9</sup>.

Invece sui restanti obiettivi il consenso va gradualmente diminuendo: non sempre è possibile (o per lo meno non in tutti i casi) fare dello stage un'occasione di *confronto tra il proprio « sapere » e il « saper fare »* (tav. 7, items 1 e 7), dal momento che in certe circostanze non è stata data l'opportunità per una verifica (ip. 1.2)<sup>10</sup>; inoltre, non sembra che si possano trarre molti vantaggi dallo stage in fatto di « sviluppo integrale della propria personalità » (ip. 1.3) (tav. 4, item 11); infine, pressato da problematiche contingenti, non pare che il giovane abbia tempo per pensare a quello che sarà il suo futuro professionale e a progetti di « riconversione/aggiornamento » del proprio sapere (ip. 1.4; l'affermazione, più che basarsi su risultati particolari, viene dedotta dall'insieme dell'andamento dei dati nel questionario-allievi).

Quindi l'ipotesi particolare n. 1, se considerata semplicemente in rapporto agli allievi, risulta nel complesso verificata totalmente o quasi per gli obiettivi socializzanti e professionali, mentre lo è solo per una minoranza riguardo agli altri due. Quindi, i giovani che più delle altre componenti si sono dimostrati entusiasti dello stage, finiscono per decretarne la minore

<sup>9</sup> Più che dai dati, quest'ultimo rilievo è ricavabile dall'osservazione partecipata.

<sup>10</sup> Vale quanto espresso nella nota precedente.

riuscita in rapporto ai vantaggi ricavabili sul piano formativo. Tuttavia, vista nell'insieme del contesto e delle persone che rientrano nell'indagine, l'ipotesi assume un'altra valenza: direzione, docenti, imprenditori, sindacalisti... sono tutti d'accordo nel ritenere che lo stage è finalizzato ai 4 obiettivi menzionati sopra, ponendosi come occasione di raccordo-confronto tra la scuola e l'azienda, fra il corpo docente e il personale specializzato del mondo del lavoro, tra la produzione della cultura e quella dei beni. Da questo punto di vista è possibile attribuire a tale attività una portata di « *alternanza* », che investe tutte le parti in causa (allievi compresi) e di conseguenza contribuisce a proiettare la formazione in una dimensione « strategica » di adeguamento alla realtà in mutamento e di ipotetica apertura alle frontiere del « permanente ».

Quanto alle varie *metodologie* da noi indicate come utili alla realizzazione di uno stage (ip. n. 2) la verifica non ha trovato, da tutti e/o in tutti i casi, rispondenza unanime. La principale discriminazione nella serie delle sotto-ipotesi passa tra quelle la cui realizzazione è di pertinenza del Centro e quelle dipendenti dalla collaborazione/rapporto con l'esterno. Nel primo caso sono annoverate tutte le modalità d'intervento in fatto di progettazione/realizzazione dello stage, che sono di competenza esclusiva delle Direzioni dei CFP e dei vari organismi che coordinano l'attività didattica. Dall'indagine risulta che lo stage è previsto quale parte integrante di un'organizzazione modulare per obiettivi, come viene anche specificato dalle guide curriculari relative a ciascun Centro (ip. 2.1 e 2.2). Di conseguenza alla sua progettazione/realizzazione partecipano (in toto o in parte) i docenti (ip. 2.3) i quali seguono gli allievi durante tale attività in conformità a precisi obiettivi di verifica e con adeguati sussidi didattici (griglie di valutazione, ecc., ip. 2.11).

Da rilevare, però, come vengano disattese le ipotesi riguardanti il coinvolgimento nella progettazione dello stage tanto degli allievi (o dei loro rappresentanti) che dei rispettivi genitori (ip. 2.5 e 2.4). Questo è al momento l'unica carenza che presentano i CFP/CNOS nella conduzione dell'attività di stage, anche se non si tratta di modalità di importanza centrale. Tuttavia il coinvolgere entrambe le componenti ci pare indispensabile, non semplicemente ai fini di una buona riuscita dello stage, quanto per favorire una mentalità flessibile e aperta al cambio in quelle « zone » rimaste in ombra rispetto alla « turbolenza » e mutabilità dei processi produttivi.

Più differenziato si presenta il consenso attorno alle restanti ipotesi, la cui attuazione però non era totalmente controllabile dal Centro. Quelle ipotesi che risultano *più verificate* riguardano: le visite in azienda dei docenti

agli allievi in stage (ip. 2.10)<sup>11</sup>, benché non sempre siano state effettuate nelle forme programmate, anche per motivi indipendenti dalla volontà dei docenti; e la scelta delle imprese che davano maggiori garanzie di formazione (ip. 2.7)<sup>12</sup>, ipotesi realizzata solo parzialmente soprattutto a motivo dell'alto numero degli allievi che partecipano allo stage e della mancanza di una conoscenza previa circa la volontà di collaborazione dell'impresa.

Quasi del tutto *disattese* e in certi casi affatto verificate le altre tre ipotesi relative a: la progettazione dello stage con la partecipazione degli imprenditori, del sindacato e dei rappresentanti degli Enti locali (ip. 2.6); la preparazione dell'ambiente aziendale e del personale affiancatore (ip. 2.8 e 2.9), in modo da garantire il carattere educativo dell'esperienza. Questi risultati poco soddisfacenti su elementi che sono di notevole importanza ai fini della realizzazione in chiave formativa della policentricità e dell'alternanza ridimensionano in parte la valutazione circa le metodologie; al tempo stesso tuttavia si deve riconoscere — coerentemente con le dichiarazioni dei Direttori e di alcuni dei « testimoni privilegiati » — che non è possibile ottenere molto di più e di meglio in proposito, stando alla normativa attuale che regola i rapporti tra CFP, aziende ed enti locali in tema di stages.

Volendo esprimere un giudizio complessivo sull'attività di stage progettata/realizzata nei 7 CFP dell'indagine sulla base delle opinioni dei vari campioni inchiestati, si deve concludere che in nessun caso si può parlare di esperienze negative. Anzi l'inchiesta senz'altro sancisce il *buon livello di progettazione-realizzazione degli stages organizzati nei CFP/CNOS-FAP*.

### 3.2. Modelli sperimentali di stage

Nel delineare possibili modelli di stage con valenza di trasferibilità ad altri contesti, è necessario tener conto di due ordini di considerazioni. Anzitutto, l'inchiesta ha messo in luce alcune istanze innovative dalle quali non si può prescindere nell'elaborare progetti complessivi. Inoltre, la Direzione Nazionale del CNOS-FAP ha predisposto e avviato contemporaneamente la sperimentazione delle nuove « Guide Curricolari »<sup>13</sup> impostandola secondo la logica delle « fasce professionali » e non più per « profili ».

Riguardo al primo punto, il risultato principale della presente indagine

<sup>11</sup> Dalla dom. 25 del questionario-allievi risulta che soltanto l'11% (63 in tutto) degli inchiestati non ha ricevuto visite in azienda da parte dei rispettivi docenti, durante lo stage.

<sup>12</sup> Relativamente modesta la percentuale delle richieste, tanto da parte degli allievi che dei docenti, di selezionare ulteriormente le aziende dove viene effettuato lo stage.

<sup>13</sup> CNOS (Ed), *La sperimentazione delle guide curricolari*, Roma, 1984.

consiste soprattutto nell'aver evidenziato l'ipotesi di uno stage *in due tempi* e/o di più stages nel corso del periodo formativo. Di essa si sono fatti portavoce particolarmente gli allievi e parte degli imprenditori, mentre la maggioranza dei docenti sembra restare legata al modello di un solo stage (da non trascurare tuttavia la minoranza di insegnanti che si è dichiarata a favore di più stages). Quanto al secondo punto, il riferimento alle fasce professionali « [...] oltre a rapportare il sistema formativo a quello produttivo, dà vita ad una nuova professionalità, superando il concetto di mestiere, favorisce l'inquadramento aziendale, chiarisce la posizione in tema di collocamento (Legge 845/78 art. 18 comma 1) [...] »<sup>14</sup>. Entrambe le indicazioni contribuiscono a ridefinire lo stage secondo la logica dell'alternanza.

È opportuno anticipare fin d'ora che i modelli che verranno proposti *non si discostano* sostanzialmente dalle linee secondo cui è stata condotta finora tale attività (coerentemente al « buon livello di realizzazione » riscontrato nella verifica delle ipotesi); essi, però, si rivelano più idonei a realizzare il collegamento tra formazione e lavoro e fra le conoscenze e competenze professionali, da una parte, e le capacità di « partecipazione al controllo del processo produttivo », dall'altra<sup>15</sup>.

Stando ai dati dell'indagine e all'osservazione partecipata, tali modelli sono anzitutto distinguibili in base alla diversa collocazione nel tempo, secondo cioè che vengano effettuati durante il primo o il secondo anno di formazione o durante il periodo estivo. A sua volta ognuno si caratterizza per gli obiettivi da raggiungere, per la collocazione nell'arco formativo e per la differente durata.

### 3.2.1. *Lo stage nel I anno di formazione*

Dall'indagine risulta chiaramente che uno stage collocato nella prima parte del primo anno di formazione (= I ciclo) trova generalmente tutti contrari: allievi, docenti, imprenditori, studiosi della FP. Di conseguenza non rimane altra scelta che situarlo nella *seconda parte*, grosso modo nel periodo che va da febbraio alla Pasqua o in quello immediatamente successivo, così da disporre, prima della fine dell'anno, di un lasso di tempo che permetta di operare un feed/back sull'esperienza e di colmare le eventuali lacune affiorate in relazione agli obiettivi prefissati.

Questo tipo di stage presenta una caratteristica propria, direttamente

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 24.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 14.



connessa a uno degli assi portanti della indagine: *la socializzazione al lavoro intesa come pluriarticolata conoscenza dei processi produttivi all'interno della qualifica prescelta*. Infatti, dal momento che la finalità centrale della sperimentazione delle guide curriculari CNOS è l'acquisizione di una formazione di base POLIVALENTE, lo scopo precipuo di uno stage effettuato durante il primo anno di formazione dovrebbe consistere nell'introdurre in un contesto operativo globale, considerato nella sua complessità, in coerenza con il passaggio dall'apprendimento di una semplice mansione ad una competenza generale sul processo produttivo. Dato che l'allievo possiede già una prima base di conoscenze nel proprio settore, l'esperienza in azienda servirebbe ad aiutarlo a calare il proprio « sapere » all'interno del processo produttivo, assicurandogli la partecipazione il più possibile ampia all'attività dell'impresa.

Passando al piano metodologico, bisognerebbe organizzare lo stage in modo tale che possa offrire al giovane l'opportunità di *ruotare in più aziende e/o più comparti delle stesse*. Quanto, poi, alla durata, non sembra che si pongano grossi problemi: dal momento che gli obiettivi sono di natura essenzialmente conoscitivo-socializzante, è difficile poter ipotizzare un doppio tempo o un tempo assai prolungato. Pertanto in base a stime fondate la durata ideale andrebbe fissata tra un minimo di 2 settimane a un massimo di 4-6; ciò permetterebbe anche di distinguere lo stage dalle visite guidate in azienda e da esperienze similari.

Logicamente la riuscita dello stage dipenderà da un'attenta *programmazione/realizzazione*, che preveda:

— il coinvolgimento nella preparazione, oltre al collegio dei docenti, degli imprenditori, dei sindacati, dei vari Enti locali, degli allievi e dei genitori, nei modi e con i compiti corrispondenti alle competenze proprie di ciascuna componente;

— un efficace intervento da parte delle autorità regionali e locali competenti sulla FP, atto a sostenere lo sforzo del Centro sia finanziariamente (agevolando le imprese che si prestano alla collaborazione attraverso incentivi di varia natura), sia organizzativamente, sia giuridicamente;

— un'adeguata selezione delle imprese che collaborano all'iniziativa, sulla base:

• della volontà di cooperare tenendo conto degli obiettivi prefissati dal Centro e/o comunemente concordati in precedenza;

• della presenza in tali aziende di processi produttivi e di tecnologie sufficientemente avanzate;

• della garanzia di disporre per un certo periodo di tempo di « tutors » o personale affiancatore specializzato;

— uno stretto contatto/rapporto tra il Centro e le varie imprese dove verrà effettuata l'esperienza;

— la presenza dei docenti in azienda, che dovrebbero operare d'intesa con i « tutors » a sostegno degli allievi.

Stando a quanto descritto in precedenza, l'allievo al termine dello stage dovrebbe possedere due ordini di competenze:

— *a livello teorico*, deve essere capace di preparare un rapporto su almeno un intero processo produttivo, considerato nell'insieme delle principali fasi operative distribuite all'interno di una catena di operazioni in una relazione di causa-effetto;

— *a livello operativo-pratico* (e qui avviene anche l'innesto con la « Sperimentazione delle guide curriculari ») dovrebbe poter eseguire « mansioni semplici... o più complesse ma rigidamente predeterminate... con scarsi ambiti di autonomia »<sup>16</sup>.

Tali acquisizioni permettono al giovane, una volta immerso nel lavoro, di diventare un operatore con funzioni propositive (e non solo produttive) capace di aprirsi alla continua riconversione delle proprie conoscenze, in rispondenza con l'evolversi dei processi tecnologici.

### 3.2.2. Lo stage nel II anno

Se l'obiettivo di uno stage inserito nel I anno di formazione consiste nell'introdurre ai processi produttivi in modo ampio e partecipato, coerentemente alla finalità dei primi due cicli, quello del II anno dovrà essere definito nel quadro di un'attività formativa ormai rivolta a preparare operatori su « fasce professionali » e non più su « profili ». Di conseguenza, una volta che l'allievo abbia acquisito adeguate conoscenze circa i sistemi produttivi, toccherà allo stage di fargli *sperimentare mansioni in più contesti operativi con un « ambito di autonomia più ampio »*.

In questo caso, tanto per la durata che per la collocazione nell'arco formativo, potrebbero essere previste ipotesi diversificate. Anzitutto la prima sarà senz'altro *superiore* a quella dello stage del I anno: tenendo conto dei suggerimenti avanzati nell'inchiesta, andrà da un minimo di 6 settimane a un massimo di 8-10. Inoltre, potrà essere gestita in un tempo unico o distribuita anche in due tempi, a loro volta ravvicinati o appartenenti a cicli diversi, secondo gli obiettivi che si intendono raggiungere (ricollegabili alla specificità dei programmi in loco). Come nel precedente modello, rimane quale caratteristica dominante la rotazione in più aziende e, al loro interno, in più reparti, che permetterà di svolgere più mansioni in più processi pro-

<sup>16</sup> CNOS (Ed.), *o.c.*, p. 25.

duttivi. Cambia invece *l'oggetto* della sperimentazione/verifica: si tratta di « mansioni complesse [...] relative ad una sola funzione per obiettivi diversi o a più funzioni per un solo obiettivo [...] che richiedono autonoma valutazione di più variabili [...] e controllo complessivo del progetto operativo del ciclo »<sup>17</sup>.

Pertanto, la finalità principale non si limiterà più semplicemente al confronto tra il « sapere » e il « saper fare », ma mirerà a un livello superiore di apprendimento, il « *saper produrre* ». In considerazione del fatto che il mercato del prossimo futuro non riguarderà tanto la « merce » quanto le « professioni »<sup>18</sup>, un'agenzia formativa del tipo di un CFP deve assumersi oggi la responsabilità di formare utenti capaci di essere produttivi in termini di « partecipazione al controllo » e non solo di operatività. Di conseguenza, verificare nella pratica il « saper produrre » significa per un allievo arrivato quasi al termine dell'arco formativo mettere alla prova la sua « polivalenza nella fascia di qualifica scelta e la formazione specifica nel ruolo professionale »<sup>19</sup>.

Tale impostazione dovrebbe favorire la preparazione di uno « *specialista a larga banda* » in rispondenza agli intendimenti che sottostanno all'introduzione delle nuove guide curriculari. Affinché lo stage possa dare il contributo richiesto, non solo dovranno essere adottate le modalità organizzative, che sono state enunciate a proposito del modello precedente (coinvolgimento di più parti in causa, selezione delle aziende, volontà di cooperazione...), ma sarà anche necessario prevedere analiticamente i vari processi produttivi che verranno sperimentati dagli stageristi e i conseguenti interventi pratici che dovranno essere operati su certe macchine e non su altre.

Di conseguenza, tanto la preparazione dello stage che la sua realizzazione pratica in azienda esigerà la presenza e assistenza continua non semplicemente dei vari operatori del Centro (direzione, docenti...), ma anche di quelli del mondo imprenditoriale, sociale, amministrativo e, in pratica, richiederà che venga notevolmente rinnovato il modo attuale di organizzare lo stage.

### 3.2.3. *Lo stage estivo*

Se ci si limitasse alle risposte dei vari campioni, si dovrebbe scartare a priori l'ipotesi di inserire lo stage estivo tra i modelli da sperimentare.

<sup>17</sup> *Ibidem*, p. 25.

<sup>18</sup> U. TANONI, *Fattori di strategie politica e formativa* (dattiloscritto), p. 6.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 29.

Siccome, però, è effettuato in almeno 2 dei 7 CFP dell'indagine, si è ritenuto opportuno prenderlo ugualmente in considerazione. Comunque, l'inclusione richiede almeno il verificarsi di *due condizioni essenziali*:

— *l'approvazione esplicita delle autorità competenti* (regionali, locali, ...), per assicurare il riconoscimento pubblico;

— *la partecipazione non più « facoltativa » ma obbligatoria* tanto degli allievi che dei docenti, a garanzia di un raccordo organico con il programma curricolare del Centro.

Il *vantaggio* principale dello stage estivo deriva dal fatto che non sottrae ore preziose allo svolgimento del programma e che la sua durata può protrarsi anche per 8-10 settimane. Tenuto conto che gli allievi che attualmente seguono gli stages estivi sono gli stessi che usufruiscono di un periodo triennale di formazione professionale, si potrebbe impostare l'intera sperimentazione prendendo in considerazione i due intermezzi estivi e impostandoli secondo gli obiettivi, le metodologie e le modalità organizzative dei due modelli precedenti. In tal modo cambierebbero solo i tempi di effettuazione, ma la struttura portante rimarrebbe uguale.

Al termine di questi rilievi conclusivi è conveniente guardare anche allo « *sfondo* » entro cui si colloca l'attività di stage, nel senso che essa non avviene nel vuoto, né può essere organizzata ricorrendo semplicemente a delle disposizioni giuridiche, ma deve essere preceduta e seguita da tutta una serie di attività parallele e/o alternative, che chiamano in causa i tre principali protagonisti: il Centro, le aziende e le forze sociali<sup>20</sup>. CFP e aziende interagiscono sulla base dello scambio reciproco di prestazioni (il tecnico specializzato che servirà a completare certi aspetti dell'attività didattica del Centro o, viceversa, personale docente che « riconverte » la manodopera aziendale...), così come le relazioni tra il CFP e le forze sociali permetteranno ad un più vasto pubblico di venire a conoscenza delle attività di stage, facendo in modo che possano essere estese anche ad altri contesti (in base alle istanze dell'ipotesi n. 3).

Per questa via sarà possibile *educare veramente al lavoro*, ossia ottenere che il giovane sia capace di collegare le competenze a svolgere singole operazioni con il più vasto ambito del processo produttivo e/o in situazioni differenziate. Pertanto si potranno creare le basi per figure professionali con competenza specialistica non più monovalente, ma polivalente, adatte cioè ad intervenire su operazioni a larga banda: soggetti mobili che possono facil-

<sup>20</sup> Cfr. schema riportato nel paragrafo 1.1.

mente ruotare all'interno delle aziende. Da qui il bisogno che la formazione del futuro offra esperienze di interdisciplinarietà, faciliti i rapporti con il mondo del lavoro e preveda una programmazione didattica, adeguata allo sviluppo tecnologico e aperta alla collaborazione con il territorio.

# I giovani d'oggi di fronte al lavoro e ai suoi significati

Pasquale Ransenigo

Il 1985, « Anno internazionale della Gioventù », appena iniziato, offre varie opportunità di riflessioni, di inchieste e di studi sulle forme, sui contenuti e sulle modalità dell'integrazione sociale dei giovani.

Anche il tema del rapporto dei giovani con il lavoro, che pure ha sempre costituito uno dei più consistenti ed esplorati oggetti di indagine, sollecita un approccio metodologico più critico ed approfondito, specialmente da parte di coloro che dalle analisi e dalle rilevazioni sociologiche e statistiche intendono trarre le linee di orientamenti concreti per riprogettare interventi formativi e scelte operative nei confronti dei giovani attuali.

Per gli educatori, in particolare, è difficile rimanere impassibili di fronte a tanta distanza che i discorsi paludati sul lavoro determinano sulla propria tensione professionale protesa a ricercare di conoscere responsabilmente la complessa realtà che i giovani d'oggi vivono nei confronti del lavoro e dei suoi profondi significati. Di fronte alla drammatica situazione dell'impressionante dilagare della disoccupazione giovanile, risultano quanto meno provocatorie le valutazioni generiche che si rifanno alle categorie stereotipate della « disaffezione » o del « rifiuto » del lavoro da parte dei giovani.

A metà fra il grido di dolore e il paternalistico rimprovero, tali categorie hanno certamente costituito il piatto forte di menù di agenzie d'opinione, capaci di predisporre un appropriato contorno di verifiche ormai da

manuale, come « riflusso », « ritiro nel privato », « integrazione », « arresa » dei giovani.

In realtà, anche il campo delle ricerche non ha potuto sempre sottrarsi a committenze ideologiche che potessero, da una parte, dimostrare che l'esistente divisione del lavoro veniva accettata o introiettata dai giovani e che al lavoro essi attribuivano un valore positivo o, perlomeno, lo accettavano come strumento di autorealizzazione; o, d'altra parte, esaltare quasi ossessivamente ogni benché minimo segnale di critica che i giovani potevano esprimere nei confronti delle società capitalistiche avanzate, rilevando ogni comportamento giovanile rivoluzionario nei confronti del lavoro.

Verso questo genere di interpretazioni sta ormai emergendo una diffusa e legittima diffidenza che non nasce solo dal sospetto che gran parte delle immagini utilizzate riflettono sostanzialmente la tradizionale valutazione che ogni generazione dà della successiva, ma anche dalla consapevolezza di poter disporre di strumenti più affinati di rilevazione della reale situazione giovanile, per evidenziare gli elementi che eventualmente si presentano come caratteristici di atteggiamenti e di comportamenti dei giovani attuali nei confronti del lavoro e del suo significato nella loro vita. Con trasparente semplicità, gli addetti ai lavori sembrano riorientarsi a ricercare risposte più convincenti attorno ad interrogativi ben precisi: dove - quanto - come lavorano o lavorerebbero i giovani d'oggi?

## 1. Alcuni dati di scenario

Nel trascorso anno 1984 sono stati socializzati alcuni dati significativi di ricerche e di studi condotti all'insegna di una più reale diagnosi della situazione giovanile nei confronti del lavoro. L'attuale fascia giovanile dai 14 ai 29 anni è stata l'area comune di indagine di ricerca sociologica a cui si riconducono alcuni dati che è opportuno richiamare anche se in sintesi.

1.1 *Il XVIII Rapporto Censis 1984*, elaborando in proprio i dati di tre indagini condotte nel 1983 dalla Doxa/Schell - dalla Doxa/Iard - dalla Doxa/Eurobarometro, colloca la tematica del rapporto dei giovani con il lavoro tra gli elementi che concorrono a delineare « il nuovo ciclo dei comportamenti giovanili »<sup>1</sup>.

La novità dei comportamenti dei giovani 14-29 anni nei confronti del

<sup>1</sup> CENSIS, *XVIII Rapporto sulla situazione sociale del paese*, Roma, pp. 82-86.

lavoro consisterebbe, sempre a giudizio degli estensori del rapporto *Censis*, nel rifiuto da parte dei giovani inchiestati di considerare il lavoro come fonte di sicurezza e, quindi, come garanzia di continuità.

In rapporto alla fascia di età immediatamente più anziana, i giovani ventenni cercano sicurezza nel lavoro solo per il 19,1%, contro il 33,5% dei trentenni (tab. 1).

TAB. 1. - *L'attenzione dei giovani al problema del lavoro*

Cosa si considera più importante nella ricerca di un lavoro	20-30 anni	31-40 anni
Lo stipendio	32,4	30,9
La sicurezza	19,1	33,5
La gente con cui si lavora	6,9	4,1
La sensazione di fare qualcosa di utile	36,8	28,9
La possibilità del tempo parziale	2,9	1,5
La flessibilità dell'orario	2,0	1,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Doxa/Eurobarometro, 1983.

Questo dato innovativo, avvertono i medesimi ricercatori, non deve far pensare ad una sorta di svuotamento dei contenuti e dei valori propri del lavoro: i giovani ventenni sembrano evidenziare « la capacità di giocare sul doppio pedale del distacco dal passato, soprattutto da quello che non ha saputo evolversi, e della riproposizione di alternative nel presente ».

Accanto, infatti, alla diminuita ricerca di sicurezza nel lavoro cresce, invece, l'attenzione al reddito (32,4% dei ventenni contro il 30,9% dei trentenni), la sensazione di sentirsi utili (36,8% e 28,9% rispettivamente), ma anche la possibilità di utilizzare il tempo parziale (2,9% e 1,5% rispettivamente) e flessibilità nell'orario di lavoro (2,0% e 1,0%).

Ciò indurrebbe ad approfondire il senso innovativo della proposta giovanile anche nei confronti del lavoro che riconferma il rifiuto di formule rigide, ma evidenzia l'assenso a proposte che garantiscano un sufficiente grado di libertà e di soggettività.

Il nuovo ciclo dell'esperienza giovanile, concludono i ricercatori del



Rapporto Censis, evidenzia il consolidarsi di « comportamenti che si fanno più articolati e complessi, dove i ritmi del mutamento si fanno forse più lenti, ma acquistano maggiore concretezza e configurano un periodo di nuova accumulazione di energie e progetti nel quale si ridisegna la mappa dei riferimenti cardine della propria vita, dove, infine, il mondo giovanile sembra acquisire maggiore autonomia rispetto ai poli di riferimento tradizionali della propria esistenza ».

1.2 *Il Rapporto Isfol 1984*<sup>2</sup> affronta l'analisi degli atteggiamenti dei giovani 14-29 anni sulla base dei dati forniti dall'indagine EVA (Entrata nella Vita Attiva) in collaborazione col Ministero della P.I. e con l'ENI-ISVET.

L'indagine EVA, come è noto, è una ricerca annuale sui destini delle leve giovanili in uscita dal sistema formativo, rilevati a tre anni di distanza dal conseguimento dei titoli di scuola media, di scuola secondaria superiore e di qualifica acquisita nei Centri di Formazione Professionale, su un campione nazionale di 5036 soggetti che sono usciti dal sistema formativo nel 1979 e inchiestati nel 1983.

Gli items proposti dall'inchiesta, appunto perché ripetuti negli anni, non permettono valutazioni complessive se non in riferimento alle medesime inchieste condotte negli anni precedenti e in dipendenza dalle ipotesi formulate nella fase progettuale dell'avvio dell'indagine stessa.

Il limite strutturale dell'inchiesta, imposto ovviamente dalla necessità di controllare anno per anno l'andamento del mercato del lavoro con particolare riferimento all'occupazione giovanile, non impedisce di rilevare però alcuni dati e le conseguenti valutazioni, che l'Isfol offre prioritariamente al Ministero del Lavoro e al Ministero della Pubblica Istruzione, in vista dell'attivazione di iniziative di politica attiva sia del lavoro, sia della formazione richiesta per l'ingresso dei giovani nella vita attiva.

Un primo dato significativo che emerge dall'indagine EVA/Isfol conferma il rifiuto consistente dei giovani dai 14 ai 29 anni di formule rigide proprie del sistema scolastico italiano attuale.

Su 13,3 milioni di giovani dai 14 ai 29 anni, censiti nel 1983, ben 900 mila si dichiarano studenti non iscritti né alle scuole secondarie, né alle facoltà universitarie: appartengono cioè ad interventi formativi alternativi rispetto al sistema scolastico in senso stretto (corsi di formazione profes-

<sup>2</sup> ISFOL, *Rapporto 1984*, Franco Angeli, Milano, 1984, pp. 64-80.

sionale pubblici e privati, attività di recupero scolastico, corsi di specializzazione ecc.).

Tale dato, non reperibile nelle fonti statistiche correnti che ripartiscono ancora i giovani nelle tre grandi categorie dei licenziati - dei diplomati - dei laureati, ripropone l'esigenza di conoscere più a fondo le motivazioni di una consistente fascia giovanile alla ricerca di itinerari formativi propri e qualificanti rispetto ad un'entrata nella vita attiva sempre più problematica nel nostro paese.

La ricerca di vie alternative per la propria formazione evidenzia, ovviamente, un atteggiamento attivo da non sottovalutare allorché si voglia esprimere giudizi reali sui giovani d'oggi nei confronti del lavoro.

Un secondo dato rilevabile dall'indagine EVA/Isfol riguarda la particolare situazione dell'1,7 milioni di giovani dai 14 ai 29 anni che erano disoccupati nel 1983, con un incremento di 159 mila in più, rispetto all'anno precedente.

Tali giovani disoccupati hanno livelli medi di istruzione superiori a quelli dei giovani che risultano occupati nello stesso anno: il 30% dei giovani che sono in cerca di lavoro dispongono di un diploma e tale percentuale scende di quasi 10 punti, relativamente ai giovani con un livello di scolarità inferiore.

Ciò permette ai ricercatori di constatare, ancora una volta, che il « sistema produttivo, nonostante le trasformazioni tecnologiche ed organizzative degli ultimi anni, assorbe più agevolmente la manodopera dequalificata adde- data a mansioni esecutive, che non la forza di lavoro più qualificata e con aspettative più marcate rispetto ai livelli di inserimento nel lavoro; ciò è anche dimostrato dall'ampio ricorso delle aziende nel 1983 e nell'ambito dei contratti con finalità formative ai giovani con la sola licenza media e mansioni operaie ».

Un terzo elemento emergente dall'analisi condotta dalla ricerca EVA/Isfol riguarda più direttamente la modificazione degli atteggiamenti dei giovani inchiestati nei confronti del lavoro.

Rispetto alla rilevazione EVA condotta nel 1980, i ricercatori notano « alcune modifiche di atteggiamenti non marginali, quali una minore insistenza sul reddito elevato... ed un maggior peso degli items - sicurezza - realizzazione personale - coerenza con la formazione », discostandosi alquanto rispetto alla valutazione Censis.

Il peso di tale modificazione è giustificato dai ricercatori così significativo, da indurre non solo « una revisione delle ipotesi relative ad una richiesta giovanile di lavoro saltuario e che permetta tempo libero », ma anche

e soprattutto l'affermazione esplicita di un riconoscimento del lavoro « come momento non transitorio della propria giornata complessiva, ma come momento centrale della propria complessiva identità ».

Di fronte a tale modificazione di atteggiamento giovanile nei confronti del lavoro, che sembra sconvolgere e sconfiggere i tentativi degli studiosi impegnati a dimostrare la marginalità del valore del lavoro e la visione tutta strumentale di esso, i ricercatori dell'indagine EVA/Isfol riconoscono realisticamente la necessità « di proseguire e sviluppare indagini ed analisi che collegano le nuove tendenze giovanili nei confronti del lavoro, nel momento in cui mutano profondamente i contenuti, i modi e l'organizzazione stessa del lavoro ».

L'interesse a proseguire e sviluppare indagini ulteriori sollecita, quindi, a prendere in considerazione attenta un'altra ricerca specifica, socializzata dall'editrice « Mulino » nel mese di novembre 1984.

1.3 *L'indagine IARD « Giovani oggi »*<sup>3</sup> è stata condotta dal medesimo Istituto in collaborazione con la Doxa nell'autunno 1983 su un campione di 4.000 soggetti dai 15 ai 24 anni, con conseguente riduzione dell'universo statistico di riferimento, rispetto all'indagine Censis e Isfol, a 9 milioni di giovani compresi in tale fascia di età.

In un denso capitolo dal titolo « Il lavoro e i suoi significati », Guido Romagnoli — ordinario di sociologia del lavoro e preside della Facoltà di Sociologia dell'Università di Trento — dopo aver illustrato le ipotesi di partenza per individuare le aree di indagine specifica fatte proprie dall'indagine, traccia un quadro strutturale di sintesi per quanto riguarda la situazione dei giovani intervistati che sono presenti nel mercato del lavoro.

I dati essenziali, documenta il medesimo ricercatore, sono cinque:

a) il tasso di attività registrato è particolarmente, o inaspettatamente, elevato (il 60% degli intervistati ha avuto nel corso della sua esistenza una qualche esperienza lavorativa);

b) esso, però, comprende una quota di occupazione marginale o periferica in senso stretto che riguarda il 22% degli occupati;

c) gli inoccupati in cerca di lavoro, in percentuale quasi doppia rispetto alle statistiche ufficiali, sono prevalentemente giovani che appartengono

<sup>3</sup> AA.VV., *Giovani oggi*, Mulino, Bologna, 1984, pp. 51-79.

a famiglie con un livello di istruzione medio-basso, evidenziando ancora una volta una consistente connotazione di classe;

d) le attività di gran lunga prevalenti sono di tipo manuale (il 67%) e a scarso livello di qualificazione (quasi il 50%) e sono effettuate anche da soggetti che appartengono a famiglie con istruzione medio-alta (quasi il 32% della classificazione del gruppo);

e) tali mansioni sono svolte soprattutto in piccole e piccolissime aziende, con remunerazioni presumibilmente inferiori alle tariffe sindacali minime e con orari di lavoro particolarmente lunghi (più di 45 ore settimanali) per un quarto dei giovani occupati.

Il quadro complessivo, in sostanza, conferma con maggior profondità di rilevazione i risultati conosciuti attraverso le indagini Censis e Isfol precedentemente annotati: la popolazione giovanile attuale è più disponibile alla prestazione lavorativa, ma si tratta, presumibilmente, di una disponibilità ascrivibile, a giudizio del medesimo ricercatore, « più alle condizioni materiali del mercato che non all'affermarsi collettivo di una diversa modalità di prestazione e di comportamento dell'offerta », evidenziando una situazione di collocazione « periferica » che può rivelare con drammaticità comportamenti di dipendenza dalle regole sociali che presidono al funzionamento del mercato.

Ma quale prezzo e quale incidenza sul sistema dei valori del lavoro comporta una simile situazione per i giovani attuali? Gli items proposti nell'indagine consentono di trarre alcune risposte all'importante interrogativo formulato, evidenziate dal medesimo ricercatore in un apposito paragrafo del capitolo da lui redatto e che qui si riassumono in sintesi.

Una prima risposta relativa al perché i giovani intervistati considerino il lavoro come un elemento molto importante nella propria esistenza, posto immediatamente dopo la famiglia e prima delle relazioni affettive, va probabilmente ricercata nel « calcolo razionale » che il soggetto è costretto a fare tra le proprie aspettative e le reali opportunità derivanti da un quadro negoziale delle appartenenze sociali.

A prova di tale interpretazione sta la constatazione che per gli intervistati il lavoro non va al di là dell'esperienza individuale: il 70% dichiara di avere poca o nessuna fiducia nei sindacalisti e il 44% si dichiara d'accordo con l'affermazione per cui « se si vuole la completa uguaglianza si distrugge l'iniziativa personale ».

Tale posizione giovanile giustificherebbe l'immagine negoziale del lavoro, in cui prevalgono gli elementi legati alla prestazione più che al valore,

e quelli strumentali più di quelli intrinseci: ciò costituirebbe una seconda risposta rispetto al posto importante che il lavoro occupa per i giovani attuali.

Infatti, il reddito, la sicurezza del posto e la possibilità di migliorare la propria posizione raccolgono il 48% delle adesioni, seguiti dagli indicatori di autorealizzazione nel lavoro, riferiti all'autonomia, all'interesse, alla possibilità di imparare e di esprimere le proprie qualità, che raggruppano il 33% degli intervistati, mentre solo il 17% di essi considera al primo posto le condizioni di svolgimento del lavoro, riferite all'orario, al rapporto con i colleghi e con i superiori.

Confrontando le risultanze dell'indagine IARD con quelle sopra riportate dall'inchiesta Isfol si evidenziano discordanze tra le valutazioni strumentali del lavoro della prima e le valutazioni più espressive della seconda.

Ciò indurrebbe a verificare la connotazione di classe che caratterizza i soggetti intervistati, tanto più che la stessa indagine IARD rileva che, per i soggetti appartenenti a strutture familiari con maggior livello di istruzione, il lavoro appare anche un luogo di autorealizzazione condiviso per il 53% di essi.

Una terza risposta, sempre relativa al peso che il lavoro ha nella condizione dei giovani inchiestati, è riferita alla preferenza manifestata per il 60% nei confronti di un allungamento dell'orario di lavoro, in cambio di un maggior guadagno, mentre il 10% si ritiene soddisfatto della propria situazione attuale di occupazione, a cui fa riscontro il 65% degli occupati, che si dichiara soddisfatto della quantità di tempo libero a disposizione.

Tale propensione manifesta, ovviamente, una situazione occupazionale in strutture produttive piccole e probabilmente poco regolamentate, come già rilevato precedentemente.

A questo punto dell'analisi dei dati offerti, rimane ancora un interrogativo: quale grado di soddisfazione manifestano i giovani attuali nei confronti del lavoro?

L'interrogativo, infatti, è pienamente giustificato e pertinente dal momento che gli occupati intervistati presentano caratteristiche occupazionali di evidente dequalificazione e di collocazione in strutture produttive marginali e comunque instabili, come quelle della piccolissima impresa. Contrariamente a quanto potremmo aspettarci, gli insoddisfatti sono il 26,6%, con una netta prevalenza dei giovani meridionali ed una, più sfumata, delle donne.

Anche da questa risposta sembra confermato un atteggiamento di diffuso realismo e di prudenza nella valutazione della propria condizione: il 50% attribuisce la non piena soddisfazione alle condizioni concrete di svol-

gimento dell'attività lavorativa, mentre il 33% accusa l'insufficienza del reddito o l'insicurezza del posto e solo il 6% si ritiene insoddisfatto rispetto alla possibilità di autorealizzazione contenuta nella mansione assegnata.

Ciò autorizza il ricercatore a rilevare un'ulteriore conferma di una evidente strumentalità del lavoro: « ognuno ricerca nel lavoro solo ciò che esso può dare... non autorealizzazione, altamente improbabile in lavori prevalentemente manuali e a scarsa qualificazione ».

È evidente, dunque, il peso di un condizionamento reale se il 28% manifesta apertamente la volontà di cambiare il proprio tipo di lavoro per un altro che favorisca un'espressione maggiore delle proprie capacità.

In conclusione, il realismo degli intervistati non appare una mera soggezione o adattamento passivo ad una condizione « esterna », ma sembra risultare da una razionale operazione di calcolo che ognuno fa, quando riconosce l'esistenza di una oggettiva scala di differenze sociali, che caratterizza ancora la nostra società italiana e la situazione di crisi di sviluppo delle realtà produttive di beni e di servizi.

## **2. Quale impegno per gli educatori**

Di fronte ai dati di scenario che le tre indagini presentano si impone anche agli educatori un rinnovato impegno professionale a favore dei giovani nella delicata e difficile fase di ingresso nella vita attiva.

Al dato emerso dalle indagini circa il non rifiuto del lavoro, né sotto il profilo del comportamento né sotto quello degli atteggiamenti, l'istituzione educativa non può non collegarsi con le agenzie pubbliche o private che sono preposte a facilitare e a rendere effettivo l'ingresso dei giovani nella vita attiva.

Anche le esperienze di stages per docenti e allievi costituiscono modalità, oggi possibili, per rendere più stabili i collegamenti tra scuola e mondo del lavoro.

Circa il secondo dato che le indagini evidenziano, relativo alla difficoltà di percepire un particolare attaccamento dei giovani al lavoro come valore, l'istituzione educativa deve operare un proprio rinnovamento metodologico e didattico, privilegiando l'elaborazione di interventi educativi per progetto, esplicitando gli obiettivi generali e specifici che permettano ai giovani una reale conoscenza delle opportunità occupazionali e sviluppando coerenti iter formativi, con integrazione anche di segmenti di esperienza diretta di lavoro e di verifica degli apprendimenti teorici.

Ovviamente, davanti a tale sfida di rinnovamento si è tutti coinvolti e non ci sono scelte garantite e precostituite. Quello che è certo è che abbiamo tutti noi adulti un salto culturale da fare, che essenzialmente accetti una cultura del molteplice che ci sta crescendo attorno, se vogliamo entrare da educatori nel ciclo nuovo che i giovani stanno avviando.

Un terzo impegno, che deriva agli educatori come conseguenza dei dati offerti dalle ricerche accostate, è l'analisi dell'atteggiamento « negoziale » con cui i giovani si pongono nei confronti del lavoro.

Se il lavoro appare solo « un pezzo della vita » e non più, forse, la « via maestra dell'autorealizzazione », probabilmente ogni discorso educativo, che si arrocca su uno statuto etico di un lavoro concepito fuori dalla realtà concreta, perde di vista alcune caratteristiche di valore, che pure esistono anche nelle componenti negoziali di un impegno ritenuto dai giovani molto importante come il lavoro.

È certo, comunque, che se i giovani attuali non vedono più nel lavoro una grande occasione per formare solidarietà, se essi demitizzano ogni forma di egualitarismo che soffoca il ruolo personale, se essi guardano con disincanto al lavorare in proprio... è altrettanto certo che non bisogna sottovalutare in quale contesto culturale e occupazionale essi sono oggi costretti a vivere la loro situazione di marginalità e di dequalificazione che la struttura produttiva offre loro.

Tocca ancora anche all'educazione, istituzionale o no, il compito arduo di simbolizzare e valorizzare i travagli di una trasformazione in atto e che tocca direttamente i giovani.

Non sembra, in conclusione, un appello parentetico quello lanciato al convegno di Recoato Terme, nel settembre 1984, dal Card. Marco Cè: « I giovani, oggi come ieri, e come domani, hanno in sé tutte le potenzialità per essere novità della storia. Sono portatori di ideali; la loro carica di freschezza e di speranza li porta ad affrontare positivamente la storia, per cambiarla, se è necessario. Ma anche i giovani sono frenati se la storia non è modificabile. Ad essere chiamati in causa sono gli adulti, incapaci spesso di fare proposte in grado di dare un senso alla volontà dei giovani ».

L'apparente indecifrabilità del mondo giovanile non può lasciare indifferente l'educatore responsabile di oggi.

# Scambio culturale fra giovani lavoratori Italia-Germania

*L'Europa procede faticosamente fra tensioni, crisi tempestose e schiarite più promettenti verso l'unità, attraverso il superamento delle barriere nazionalistiche ed economiche.*

*Gli europeisti più convinti sono però tutti unanimi ad indicare come premessa di ogni integrazione e come fattore essenziale di unità, il progresso degli Europei verso una cultura veramente europea.*

*Tale cultura può già vantare radici storiche, che valsero per secoli ad assicurare unità spirituale fra popoli, peraltro tanto distanti per razza e regimi politici; deve però oggi ripresentarsi, arricchita d'un patrimonio più universale di valori e di partecipazione, come catalizzatore di tutti i fattori di incontro e di integrazione fra interessi e valori dei singoli popoli europei.*

*I giovani possono guardare al duemila, come al tempo dell'Europa culturalmente e politicamente unitaria.*

*Ne sono già in questi stessi anni forse i profeti più sinceri, anche attraverso il costume, ormai comune alla gioventù di tutti i paesi europei, di viaggiare e superare le barriere linguistiche, politiche e razziali, per conoscersi e solidarizzare, comunicando valori ed esperienze di vita.*

*Tra i giovani i lavoratori sono in questo, per motivi diversi, i meno favoriti e forse in partenza i meno personalmente interessati.*

*Ne deriva un impegno più diretto per gli educatori e i responsabili*



degli Enti di formazione di stimolare e favorire, con iniziative diverse, l'incontro culturale a livello europeo dei giovani lavoratori.

A questo fine la *Katholische Arbeitsgemeinschaft für Jugendsozialarbeit* (KAJ) con sede a Düsseldorf sollecitò la cooperazione del CNOS per uno scambio culturale bilaterale dei giovani lavoratori, a cui l'ente tedesco dirige la sua azione formativa, con giovani lavoratori italiani.

A preparazione dell'azione e per una sensibilizzazione più profonda degli Operatori dei due Enti, interessati allo scambio, circa le situazioni socio-economiche dei due paesi e le problematiche connesse alla condizione giovanile, fu organizzato un Seminario di studio e informazione fra educatori e dirigenti dei due enti promotori.

Il Seminario si svolse dal 1 all'8 settembre 1984 presso l'*Aktionszentrum Salesiano di Benediktbeuern* (Monaco) con la partecipazione di 20 collaboratori della KAJ e di 12 collaboratori CNOS.

Obiettivo finale del Seminario doveva essere la programmazione dello scambio bilaterale dei giovani lavoratori, da realizzare nel corso del 1985.

Le sedute di informazione e di studio furono intervallate da visite a due Centri di formazione di lavoratori, legate alla particolare tipologia della Repubblica Federale Tedesca, a Monaco e a Waldwinkeln: questa, indirizzata alla formazione professionale di oltre 300 handicappati fisici e psichici, con annesso convitto, è gestita dai Salesiani con l'intervento del Land bavarese.

Le relazioni, distribuite fra partecipanti tedeschi e italiani, introducevano alla conoscenza delle situazioni socio-politiche e in particolare dei problemi della gioventù lavoratrice dei due paesi: il dibattito che ne seguiva approfondiva in tutti desiderio di maggiore informazione e interesse all'iniziativa, che si annunciava come prima esperienza, da ulteriormente perfezionare e incrementare nei prossimi anni.

Diamo un saggio delle relazioni presentate al Seminario riportando in questo numero parte della relazione del Dr. Emrich e quelle del Prof. G. Milanese e del Prof. R. Weinschenk; presenteremo nel prossimo numero della Rivista la relazione del Dr. P. Ransenigo.

m. b.

# Esame della situazione economica e sociale nella Repubblica Federale Tedesca\*.

Otto Emrich

## Situazione economica e sociale

### a) *Ordinamento sociale dell'economia di mercato*

Il sistema economico nella Repubblica Federale si è sviluppato dalla seconda guerra mondiale secondo un ordinamento sociale di economia e di mercato con aumento globale del corso economico. Questo sistema economico significa anche rinuncia al « lasciar fare » secondo il vecchio stile, come pure ad evitare il dirigismo statale.

Questo sistema di economia unisce la libera iniziativa privata alla proprietà, sottoponendo questi diritti fondamentali a vincoli sociali.

Secondo l'espressione « tanto meno Stato che è possibile - tanto Stato quanto è necessario », l'economia compete allo Stato e lo Stato stabilisce le condizioni generali, secondo cui si svolgono i processi di mercato.

Il problema: quali beni e in che quantità devono essere prodotti e chi e quanto percepisce da essi, è deciso prima di tutto sul mercato. Nella Repubblica di Germania lo Stato rinuncia quasi completamente a interventi diretti sulla determinazione dei prezzi e dei salari.

\* Il Dr. Otto Emrich, Presidente della *Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk*, presentò la prima relazione del Seminario, dal titolo « *Informatica sulla situazione sociale e politica nella Repubblica federale tedesca* ».

Il Relatore riferì nella 1ª parte della sua lezione circa la politica del governo federale dal 1949 ad oggi; trattò nella 2ª parte del federalismo e dell'autonomia amministrativa proprie della Repubblica Federale Tedesca; nella 3ª parte della situazione economica e sociale e infine nella 4ª parte dei rapporti fra le classi e i gruppi sociali nella RFT.

Della 3ª e 4ª parte, più direttamente legate ai problemi dei giovani lavoratori, diamo una nostra traduzione che si attiene al testo distribuito in lingua tedesca.

## b) *Economia di mercato*

Presupposto al funzionamento del processo di mercato è la concorrenza. Senza concorrenza non ci può essere economia di mercato. Ma la concorrenza è faticosa; per ciò si comprende come dagli imprenditori si ricerchi sempre di eliminare la concorrenza, sia mediante pattuizione tra i concorrenti, sia mediante la consociazione fra le ditte.

Tende a frenare tali tentativi la legge del 1957 contro le limitazioni della concorrenza (Kartell - Gesetz) che però deve essere migliorata in gran parte.

Proibisce intese e contratti, che potrebbero influenzare le condizioni di mercato mediante la riduzione della concorrenza.

L'osservanza della legge è sorvegliata dal Ministero di Berlino (Bundeskartellamt) e dagli incaricati ufficiali delle diverse regioni. In casi eccezionali possono essere autorizzate fusioni di ditte, quando queste non danneggiano la concorrenza.

La forza propulsiva dell'economia di mercato è la tensione al guadagno.

Perciò non ha sempre successo là dove nessun guadagno non può o non deve essere conseguito. Per questo motivo alcune branche dell'economia tedesca non furono mai sottomesse al sistema economico di mercato, per esempio l'agricoltura e il sistema dei trasporti. L'agricoltura non può essere sottomessa completamente alla concorrenza di mercato per motivi sociali. E inoltre è sottoposta alle norme delle decisioni della CEE, riguardanti il mercato agrario.

Le ferrovie tedesche e le poste tedesche sono in mano all'Amministrazione statale. Non possono orientare esclusivamente al guadagno la loro attività, ma debbono servire alla comunità. Le ferrovie per esempio devono offrire tariffe sociali e le poste non possono escludere dai loro servizi i villaggi più lontani. La mancanza di appartamenti come conseguenza della seconda guerra mondiale ha condotto prima di tutto a far sì che l'economia delle abitazioni passasse sotto direzione statale. Nel frattempo il mercato edilizio è divenuto in gran parte libero; lo stato però fa attenzione che la concorrenza non conduca a condizioni sociali insopportabili. Le disposizioni più importanti sono: la difesa della legge a favore degli affittuari; un sussidio per l'abitazione a cittadini che hanno basso reddito; la stimolazione della costruzione e dell'ammodernamento delle abitazioni. Attraverso incentivi addizionali la costruzione di appartamenti è stata stimolata all'inizio del 1983, cosicché è andato riducendosi il pericolo crescente di mancanza di abitazioni.

### c) *Il compito dei partners sociali*

Anche per il mercato del lavoro è determinante il libero gioco delle forze. Regna l'autonomia delle tariffe: ciò vuol dire che i contratti tariffari, che regolano il tetto dei salari, la durata del tempo di lavoro, la durata delle vacanze e le condizioni generali del lavoro sono trattati liberamente tra gli operai e i datori di lavoro (i partners sociali, come si dice correntemente); perciò alle organizzazioni dei partners sociali nei sindacati e nelle associazioni di imprenditori deriva, nella vita economica, una grande importanza. Certamente è loro compito rappresentare decisamente gli interessi dei loro membri, a volte anche con durezza.

Ma nello stesso tempo portano una grande responsabilità in tutto il campo economico. Il loro comportamento nei contrasti politici tariffari può influire profondamente sul funzionamento del sistema economico.

I partners sociali nella Repubblica Federale si sono mostrati all'altezza di questa responsabilità. La stabilità del sistema economico in non piccola parte è loro merito. Il modo di comportarsi, legato alla realtà dei sindacati, ha portato, in questi ultimi anni, a far sì che le conseguenze della crisi dell'economia di mercato sui lavoratori della Repubblica di Germania fossero tenute entro stretti limiti. Qui ha dato prova soprattutto quella forma particolare di organizzazione sindacale che nella Germania occidentale è sorta dopo la seconda guerra mondiale. I sindacati della Repubblica di Germania sono sindacati unitari in doppio senso: rappresentano sempre i lavoratori di tutto un settore dell'industria (dunque non solo gli appartenenti ad una fascia professionale) e sono neutrali riguardo alla politica di partito e alle confessioni (quindi non divisi in diversi orientamenti).

Questa singolarità dona forza ai sindacati, li libera dalle lotte di concorrenza e li rende colonne della stabilità sociale.

### d) *La componente sociale del sistema economico*

Un importante motivo, per cui nella Repubblica Federale la pace sociale fino ad ora è stata preservata meglio che in altri stati, è il fatto che una estesa rete di sicurezza sociale avvolge i cittadini tedeschi. La capacità di orientare l'ordine economico di mercato ha poi permesso di estendere sempre più questo sistema di sicurezza sociale.

Particolarmente per i lavoratori la protezione sociale nella Repubblica Federale è ormai onnicomprensiva. Di un operaio, sia vecchio o ammalato, sia infortunato sul lavoro o disoccupato, sia colpito dal fallimento della ditta,

o costretto alla riqualificazione, per una professione più ricca di prospettive, il sistema sociale se ne assume le conseguenze finanziarie; e in ciò si tratta non di doni graziosi, ma di realizzazioni di una società solidale. Chi è attivo nella vita di lavoro versa contributi ai diversi rami della sicurezza sociale.

Possiede a sua volta, sicurezza di ottenere il necessario quando ne abbia bisogno. Il sistema sociale va oltre i lavoratori: abbraccia contribuzioni per ogni figlio e sussidi per le abitazioni, aiuti sociali per i bisognosi e risarcimenti per gli invalidi di guerra. L'ammontare complessivo privato e pubblico per le prestazioni sociali ammonta a un terzo del prodotto nazionale.

#### *e) La situazione sul mercato del lavoro*

La situazione sul mercato del lavoro della Repubblica Federale Tedesca è caratterizzata, nella prima decade della sua esistenza, soprattutto dall'afflusso degli espulsi dalle Regioni Orientali e dai fuoriusciti dalla DDR. Nonostante grosse difficoltà economiche, si riuscì a inserire queste persone nei processi lavorativi. Così hanno contribuito essenzialmente alla fioritura economica della Repubblica. Il numero degli occupati salì da 20.400.000, del 1950, a 27.200.000 nel 1965. Dal 1960 all'incirca l'aumento è stato provocato principalmente dai lavoratori stranieri, che affluirono in sempre maggior numero nella Repubblica Federale Tedesca. Nel 1965 il numero dei lavoratori stranieri superava già il milione, nel 1973 — quando ci si trovava al culmine dell'occupazione degli stranieri — era già sopra i 2 milioni e mezzo. Da allora la richiesta di forze lavorative dall'estero è stata ridotta, con esclusione di quelle provenienti dai paesi della comunità europea, per i quali perdura ancora la libertà di ingresso. Se gli italiani in un primo tempo costituivano il più grosso contingente delle forze di lavoro dall'estero, ora lo sono i turchi, seguiti da iugoslavi, italiani, greci e spagnoli. Per un quindicennio dalla fine degli anni '50 fino ai primi degli anni '70 nella Repubblica Federale Tedesca c'era piena occupazione.

Il numero dei disoccupati raggiunse nel 1970 il livello più basso, circa 150.000. Nello stesso tempo c'erano circa 800.000 posti disponibili. Da allora il numero degli occupati si abbassò a poco a poco sotto i 26 milioni e il numero dei disoccupati salì, a partire dal 1979. Già nel 1975 varcò la linea del milione e dal 1982 ci sono nella Repubblica Federale più di 2.200.000 disoccupati: quasi uno su dieci lavoratori non ha posto di lavoro.

La grande mancanza di lavoro ha molte motivazioni: in primo luogo bisogna pensare alla crisi economica internazionale. Lo sviluppo inflazionistico che si verificò in tutti i paesi industriali occidentali è stato rafforzato

dall'esplosione dei prezzi per l'olio minerale e le materie prime, dal 1973. Un secondo fattore è lo sviluppo tecnico. L'automazione crescente dei processi di lavoro, che fu resa possibile soprattutto per l'introduzione della microelettronica, ha reso superflui nell'industria, ma anche nel commercio, centinaia di migliaia di posti di lavoro.

Infine anche lo sviluppo della popolazione è determinante. Mentre la popolazione totale della Repubblica decresce, aumenta il numero delle forze di lavoro. Alcuni gruppi sono colpiti particolarmente dalla mancanza di lavoro: lavoratori anziani, lavoratori che non hanno compiuto la loro formazione professionale, giovani e stranieri.

Sono necessari grossi sforzi da parte dello stato e dell'economia per aiutarli. L'attenzione particolare della Repubblica va a questi due ultimi gruppi: giovani disoccupati e lavoratori stranieri. Se non si riesce a risolvere i loro problemi, ne potrebbero derivare conseguenze serie per la stabilità sociale e politica della Repubblica. Il sistema della sicurezza sociale sembra funzionare ancora come prima, anche se, in vista delle ridotte possibilità finanziarie, si dovettero ridurre qua e là le prestazioni.

#### f) *L'assicurazione dei disoccupati*

Dal 1927 esiste in Germania Federale un'assicurazione statale per i disoccupati. Oggi è regolata dalla legge del 1969: « Legge sulla promozione del lavoro ». Responsabili dell'assicurazione è l'Ufficio Federale del Lavoro di Norimberga con molte filiali. Appartengono ad esso circa centocinquanta Uffici del Lavoro. Obbligati alla assicurazione sono tutti i lavoratori (eccettuati gli impiegati), non importa quanto guadagnano. I mezzi per l'assicurazione vengono raccolti attraverso quote dei lavoratori e degli imprenditori.

Ha diritto di richiedere il sussidio di disoccupazione chi è disoccupato, quando per un tempo determinato ha versato le quote ed è disposto ad assumere un'occupazione a lui conveniente, offertagli dall'Ufficio del Lavoro.

Il sussidio per i disoccupati sale fino al 68% del salario netto; al massimo viene pagato per un anno. Chi dopo l'anno è ancora disoccupato può fare domanda di sussidio per i disoccupati. Il sussidio può arrivare fino al 58% del salario netto; ma vengono tenute presenti le altre entrate, comprese quelle dei familiari.

#### g) *Provvidenze per il lavoro*

All'Ufficio Federale del Lavoro spettano ancora molti altri compiti, per esempio procurare il lavoro e orientare il lavoro. Un compito particolarmente importante sono i provvedimenti per la formazione professionale.

L'Ufficio Federale concede ai giovani e agli adulti contributi e prestiti per la formazione professionale, quando essi da soli non ne possono provvedere i mezzi.

Incentiva anche la formazione professionale permanente. Chi già si è dimostrato abile nel suo lavoro, ma mira a una più alta qualificazione, per esempio, volesse superare un esame di maturità, che gli manca, può frequentare i corsi necessari in gran parte a spese dell'Ufficio del Lavoro.

Se in questo tempo non guadagna niente ottiene inoltre un sussidio per il sostentamento.

Allo stesso modo vengono sostenute anche le donne, da lungo tempo inoccupate e che vogliono riprendere un lavoro; o lavoratori anziani, che necessitano di aggiornare le loro conoscenze per essere adeguati sul lavoro.

In più l'Ufficio Federale stimola per il lavoro anche il perfezionamento professionale. Le richieste oggi cambiano così rapidamente che molti uomini e donne non hanno più nessuna chance nella professione, che hanno appreso, e perciò debbono passare ad altra professione.

In questo l'Ufficio Federale li aiuta. Infine tra i compiti dello stesso Ufficio c'è anche la ricerca sul mercato di lavoro e delle professioni. L'Ufficio Federale controlla continuamente l'andamento e il volume dell'occupazione così pure la situazione e lo sviluppo del mercato del lavoro delle professioni e delle possibilità di formazione professionale. I risultati di queste ricerche vengono presentati al Ministero Federale per il lavoro e l'ordine sociale, che basandosi su questi dati prende le sue decisioni.

### **Livellamento e differenziazione delle classi sociali nella Repubblica Federale Tedesca**

#### *a) Livellamento dello stile di vita*

Tutte le classi sociali, a parte la categoria dirigenziale economica (che si può computare a circa il 2% della popolazione) si sono fortemente livellate nello stile esterno di vita e nei comportamenti sociali: in questo senso si è parlato di una « società media livellata ». D'altra parte non si può negare il fatto che i quattro quinti della popolazione attiva vivano completamente, o per la maggior parte, del loro reddito di lavoro; mentre solo una piccola minoranza vive di rendita patrimoniale. Circa il 40% degli operai dispongono di casa o appartamento proprio. Da soli, la più parte di loro, non ci sarebbero arrivati.

L'associazione di socio-costruttori in cooperative per la casa ha aperto

i necessari crediti a lunga scadenza e a tassi bassi; inoltre si aggiunse una massiva stimolazione statale attraverso premi e facilitazioni sulle tasse.

L'auto, che, per lo meno fino al 1950, era lo status-symbol della classe superiore e dell'alto ceto medio, si trova oggi nella più parte delle gestioni familiari dei lavoratori. Essa ha accresciuto, in una misura finora sconosciuta, la mobilità nelle professioni e nel tempo libero; ma d'altra parte ha causato anche spese per le infrastrutture (costruzioni di strade, salvaguardia dell'ambiente), che già fanno sorgere il dubbio se si debba dare ancora la precedenza al traffico individuale. Beni di consumo ad alto valore di durata media, come frigoriferi, lavatrici, apparecchi televisivi, si trovano in quasi tutte le abitazioni; inoltre quasi ogni lavoratore ha risparmiato per i tempi cattivi una piccola, a volte anche una discreta somma, come « valvola di sicurezza ». Questo livello medio di vita, in generale alto, naturalmente in molti casi non si poté ottenere o conservare, senza l'attività professionale di entrambi i coniugi.

Ha come base in parte anche il fatto che la famiglia nei casi normali ha solo più uno o due figli. Gli esperti sono del parere che questo a lunga scadenza può mettere in pericolo la capacità di tenuta delle assicurazioni per la vecchiaia e invalidità.

#### b) *Conflitto di generazioni*

Un cittadino su tre della Repubblica Federale Tedesca è sotto i 20 anni. Dove c'è gioventù ci sono problemi: questo vale per tutti i paesi. Forse in Germania alcuni problemi si presentano a più forti tinte che altrove, perché la recente storia tedesca ne ha dato occasione. Qui vivono insieme uomini, che sono nati al tempo dell'impero, o della Repubblica di Weimar, o sotto la dittatura di Hitler, o nello stato democratico dopo la seconda guerra mondiale. Le esperienze delle singole generazioni sono totalmente differenti: i più vecchi hanno ancora vissuto la massiva mancanza di lavoro, all'inizio degli anni '30, e il regime autoritario di Hitler. Gli uomini di mezza età sono stati segnati dalla guerra e dal dopo guerra: conoscono la minaccia all'esistenza, la perdita di ogni sicurezza e il travaglio della ricostruzione.

La generazione giovane invece cresce in un benessere relativo e in un alto livello di sicurezza. Questi aspetti essenziali della nostra società sono per loro così normali che alle volte essi inclinano a stimarli di poco conto. La disinvoltura e il radicalismo, con la quale molti giovani esercitano la critica verso il loro ambiente, ha spesso un effetto provocatorio sugli anziani, che vedono posto in forse quello, che essi hanno costruito con grandi



sforzi. Tali tensioni, alle generazioni non sono comode, ma necessarie per lo sviluppo della società.

D'altra parte non si differenzia la gioventù della Repubblica Federale nel suo stile di vita, nei suoi ideali, e nel modo di comportarsi, dalla gioventù degli altri paesi industriali occidentali.

Il movimento giovanile specifico tedesco, che ha giocato un gran ruolo nel primo terzo del nostro secolo, non ha avuto grande significato nella fase costruttiva della Repubblica Federale. Questo movimento, che si rivolse accentuatamente contro il mondo borghese degli adulti, cercava un nuovo contatto con la natura e una nuova esperienza di comunità. Con le loro canzoni, le loro passeggiate nei boschi e con il loro romanticismo da campeggiatori attirarono milioni di giovani sulla loro scia.

Diversi motivi di questo movimento di gioventù tedesca si ritrovano nella rivolta giovanile degli anni '60, che d'altra parte aveva carattere internazionale e mostrò tutt'altre forme di comportamento. Molti elementi confluiranno poi negli attuali movimenti alternativi ecologici e pacifisti.

In questo contesto si deve anche riferire sui problemi, che procurano grosse preoccupazioni ai responsabili dello stato e della società. Uno di questi è la droga.

Circa 40.000 giovani appartengono attualmente « all'osso duro » dei consumatori di droga. Su questo campo i pubblici poteri cercano di porre rimedio attraverso azioni di illuminazione nelle scuole e fra i giovani; inoltre sono previste per il traffico della droga delle gravi pene. Sconvolgente è anche la criminalità giovanile; quasi un quarto di tutti i condannati a norma di legge hanno meno di 21 anni.

Ma il problema di gran lunga più serio è senz'altro la disoccupazione giovanile. Quasi uno su quattro dei disoccupati ha meno di 25 anni. Più duramente sono coinvolti i giovani che non hanno sufficiente formazione scolastica o professionale. Uno dei compiti più urgenti, che lo Stato, l'economia e la società devono affrontare insieme, è dare a tutti questi giovani posti di lavoro o di formazione.

### c) *Minoranze sociali*

Particolare attenzione e partecipazione trovano nell'opinione pubblica della Repubblica Federale Tedesca, le cosiddette minoranze sociali: i « deboli sociali » e « i gruppi marginali ». A questi appartengono anche diversi gruppi della popolazione i quali hanno in comune di non poter risolvere i loro problemi e necessitano di un aiuto speciale: madri che vivono da sole e che hanno da provvedere ai figli; famiglie con molti figli; anziani con reddito

molto basso; disoccupati già da lungo tempo; carcerati che hanno terminato la loro pena; svantaggiati psichici e fisici.

La sensibilità per la cura di queste minoranze sociali è cresciuta, grazie alle relazioni critiche della stampa e della radio, grazie alle iniziative ecclesiali, sindacali, e private.

Lo Stato dà loro naturalmente svariati aiuti materiali; ma non può curarsi di loro in ogni caso, né soprattutto sostituire il volontariato e vicendevole aiuto fra cittadini delle comunità.

Qui c'è un campo molto vasto di attività per le Chiese, per le associazioni di beneficenza, per il volontariato e per altre private iniziative in aiuto alla comunità.

Da esse nel servizio sociale quotidiano viene svolto un grande lavoro. Esse hanno già collaborato all'integrazione delle minoranze sociali. Il governo federale sostiene tutte queste libere iniziative sociali e incoraggia particolarmente gli esempi di realizzata solidarietà, mediante riconoscimenti e onorificenze. Si può ritenere ben riuscito l'inserimento sociale dei circa 8.500.000 espatriati dalle regioni orientali degli antichi territori tedeschi e dei 3.000.000 di fuoriusciti da Berlino Est e dalla Repubblica Democratica Tedesca.

Per qualche aspetto può servire questa riuscita integrazione sociale come modello per l'assorbimento di altre minoranze sociali.

#### d) *Politica per gli stranieri*

La più consistente minoranza nella Repubblica Federale Tedesca è formata dai lavoratori stranieri, insieme ai familiari che vivono qui con essi: tutti insieme oltre 4.500.000. La metà di essi vive già da 10 anni e più nel paese. La Repubblica Federale ha molto da ringraziare i lavoratori stranieri.

Essi hanno dato un grande contributo allo sviluppo economico. Sebbene tanto i tedeschi come gli stranieri nella loro maggioranza si diano premura per un buon rapporto vicendevole, la vita comunitaria non è esente da frizioni, specialmente in molte grandi città, dove la popolazione straniera in alcuni casi rappresenta più del 20%.

Vita più dura soprattutto ha il gruppo nazionale più numeroso degli stranieri, il milione e seicentomila turchi, che deve inserirsi in forme di vita non consuete, proprie del paese che li ospita e in un ambiente culturale loro estraneo. In conseguenza ci sono molte volte, da ambo le parti, diffidenze e ostilità.

Per la disoccupazione i lavoratori stranieri hanno più da soffrire dei

loro colleghi tedeschi. Particolarmente problematica è la situazione per la seconda generazione, i figli dei lavoratori stranieri nati in Germania.

Essi si trovano svantaggiati nella scuola e nelle prospettive di lavoro, rispetto ai tedeschi della stessa età, e marciano perciò verso un futuro incerto.

### *Conclusione*

Questa relazione non può, né vuole avanzare pretese di completezza. È caratterizzata, nella ricerca, dal tentativo di mostrare alcune connessioni essenziali fra le cose e i problemi e offrire occasione per una libera discussione, per poter far fronte alle domande ancora aperte, nell'interesse di una buona comprensione bilaterale...

# Occupazione e condizione giovanile in Italia

Giancarlo Milanese \*

## 0. Premessa

Scopo della presente relazione:

— *non* analizzare tutti gli aspetti della disoccupazione giovanile in Italia;  
— *ma* identificare alcuni condizionamenti obiettivi e soggettivi presenti nella stessa realtà giovanile (e non tanto nella situazione economica, sociale, politica ecc.; del Paese o del Mercato comune...).

Per rispondere a queste esigenze cercherò di affrontare *due temi*:

1. Il dato *obiettivo* della disoccupazione giovanile in Italia
2. Il dato *soggettivo*, degli atteggiamenti giovanili verso il lavoro in generale e perciò implicitamente verso la disoccupazione.

## 1. La disoccupazione giovanile in Italia

1.1. Un primo dato di fatto da analizzare è *il rapporto tra disoccupazione giovanile e disoccupazione in generale*.

Alla fine di luglio 1984 il tasso di disoccupazione in Italia ammontava al 12.5% della forza-lavoro (contro la media del 10.5% dell'Europa dei 10) (Fonte OCSE); in particolare la disoccupazione continuava a presentarsi con le 3 caratteristiche di sempre:

\* Direttore dell'Istituto di Sociologia della Facoltà di Scienze dell'Educazione (UPS) di Roma.

*meridionale* (per effetto di uno sviluppo a diverse velocità)  
*intellettuale* (per effetto della scolarizzazione di massa sproporzionata rispetto allo sviluppo del sistema economico)  
*giovanile* (quota debole del mercato del lavoro emarginato).

Sotto il profilo della componente giovanile risulta molto difficile una quantificazione del fenomeno. E ciò a causa di due serie di problemi:

— a causa della *difficile collocazione dei giovani rispetto al mercato del lavoro*, come dimostra la complessa e confusa terminologia utilizzata (disoccupati, inoccupati, in cerca di prima occupazione, parzialmente occupati, studenti/lavoratori, lavoratori/studenti, mano d'opera o forza lavoro potenziale, ecc.).

--- a causa della *notevole mobilità* che si verifica tra i giovani rispetto allo stesso mercato del lavoro; esso infatti si presenta come un processo di inserimento nel sistema produttivo di tipo non lineare, complesso, contraddittorio, dagli esiti largamente problematici.

1.2. Le difficoltà di quantificazione della disoccupazione giovanile sono messe in evidenza dalle notevoli *discrepanze* esistenti tra i dati ufficiali (ISTAT) e quelli forniti dalle ricerche empiriche in cui è possibile evidenziare gli aspetti « sommersi » dell'occupazione giovanile. Esempio è sotto questo profilo il confronto tra i dati della ricerca IARD (1984) e quelli ISTAT.

Da questi dati si ricava che:

a) Il *rapporto con il mondo del lavoro è intenso* tra i 14 e i 25 anni. Complessivamente il 60% circa ha o ha avuto un rapporto con un'attività lavorativa di diverso tipo, consistenza e durata (secondo l'ISTAT sono invece il 46%).

b) Gli *attuali occupati* sono circa il 37% (contro la media ISTAT del 32% riferito a tutta la popolazione). L'occupazione marginale, periferica tocca però il 22% degli occupati.

c) La *forza-lavoro* (occupati e in cerca di occupazione, esclusi studenti e non in cerca di lavoro) sale al 56% (superiore al dato ISTAT che è 45.7%).

d) Gli *inoccupati* in cerca di lavoro appartengono soprattutto a famiglie dotate di istruzione medio-bassa.

Da tutta questa informazione è difficile estrarre una precisa quantifi-

cazione della disoccupazione intesa come « perdita del posto di lavoro », ma è possibile almeno distinguere tra

non lavoratori non studenti	25.4%
lavoratori	31.9%
lavoratori-studenti	4,3% (55.2% stu/la e 40.1 la/stu)
studenti	38.4%

1.3. Altre considerazioni ci permettono di qualificare meglio *il mercato del lavoro giovanile*:

— esso è ancora caratterizzato dalla *connotazione di classe*: interessa di più i soggetti di estrazione sociale bassa (più frequenti tra i disoccupati);

— esso è caratterizzato dalla *connotazione geografica*; al sud più di metà dei giovani non ha mai svolto alcuna attività lavorativa e i « non studia-non lavora » sono il doppio rispetto al Nord-Ovest;

— esso convoglia i giovani prevalentemente *verso aziende piccole* (anche se essi preferiscono quelle grandi):

10 %	lavora in proprio
40 %	in aziende con 2-5 addetti
37 %	in aziende con 6-50 addetti
12.4%	in aziende con + di 50 addetti;

inoltre il 67% è nel lavoro manuale; il 50% in lavori a scarso contenuto di qualificazione professionale;

— esso sfocia prevalentemente nel *lavoro poco retribuito*: Lit. 474.000 mensili (3.300 lire orarie) in media;

— esso convoglia verso *un lavoro precario*:

50%	sono saltuari; (22% part-timers)
	poco qualificati
	in piccole aziende

32% lavora troppo (+ di 45 ore settimanali; dunque è sfruttato).

1.4. Conclusioni provvisorie sulle caratteristiche del mercato del lavoro giovanile:

a) è certamente un *mercato del lavoro marginale* (dequalificazione, sottoremunerazione, perifericità in piccole aziende, precarietà, ecc.);

b) vi è tuttavia una *forte presenza di giovani sul mercato del lavoro*; essi chiedono lavoro e non vi sono sintomi evidenti di disaffezione o di rifiuto del lavoro;

c) essere presenti sul mercato del lavoro non significa *scegliere* di collocare perifericamente nel sistema produttivo, ma solo accettare le regole del gioco, anche se sono dure, perché esse in qualche modo assicurano la sopravvivenza ai giovani. Le strade per accedere al lavoro sono umilianti (spesso confermano *lo status di dipendenza familiare/ambientale* dei giovani, specie nel Sud); i prezzi per entrare nel lavoro sono alti, anche sul piano dei valori (vedi scadimento della concezione etica del lavoro).

NB. In Italia vi sono attualmente circa 1.000.000 di lavoratori stranieri, di cui oltre metà sono illegali/clandestini; molti di essi sono giovani. Non è possibile per mancanza di dati attendibili descrivere la situazione occupazionale giovanile, ma si deve presumere che essa riproduca le caratteristiche accennate, ma in modo molto più grave.

## 2. Gli atteggiamenti giovanili verso il lavoro e la disoccupazione

I condizionamenti di vita che sono alla base della disoccupazione giovanile in Italia sono distribuiti in modo ineguale nella società e nella stessa specifica realtà giovanile, secondo un nesso inestricabile. La disoccupazione giovanile e più in generale la posizione dei giovani entro il mercato del lavoro dipende congiuntamente da processi, che obiettivamente colpiscono i giovani e da reazioni (atteggiamenti, opinioni, valori, ecc.), che i giovani elaborano rispetto alla società e alla propria identità.

L'analisi di questi condizionamenti esterni/interni ha portato ad evidenziare e approfondire *alcune categorie interpretative generali*, che riguardano i giovani in Italia e che dovrebbero aiutare a comprendere le categorie specifiche riguardanti il lavoro, il mercato del lavoro, la disoccupazione. Le esporremo succintamente, prima di analizzare la specifica « cultura del lavoro », prevalente tra i giovani italiani.

### 2.1. La categoria « marginalità »

La categoria marginalità viene usata a partire dal 1970 per caratterizzare la condizione dei giovani nella società industriale; essa designa una situazione di forzata *dipendenza*, di *esclusione* dai processi di partecipazione e di decisione, una relativa *inutilizzazione* delle risorse che essi posseggono, di *irrilevanza* sul piano del potere.

I segni della marginalità sono evidenti nella disoccupazione giovanile, nella sottoccupazione, nel non riconoscimento delle qualifiche, nella forzata attesa a cui sono costretti nelle istituzioni formative, ecc.; è importante inoltre sottolineare che la marginalità è interpretata prevalentemente come effetto normale di un certo modello di sviluppo, che privilegia le fasce centrali della popolazione (quelle più capaci di alti standard produttivi) e tende a espellere le fasce più deboli. Per queste ragioni la marginalità è considerata *un rischio generale per tutti i giovani*, anche se poi diventa una condizione reale per i più deboli tra essi. Rilevante ai nostri scopi è l'*analisi delle conseguenze* della marginalità giovanile; tra di esse ha particolare rilievo la « sindrome di caduta di senso » che implica perdita dell'autostima, sentimento dell'inutilità, crisi del protagonismo ed eventualmente interiorizzazione dell'emarginazione come cultura, come ragione unica di vita.

Resta per altro da verificare quali siano *le reazioni differenziate* che i giovani evidenziano a proposito della marginalità. Non tutte le reazioni sono di carattere passivo (accettazione rassegnata della precarietà); alcune denotano una volontà di integrazione sociale.

Riguardo al tema del lavoro è chiaro che la marginalità è allo stesso tempo effetto perverso della logica produttiva ed ulteriore incentivo di disaffezione al lavoro.

## 2.2. La categoria « frammentarietà »

La frammentarietà sembra essere fenomeno collegato a due fatti riscontrabili nelle società complesse: la « perdita del centro » cioè di riferimenti normativi e la « crisi dei processi di socializzazione », cioè delle agenzie che trasmettono i sistemi di valori di una determinata società. L'effetto è quello di una relativizzazione del comportamento e di sfaldamento dei sistemi di significato.

Sul piano descrittivo la frammentarietà denota *la perdita crescente dell'identità collettiva* dei giovani e il prevalere problematico di coscienze di piccolo gruppo e addirittura di atteggiamenti privatistici. Ma si può sottolineare anche una certa *segmentazione del vissuto individuale* che si manifesta come frammentazione del tempo psichico (incapacità di legare insieme passato, presente e futuro) e frammentazione del quotidiano (incapacità di comprendere in modo unitario le diverse esperienze di vita).

Talora la frammentarietà è fatta risalire alla crisi delle ideologie totalizzanti che hanno affascinato la precedente generazione; ma più generalmente va detto che si tratta di un fenomeno connesso alla complessificazione della società industriale.



Sotto il nostro profilo la frammentarietà può colpire anche l'esperienza lavorativa, provocando uno scollamento tra lavoro e resto dell'esistenza e favorendo concezioni utilitaristiche e strumentali del lavoro stesso.

### 2.3. La categoria « cambiamento culturale »

Una certa letteratura sociologica tende a dimostrare che i giovani di questa generazione, alieni dall'idea di rivoluzione repentina e risolutiva, stanno sperimentando invece una più profonda anche se più lenta trasformazione del quadro dei valori della società. Oggetto del processo sarebbero nuovi valori che alcuni chiamano post-materialisti e che suppongono già avvenuta la soddisfazione dei bisogni primari.

A valori di tipo « acquisitivo » si sostituirebbero valori di tipo « espressivo », quali l'autorealizzazione, il bisogno e l'affermazione delle libertà personali, il bisogno di partecipazione, il solidarismo universalista ecc. La novità del processo consisterebbe nel fatto che questi valori vengono vissuti e sperimentati *in stili di vita quotidiana*, che rendono così possibili e praticabili le utopie contenute nelle istanze politiche che il '68 aveva focalizzato.

È possibile che entro questa categoria si possano individuare elementi di novità rispetto alla cultura del lavoro elaborata dai giovani dell'ultima generazione; si tratta per altro di precisare in quale posizione si collochi il lavoro stesso nella scala delle priorità « espressive ».

### 2.4. La categoria « eccedenza delle opportunità »

Nella società complessa sembra che gli *itinerari percorribili per arrivare alla propria identità personale* siano più di uno; questo è il concetto di « eccedenza delle opportunità ». Ciò significa che le esperienze di socializzazione che si offrono ad un giovane oggi sono tali da non esigere necessariamente un investimento totale di energia e di interesse.

L'eccedenza produce così una certa capacità di spostarsi con facilità da un settore all'altro delle esperienze *senza coinvolgersi definitivamente*. Alcuni osservatori hanno definito questo atteggiamento in termini di *adattamento*; il che significa che in una società complessa e differenziata si risponde alla non praticabilità dei progetti totalizzanti con progetti di « basso profilo », con soluzioni non ottimali da sperimentare in una quotidianità, che, se non è banalizzata, è certamente considerata come un'area privilegiata di attività ed esperienze private, soggettive. Lo sviluppo della soggettività come luogo dell'identità comporta ovviamente la *svalorizzazione* delle esperienze che trovano invece nelle *grandi interazioni sociali* la loro base (vedi ad esem-

pio l'impegno politico o sindacale, il lavoro ecc.). Emergono invece il tempo libero, l'amicizia, l'affettività, le attività espressive, gli hobbies, il volontariato. Si cerca cioè di realizzare la propria identità lungo linee di socializzazione a portata del controllo diretto e personale di ciascun giovane e perciò, se possibile, lontano dal controllo della grande organizzazione. È chiaro che la soggettività così privilegiata rischia di favorire la relativizzazione delle esperienze, il pragmatismo quasi cinico e, al limite, il rischio della dissociazione.

Non ostante questo, è indubbio che la categoria può aiutare a comprendere certi cambiamenti avvenuti tra i giovani a livello di adattamento al mondo del lavoro, in particolare alle situazioni di precariato, di sfruttamento, di instabilità; come pure può aiutare a capire la preferenza per lavori part-time, la disaffezione (vera o presunta) per la carriera, la ricerca di occupazioni aventi alti livelli di « espressività ».

### *2.5. La categoria « lotta per l'identità »*

Questo approccio nasce dalla considerazione secondo cui nella società postindustriale il conflitto sociale non è più centrato sulla lotta di classe « classica » (avente per oggetto il controllo dei mezzi di produzione) ma piuttosto sul modo di produrre sviluppo, di definire i bisogni e l'identità, di determinare la qualità della vita. Si tratta in altre parole di lottare per riappropriarsi l'analisi dei propri bisogni e di reinventare le risposte da dare ad essi.

Oggetto di questa lotta a cui partecipano gruppi selezionati di giovani, sarebbero alcuni valori « poco negoziabili » come la nascita e la morte, la salute e l'affettività, la pace e la convivenza sociale, la libertà individuale e la sopravvivenza fisica.

I giovani sono coinvolti in questa lotta proprio perché la situazione di marginalità (reale o possibile) li espone ad una ulteriore alienazione; cioè al ricatto consumista che si presenta come il sostituto naturale della mancanza di senso e di responsabilità. La presa di coscienza dell'alienazione radicale sarebbe così la molla che fa scattare il bisogno di lottare per la propria identità. Spesso questa lotta si manifesta nel silenzio, cioè nel rifiuto di comunicare con la società secondo i moduli da essa stabiliti: che è quanto dire ricerca autonoma di nuovi canali di socializzazione, lontano da quelli controllati dalle istituzioni tradizionali.

Rispetto ai problemi del lavoro la categoria suggerisce di verificare attentamente se il lavoro stesso rientra o no tra i valori a « bassa negozia-

bilità », che stanno al centro del conflitto sociale. In ogni caso è possibile ipotizzare una certa possibilità che il lavoro faccia parte del pacchetto di questioni che determinano la nuova qualità della vita che si vuole realizzare.

### 3. La « cultura del lavoro » dei giovani italiani

Dopo aver analizzato alcune categorie generali riguardanti le condizioni di vita che possono spiegare la condizione di lavoro e di non lavoro dei giovani in Italia, approfondirò specificamente *gli atteggiamenti soggettivi* verso il lavoro (cfr. ricerca IARD, 1984).

3.1. Il lavoro è segnalato come *un valore importante* (dopo la famiglia e prima delle relazioni affettive) in tutti i sottogruppi/strati della popolazione giovanile italiana.

3.2. Il valore del lavoro non è legato ad elementi « intrinseci », ma a considerazioni di tipo *strumentale e concreto*; cioè non tanto come « luogo » di realizzazione, quanto come mezzo di soluzione di problemi molto immediati e quotidiani (reddito, sicurezza, consumo); il 48% sceglie una concezione strumentale del lavoro (maggiormente tra i maschi che le femmine, tra inoccupati, tra soggetti appartenenti a famiglie di bassa scolarità).

Solo tra i soggetti appartenenti a famiglie di alto livello scolare si ha apprezzamento per il lavoro come occasione di autorealizzazione.

Il lavoro è una cosa « seria » per i giovani, è cosa da adulti, concreta, necessaria, dura. Non è oggetto di utopia, ma di oculata, realistica, razionale scelta, come dimostrano le risposte riguardanti il tipo di occupazione preferito, il tipo di azienda preferito, ecc.

È solo un'opportunità concreta, non un'esperienza che conferisce identità, status, valore.

Il lavoro appare demitizzato, ridotto a dimensione laica, deideologizzato, razionale.

3.3. Questa concezione può dipendere dal carattere sostanzialmente problematico della collocazione produttiva dei giovani (periferica, dequalificata, poco remunerata, poco stabile, ecc.). In realtà questi giovani esprimono una *soddisfazione moderata rispetto al proprio lavoro*; non esigono più di tanto da esso, sanno che non può dare più di così.

Ma più in generale il valore del lavoro dipende da ciò che esso per-

mette di fare, più che da ciò che permette di essere e di esprimere. Si riconosce al lavoro una portata limitata, anche se si tratta di una condizione necessaria di vita.

## Conclusioni

1. Non c'è rifiuto del lavoro, né pratico, né ideologico.
2. Non c'è lavoro per tutti, soprattutto per i più marginali.
3. Non c'è attaccamento particolare al lavoro come valore.
4. Il lavoro è solo un « pezzo della vita », senza statuto etico, ma solo con caratteristiche negoziali: dimensione della vita, ma senza portata normativa e mezzo per contrattare altre condizioni/qualità della vita.
5. Sul piano educativo si possono trarre da queste considerazioni alcune conseguenze:
  - sulla cultura del lavoro (e sulla corrispondente etica) condivisa dai giovani d'oggi
  - sulla cultura e sull'etica del lavoro da proporre alternativamente a quella presente.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AA.VV., *I giovani e il lavoro*, Bari, De Donato, 1978.  
AA.VV., *I giovani oggi*, Bologna, Mulino, 1984.  
RICOLFI/SCIOLLA, *Nè padri, nè maestri*, Bari, De Donato, 1981.  
GARELLI F., *La generazione della vita quotidiana*, Bologna, Mulino, 1984.  
MILANESI e coll., *Oggi credono così*, Torino-Leumann, LDC, 1981.  
BOLASCO e coll., *Istituzioni, giovani, lavoro*, Milano, Angeli, 1983.  
FREY L., *La problematica del lavoro giovanile e sue prospettive negli anni '80*, Milano, Angeli, 1980.  
BOTTA P., *Non lontano dai padri*, Roma, Ed. Lavoro, 1981.  
PUGLIESE E., *I giovani tra scuola e lavoro nel mezzogiorno*, Milano, Angeli, 1982.

# Problemi della condizione giovanile nella Germania Federale

Reinhold Weinschenk \*

## *Una premessa metodologica*

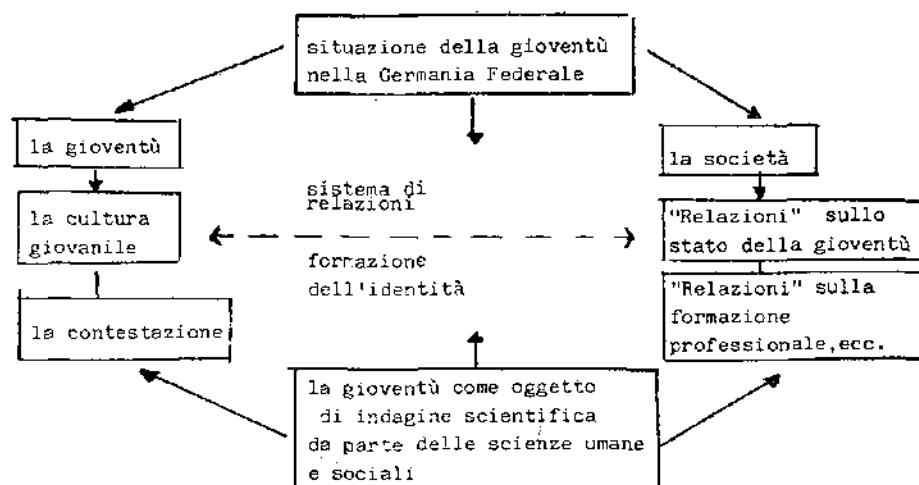
Per potere presentare globalmente la situazione della gioventù tedesca dobbiamo tentare di capire sia le forme attraverso cui si manifesta il comportamento dei giovani, sia l'immagine che la gioventù tedesca ha di se stessa. A questo scopo presenteremo una serie di risultati, ottenuti utilizzando metodologie di analisi e prospettive teoretiche assai diverse. La giustificazione di questo metodo che io chiamo « additivo » si ha nel fatto che generalmente non si fa che « parlare » della gioventù di oggi; i giovani cioè sono solo « oggetto » del discorso sociologico e non partners. Sono infatti gli adulti che osservano, intervistano e tipologizzano i giovani. L'interesse degli adulti si concentra soprattutto sui rapporti tra la gioventù e il mondo degli adulti e le strutture sociali e politiche. E nel fare ciò si dimentica troppo spesso che i risultati ottenuti vengono notevolmente influenzati dall'esperienza della propria giovinezza. L'analisi della situazione attuale della giovane generazione deve invece toccare il complesso dei rapporti tra giovani e società. Giacché si tratta di una relazione reciproca, occorre analizzare la situazione della gioventù sia dal punto di vista della gioventù, sia da quello della società.

*Dal punto di vista della gioventù* l'atteggiamento verso la società si manifesta in due forme: la « cultura » giovanile e la « contestazione ». In questi atteggiamenti si riflettono il senso della vita e gli interessi dei giovani.

\* Professore all'Istituto Pedagogico Salesiano di Benediktbeuern (Monaco).  
Traduzione a cura di M. Krämer e G. Milanese.

Dal punto di vista della società si registrano diverse prese di posizione e reazioni nei riguardi del comportamento dei giovani. Determinanti a questo riguardo sono le premesse politiche e ideologiche. Ad esempio sono fatte passare per giudizi ufficiali e allo stesso tempo oggettivi le « Relazioni delle Commissioni governative di periti » su diversi temi che riguardano la gioventù, o la formazione professionale; in realtà in tali Relazioni viene offerta sotto forma di « perizia » solo una interpretazione socio-politica di parte, del comportamento della gioventù.

Infine l'analisi scientifica della condizione giovanile, che tende a offrire un'immagine equilibrata ed oggettiva, contribuisce a dare un giudizio imparziale sui giovani. Si può dunque sintetizzare il quadro degli approcci utili alla comprensione della condizione giovanile nello schema seguente:



## I. I giovani si presentano

### 1. La cultura giovanile: segno di rifiuto/fuga e ribellione/opposizione

La situazione della gioventù si manifesta specialmente nel modo con cui i giovani si presentano e si comportano. Tutto ciò s'incarna immediatamente nella cultura giovanile, soprattutto negli « accessori », che sono segni tipici di riconoscimento. Ciò che nei movimenti di contestazione veniva espresso per mezzo di parole pregnanti, scritte sui muri, nei graffiti o negli slogans, i giovani d'oggi lo esprimono con bottoni, adesivi, posters e distintivi. Tutto ciò è espressione della personalità giovanile. Questa cultura

della vita quotidiana s'incontra un po' dovunque, sulle carrozzerie delle automobili o sulle porte delle camere; lo stesso vestito dei giovani ne è espressione. Tali accessori assumono per il giovane una *funzione compensatoria* che rimedia alla momentanea situazione di « privazione di mezzi ». Rispetto agli adulti infatti, i giovani sono relativamente privi di mezzi materiali; la società del benessere e del superfluo mette loro a disposizione poche risorse per procurarsi nuovi oggetti, indumenti o mezzi motorizzati. Psichicamente non dispongono ancora dei meccanismi e delle tecniche adatte a superare in modo autonomo le loro crisi e i loro conflitti. Socialmente sono ancora esclusi da una serie di opportunità, attività ed istituzioni sociali.

Questa cultura giovanile ha un suo specifico valore nei riguardi della società e del mondo degli adulti. Secondo la ricerca SHELL 1983, intitolata « *Nährungsversuchen, Jugend 81* » (Tentativo di approccio, Giovani 81), essa consiste nel *tentativo dei giovani di darsi una propria concezione della vita e una propria logica di sviluppo personale*. Queste forme di espressione giovanile sono indicative del loro modo di sviluppare un progetto di vita. I motivi figurativi ed i simboli sostituiscono bisogni, valori ed ideali personali. Sono anticipazioni di prospettive per la vita.

Due tendenze si possono identificare a questo riguardo:

- un'evidente ricerca di aree di fuga e di mondi sostitutivi;
- una certa ribellione, abbinata all'ambizione di esercitare forza, potere ed influsso.

Nella cultura giovanile di oggi si riscontrano anzitutto numerosi indizi che i giovani al di là della vita quotidiana *tendono a fuggire in mondi e spazi che li proteggono contro la realtà della vita*. Come compensazione per ciò che a loro nella vita quotidiana manca o crea problemi psichici, i giovani creano una « cultura degli spazi di fantasia ».

Le immagini che contrassegnano i vestiti alla moda, espressioni come « verso ovest », « Bahama » ecc., liberano la fantasia per un viaggio in un mondo sostitutivo. Esse conducono i giovani attraverso strade, sentieri e paesaggi « diversi ». A ciò si riferiscono soprattutto certe raffigurazioni portate sul petto, come il deserto, l'oasi, la spedizione.

Oasi corrisponde all'isola solitaria, all'area di fuga che si offre a chi è rimasto impigliato nella complessità della rete sociale della civiltà contemporanea.

La raffigurazione del deserto suscita associazioni con l'immagine di « carovana », « spedizione » ecc.; essere per strada in missione pericolosa

è un simbolismo di solitudine ma allo stesso tempo riveste rilevanza per il giovane (cfr ricerca SHELL, p. 124).

A ciò si aggiungono i motivi figurativi della selva, del safari, delle Hawaii o dell'Oceano Pacifico. Questi luoghi fantastici si trovano prima e fuori della cultura industriale e riflettono una specie di fuga dalla società industriale. Non manca qui neppure il « genere » dell'avventura spaziale e della fantascienza. A parte il fascino della tecnologia utopica, lo spazio interplanetario rappresenta la variante moderna dell'isola solitaria. I conflitti psichici e i sogni personali vengono trasferiti nel mondo spaziale, cioè in un luogo di solitudine e di lotta. In forma traslata si combattono battaglie contro nemici che sono interni e attorno a conflitti che sono psichici (ricerca SHELL, p. 137).

Così pure per il giovane adulto il dipingere la propria auto diventa *un momento significativo della propria cultura espressiva*. Importante non è soltanto il fatto di avere un'auto, ma più importante è dare, con grande impegno personale e senza grandi investimenti finanziari, una nota personale all'automobile.

Oltre ai molteplici messaggi lanciati tra il guidatore di un'auto e il guidatore di un'altra mediante i talismani che si portano e i nomignoli che vi sono appiccicati, l'auto dipinta diventa una superficie colorata che permette a sua volta sogni di fuga dalla vita quotidiana.

Fantasie, paesaggi surrealistici, simboli sono i contrassegni dello sviluppo della personalità individuale. Dal punto di vista del contenuto si constata, nella cultura giovanile, anche *una tendenza all'azione, allo sviluppo di progetti di vita e al rifiuto a soddisfare le aspettative della società*. Parte della gioventù preferisce come motivi figurativi bandiere o simboli di status (ad esempio la stessa degli Stati Uniti o le uniformi militari). Ciò dimostra come un Io poco sviluppato può andare a prestito presso le grandi e potenti centrali del potere. Certe immagini di animali esprimono per molti giovani alcune proprietà del carattere, che ci si sforza di acquisire o che piacciono. La preferenza va a draghi, tigri e pantere, soprattutto tra i membri dei motoclubs, le bande di « rockers » e i gruppi di « bulli di periferia ». Oppure si scelgono gattini e farfalle, soprattutto presso i ragazzi e le ragazze più giovani.

Essi cercano per questa via un accesso ad uno stile nuovo di vita. La venerazione quasi religiosa di certe persone o oggetti ha, ad esempio, il carattere della protesta. Al posto dei grandi modelli ed ideali, che svolgono la funzione di « punto di cristallizzazione » nella ricerca della propria identità vengono messi certi « tipi stanchi », i non-conformisti, i falliti nella so-



cietà, ecc. Questi modelli sono adatti, tra l'altro, *ad esprimere la protesta e la resistenza subculturale*.

Un'anticipazione dell'orientamento biografico, cioè dei modelli di vita che saranno adottati da adulti, è offerta dai diversi tipi di culto fanatico dei campioni e delle stars, nello sport, nel mondo della motocicletta o dell'automobile e dei complessi musicali. « L'uomo impara da persone ammirate, nella misura in cui nella fase di transizione si può avvicinare ad essi in adorazione. Essi offrono nutrimento all'identità personale, sostengono l'io non ancora strutturato, cooperano alla formazione della coscienza » (ricerca SHELL, p. 186). Per questo motivo le immagini di stars, maschi e femmine, affollano spesso i muri delle camere dei giovani. I loro posters riflettono un po' del loro splendore sull'inquilino della camera...

## 2. *La protesta giovanile: una via verso nuovi orientamenti di valore e nuove appartenenze politiche*

L'atteggiamento politico della gioventù di oggi è difficile a diagnosticarsi. Dopo le manifestazioni degli studenti della fine degli anni '60 ed inizio dei '70 (che tentarono sulla base di progetti teoretici di realizzare fini politici) e dopo il movimento di contestazione degli anni '80 (che si sviluppò in diverse direzioni: contro l'armamento nucleare, i problemi ecologici, i diritti della donna e tentò forme alternative di vita e di cultura), oggi si diffonde tra i giovani *un nuovo tipo di cultura politica*. La propria convinzione politica e la protesta che spesse volte vi è connessa, viene espressa mediante distintivi. Questi « accessori » vengono portati dai giovani in gruppo o anche dai singoli, per la strada, in occasione di festivals o anche in convegni di massa come quelli ecclesiali. Essi esprimono sia concetti politici generali, sia proposte di vita quotidiana, sia idee per l'organizzazione dei rapporti sociali.

Gli stili alternativi di vita che essi propongono sono già considerati come politica « realizzata »; infatti esistono « comuni » di coabitazione, negozi per prodotti ecologici o esotici, provenienti dal terzo mondo (ricerca SHELL, p. 242). Con i distintivi i giovani esprimono chiaramente le loro convinzioni politiche o certi atteggiamenti; per esempio: « energia atomica: grazie, no! »; « fare la pace, ma senza armi » ecc.; talvolta richiamano alla resistenza: « niente pista ovest » (all'aeroporto di Francoforte). Spesse volte è questo l'indizio che i portatori di distintivi e di bottoni sono già associati in gruppi ed organizzazioni stabili; può anche essere segno che il portatore desidera vivere uno stile proprio e cerca il contatto con i suoi simili. Questi accessori non sono gingilli innocui; essi caratterizzano piuttosto i contenuti

e la direzione del cambiamento dei valori dei giovani. Al posto di una mentalità che erige il benessere a standard di vita e la produttività a valore più importante dell'esistenza, *assumono nella nuova coscienza un apprezzamento più alto, altri valori, quali l'autorealizzazione, la creatività e la partecipazione, cioè i cosiddetti valori post-materialistici* (cfr BMJFG, 1983, p. 157).

## II. La gioventù oggetto di dibattito nella società tedesca

Nonostante la protesta in atto di diversi gruppi giovanili, il Ministero tedesco competente per la gioventù nota con soddisfazione, sulla base di indagini recentissime (1979), che: « la grande maggioranza dei giovani s'inscrive oggi con minore o maggiore riserva nella società. Il sistema democratico viene accettato su larga scala. Le forme tradizionali della vita privata sono ancora accettate; la famiglia di provenienza e la famiglia di elezione hanno per la maggioranza dei giovani una grande importanza » (BMJFG, 1981, p. 4).

Accanto a questo, però, in molte relazioni parlamentari ufficiali, (ad esempio « Relazione sulla formazione professionale » o « sulla gioventù »), *la situazione viene giudicata con molto meno ottimismo*. In base alla propria responsabilità per la gioventù, il governo federale, conformemente al § 25 della legge sull'assistenza alla gioventù (JWG), è tenuto a presentare in ogni legislatura una relazione al parlamento e al senato sugli effetti degli interventi messi in opera a favore della gioventù.

Nelle relazioni a nostra disposizione spiccano sempre di più le *crescenti difficoltà e le situazioni problematiche di gruppi particolari e della gioventù in genere*. Per situazioni problematiche s'intende un insieme di condizioni da cui provengono difficoltà per i singoli e per i gruppi. Nel linguaggio comune tutto ciò viene descritto in termini di « fenomeni strani, anormali » (BMJFG, 1980, p. 24). In genere perciò si può dire che nella Repubblica Federale Tedesca la gioventù è considerata globalmente sotto l'uno o l'altro aspetto come un gruppo sociale problematico. In particolare vengono maggiormente segnalati tre grandi gruppi di giovani « a rischio »:

- i giovani lavoratori;
- le ragazze e le donne;
- i giovani stranieri.

## 1. *La situazione controversa della gioventù lavoratrice nella Repubblica Federale Tedesca*

Nel dossier della 4ª Relazione sulla gioventù (« Problemi di socializzazione della gioventù lavoratrice nella RFT », 1978), si giudica in modo diversificato la situazione della gioventù nel mondo del lavoro e della professione. Soltanto una minoranza della commissione di esperti vede nell'attuale mondo del lavoro vie e possibilità per una formazione professionale accettabile. Questa posizione viene adottata anche dal governo federale. La maggioranza però non vede nella formazione in azienda e nella formazione offerta dalle scuole professionali *nessuna possibilità di favorire in modo sistematico gli obiettivi di una socializzazione orientata a raggiungere l'emancipazione personale*. A loro parere esiste « tra lavoratori e padroni una contraddizione sostanziale di tipo strutturale »; la vita dei lavoratori si riduce alla minimalizzazione dei costi e alla assicurazione dell'esistenza. In tale modo non si può realizzare il principio del cittadino « emancipato ». Impedimento e barriera a tutto ciò è soprattutto il sistema economico.

Inoltre *l'attuale situazione della gioventù viene aggravata dalla grave disoccupazione giovanile*. La penuria dei posti disponibili per la formazione professionale, che dal 1975 sta sempre più aggravandosi, non causa soltanto angoscia esistenziale, ma spinge parte della gioventù a credere nella rassegnazione e nell'apatia (cfr Weinschenk, 1983). Essere disoccupato significa per un giovane essere minacciato nell'autonomia ed avere l'impressione dell'inutilità. Quando non si ha la possibilità di lavorare, si corre il pericolo di considerare la propria vita priva di senso.

Il numero dei giovani disoccupati è aumentato tra il 1977 e il 1983 a 192.000. I giovani adulti tra 20 e 25 anni sono ancora più colpiti. Con il 13,3% di disoccupazione essi mostrano la percentuale di disoccupati più alta tra tutti i gruppi di età considerati. *I problemi dell'inserimento diventano quasi insolubili* soprattutto per il fatto che i posti di lavoro liberi non vengono più occupati e posti nuovi non ne vengono creati. Questa situazione, secondo le conoscenze attuali, non cambierà fino alla fine degli anni '80 a causa dell'aumento del numero dei soggetti abili al lavoro (vedi relazione sulla Formazione professionale, 1984; p. 60 e ss.).

## 2. *Lo svantaggio specifico delle ragazze e delle giovani*

La situazione delle ragazze e delle giovani è stata oggetto della Relazione di una commissione d'inchiesta (1983) ed anche oggetto specifico della

6ª Relazione sulla gioventù intitolata: Miglioramento dell'uguaglianza delle opportunità delle giovani nella RFT (1984).

Circa le aspettative verso il futuro ragazzi e ragazze hanno una posizione abbastanza simile. Secondo i risultati della ricerca SHELL però le ragazze fanno proprie in modo più intenso che non i giovani certe mete positive, come la « vita in comune » invece dell'« isolamento ». *Le ragazze e le giovani sono in maggioranza orientate ad entrare nella società.* Lo svantaggio derivante dalla diversa formazione scolastica è oggi quasi superato. Tuttavia le ragazze incontrano sulla strada dell'inserimento professionale minori possibilità, anche se, come detto, evidenziano una migliore disposizione personale all'inserimento che non i giovani. Infatti la gran parte dei posti per la formazione professionale viene offerta ai maschi. Il rischio di rimanere disoccupati è per le ragazze e le giovani più grande che non per gli uomini della stessa età.

Nelle attuali condizioni del mercato del lavoro *difficilmente esse riescono a trovare un posto.* La tradizionale divisione dei ruoli e del lavoro in base al sesso causa uno svantaggio per le donne nella vita professionale. Tale svantaggio si spiega solo mediante la fissazione del loro ruolo entro l'ambito della famiglia, « La donna viene considerata come forza-lavoro fedele e costante, destinata alla riproduzione di nuovi lavoratori, cioè di bambini » (BMJFG 1984, p. 23).

Inoltre le donne che svolgono un lavoro professionale assolvono un doppio lavoro, perché hanno anche il lavoro casalingo. Le più grandi difficoltà nell'inserirsi nel mondo del lavoro vengono ancora più potenziate dal fatto che la stragrande maggioranza è orientata non soltanto verso la professione ma anche verso la famiglia. Quando le donne sono costrette ad interrompere il lavoro professionale per dedicarsi all'educazione dei figli, l'inserimento susseguente nel lavoro professionale riesce estremamente difficile, con la conseguenza che contrariamente ai loro desideri e al loro progetto di vita spesso esse vengono relegate all'ambiente della famiglia. *L'uguaglianza di opportunità* nel senso di parità di responsabilità e uguali condizioni per l'attività per donne e uomini nelle relazioni private, nella professione, nella famiglia, nella vita pubblica e privata (cfr 6ª Relazione sulla gioventù, 1984, p. 23) richiede per le ragazze e le giovani una migliore compatibilità tra vita professionale e famiglia, una distribuzione più giusta dei ruoli nella famiglia e un'accresciuta partecipazione alla vita sociale.

### 3. *La problematica culturale dei giovani stranieri*

La situazione della gioventù nella RFT è caratterizzata da un altro gruppo in difficoltà e per di più ignorato per molto tempo dalla società: i giovani stranieri. Nell'anno 1982 in Germania erano registrati 1.56 milioni di bambini e giovani stranieri sotto i 21 anni. Circa un terzo di essi era compreso tra l'età di 15 e 21 anni (BMJFG 1984, p. 143). Le possibilità di questo gruppo sono particolarmente ridotte, a causa di una serie di problemi da analizzare. La possibilità di inserimento è essenzialmente determinata dalla *condizione della famiglia* in cui i giovani crescono. *I ragazzi nati in Germania hanno maggiori possibilità di essere integrati*. Essi frequentano la scuola materna e riescono nella scuola dell'obbligo più o meno come gli scolari tedeschi. Più difficile diventa la situazione per i cosiddetti «immigranti tardivi», i quali sono entrati nella Germania Federale tra i 6 e i 18 anni; anche solo a causa dell'*insufficiente conoscenza della lingua tedesca* spesso volte essi non riescono ad avere un adeguato successo scolastico.

Il problema centrale dei bambini e giovani stranieri è connesso alla situazione particolare delle loro famiglie (cfr BMJFG 1980). La crisi economica e la disoccupazione hanno un forte riflesso sugli operai stranieri. Per la famiglia si crea perciò *una permanente incertezza riguardo alla possibilità di rimanere nel paese*. Da ciò risulta poca disponibilità da parte dei genitori a investire tempo e denaro nella formazione dei figli. I ragazzi nati qui, in parte non sanno quale sia la loro appartenenza. *La discrepanza tra la cultura dei loro genitori e quella tedesca crea in essi conflitti interiori*. I giovani stranieri si sentono tedeschi e si misurano con i coetanei tedeschi. Intanto costatano di avere minori possibilità e di essere svantaggiati. Anche se il desiderato inserimento dipende in modo decisivo dalla formazione professionale, incontrano notevoli difficoltà già sul mercato del lavoro. Spesse volte il mancato completamento della scuola dell'obbligo impedisce di per sé una qualificazione professionale. Nel corso del 1983 la percentuale dei giovani stranieri disoccupati è notevolmente aumentata. Oggi un disoccupato su 6 di questa fascia di età è uno straniero (cfr BMBW 1984, p. 61). Nel frattempo i problemi crescenti che ne derivano hanno provocato una sorta di movimento pendolare: la diminuzione accertata dal 1981 del numero di stranieri sotto i 18 anni immigrati nella RFT nel 1982 si è ulteriormente accentuata. Globalmente il numero degli ingressi nel 1982 è il più basso registrato dal 1975.

L'andamento generale dell'economia e lo sviluppo dell'industria rendono più pesante ai genitori stranieri il compito di decidere e organizzare in modo significativo il proprio futuro e quello dei loro figli.

Il desiderio di rimanere fedeli ai compiti consueti, alle tradizioni e ai doveri (cioè di mantenere l'identità culturale) urta spesso volte contro la necessità e l'urgenza di doversi conformare al sistema sociale nella RFT. Nei bambini e nei giovani che conoscono la loro patria soltanto attraverso racconti o brevi soggiorni durante le vacanze s'inizia un *processo di sradicamento*. Mentre i genitori di 1<sup>a</sup> generazione ritornano o vogliono ritornare in patria, i giovani e figli maggiorenni rimangono in Germania, perché si identificano più strettamente con i legami che hanno là che non con quelli di una patria in gran parte sconosciuta. Finora non si è riusciti a trovare una via passabile per la integrazione nel sistema educativo e previdenziale che rispetti la loro autonomia sociale e culturale.

### III. La gioventù nella ricerca scientifica

1. *La giovinezza come « situazione di transizione »: un concetto carico di informazione « sui generis »*

Nelle scienze umane con il concetto « giovinezza » si intende sia un processo (di maturazione professionale durante un determinato periodo della vita dell'uomo) sia anche una situazione (socio-culturale determinata da diversi fattori). La psicologia si interessa soprattutto delle fasi specifiche del processo di sviluppo. La giovinezza viene chiamata « fase di transizione » « situazione transitoria », con un'enfasi specifica sullo sviluppo della personalità. È stato dimostrato che l'età della giovinezza rappresenta il periodo decisivo per assimilare atteggiamenti e disponibilità verso la politica, e per prendere posizioni politiche. In breve: *la socializzazione assume nella giovinezza un ruolo preminente e contribuisce a determinare il successivo sviluppo della personalità e delle prospettive riguardanti la professione e il futuro* (Griese, 1977, p. 170). La giovinezza costituisce perciò una fase decisiva nello sviluppo della personalità dell'uomo. Essa è un periodo in cui cambiano in modo visibile i doveri, le responsabilità, i diritti, il ruolo sociale ed economico e le relazioni con gli altri.

*I compiti preminenti di sviluppo durante la giovinezza ed i processi indispensabili di assimilazione sono i seguenti:*

- rendersi autonomi dalla famiglia di origine;
- trovare la propria identità;
- confrontarsi con i valori degli adulti;
- assumere un proprio ruolo sessuale;
- elaborare progetti per l'avvenire.

## 2. *La formazione dell'identità: un modello significativo per la comprensione della condizione giovanile*

In rapporto all'ambiente le scienze sociali privilegiano l'approccio personale/antropologico e lo situano in prospettiva storica. La giovinezza è sotto questo profilo la fase nella quale si diventa adulti. In questo periodo non ha importanza soltanto lo sviluppo specifico delle doti personali ma anche *l'autoidentificazione*, nel quadro dei condizionamenti del mondo concreto in cui si vive. In senso sociologico si definisce la giovinezza come « uno sviluppo storico che attraversa mutevoli forme di produzione e di formazione, e che è indipendente dalla dotazione personale »; essa si costituisce soltanto in rapporto allo sviluppo socio-culturale cioè attraverso *un autonomo cambiamento delle condizioni di vita operato dall'uomo stesso*. La « seconda nascita socio-culturale » raggiunge il suo culmine nelle società complesse durante la giovinezza, come fase di formazione dell'identità. Il problema della gioventù consiste conseguentemente nel *trovare un'identità complessiva*. La costruzione dell'identità e, per mezzo di essa, la responsabilità personale nella struttura sociale sono i nuclei fondamentali della cristallizzazione del periodo giovanile. Il compito consiste nel trovare l'equilibrio tra la realizzazione della specificità individuale (identità personale) e l'adempimento delle aspettative e doveri sociali (identità sociale). Il giovane deve sviluppare da una parte il proprio progetto di vita e dall'altra deve rispondere alle norme e alle aspettative del suo ruolo. Sotto un certo profilo deve essere come tutti gli altri e sotto un altro profilo deve anche essere come nessun altro. Come individuo l'uomo non deve isolarsi dagli altri nonostante la sua individualità; però non deve neanche subordinarsi ciecamente alle aspettative degli altri. *Raggiungere l'equilibrio riuscito di un'identità complessa*, ecco la grande mèta della giovinezza.

La formazione concreta dell'identità dipende a sua volta dal posto occupato nel sistema formativo e professionale, dalla qualità delle interazioni sociali passate e presenti. Perciò i gruppi giovanili e le culture particolari (gruppi professionali, partiti, gruppi confessionali) diventano fucine dell'identità, nelle quali si tenta di interpretare la società e il rapporto o ruolo personale che si gioca in essa (cfr Griese, 1977, p. 174 e ss.).

Nel concetto di identità si integrano interessi individuali e sociali. Poca importanza viene attribuita ai fattori biologico-antropologici.

Il baricentro è spostato verso la « seconda nascita socio-culturale » che garantisce la sicurezza dell'esistenza. *La socializzazione è punto di partenza e fondamento del processo*. La formazione dell'identità corre pericolo e conseguentemente fallisce nelle società post-industriali là dove mancano istitu-

zioni adeguate. La permissività generale nel periodo giovanile può condurre in certe situazioni di incertezza, disorientamento e labilità ad una crisi del processo individuale di socializzazione.

L'età giovanile, in quanto è una fase autonoma dello sviluppo non è soltanto orientata verso la conformità e l'integrazione, ma soprattutto verso la costruzione di una personalità autonoma, capace di dare, nel nostro paese democratico ed industriale, un senso alla vita umana. In questo processo il giovane si sforza a suo modo di concepire e realizzare ciò che produce senso. Tende a realizzarsi nello sforzo di sviluppare se stesso e gli altri e di rispettare ciò che ha sperimentato come ragionevole. La realizzazione dell'esistenza giovanile si raggiunge attraverso diversi atti e forme di organizzazione che si inseriscono su questo sfondo (Hamann, 1982, p. 87).

### **Conclusioni: tendenze della gioventù tedesca**

L'analisi che abbiamo fatto della gioventù (non si sono considerate le finalità e le misure da adottarsi per la sua promozione) ha rivelato *un certo disagio fondamentale dei giovani della RFT*. Nello stesso tempo è divenuto chiaro che l'età giovanile è sottoposta da ogni punto di vista a grandi prove e a pericoli che vengono dall'esterno. Le condizioni fondamentali, sociali ed economiche del paese si oppongono in settori importanti (orientamenti di valore, realizzazione delle prospettive professionali, ecc.) agli interessi e ai bisogni della giovane generazione. Per mancanza di prospettive per il futuro la formazione complessiva dell'identità corre pericolo di fallire. In dettaglio si sono constatate le seguenti tendenze:

1. *La gioventù si è creata nella società un'area propria*. L'atteggiamento dei giovani di fronte alle proposte ed alle aspettative della società è di distacco e talora anche di opposizione. Da una parte i giovani cercano aree di evasione, ossia mondi da sostituire alla dura realtà; dall'altra affermano, nelle loro forme alternative di vita, una chiara accentuazione verso un nuovo orientamento di valori. Nella loro cultura quotidiana i giovani cercano prospettive di portata mondiale, suscitano iniziative al servizio di scopi umanitari (questioni ecologiche, la pace, la giustizia sociale ecc.), chiedono che queste vengano rispettate nella società e cercano occasioni di impegno politico.

2. Sotto il profilo sociale *la situazione dei giovani è determinata da alcune condizioni problematiche*. Lo sviluppo della persona autonoma corre pericolo a causa della difficile situazione economica segnata dalla scarsità di posti per la formazione professionale e dalla crescente disoccupazione gio-



vanile. La socializzazione professionale della gioventù lavoratrice è in molti modi impedita. Molti giovani non trovano un posto di lavoro o di studio o non trovano nemmeno il posto a cui aspirano. Le condizioni di lavoro, a loro volta, diventano spesso problematiche per i giovani, perché in molti rami produttivi l'occupazione viene definita con una mentalità unilateralmente efficientista e competitiva che non serve più a dare senso alla vita umana.

*Il gruppo delle ragazze e delle giovani* subisce uno svantaggio continuo ed in parte anche un doppio gravame a causa della tradizionale concezione dei ruoli dell'uomo e della donna e la corrispondente divisione del lavoro. Esse sono in conseguenza unilateralmente fissate sulla famiglia e molto limitate nelle possibilità di inserimento professionale.

*I giovani stranieri* vivono una relazione divisa tra i loro genitori, (i quali sono attaccati alla cultura della patria) e le condizioni sociali esistenti nella RFT. A causa dell'incertezza che essi soffrono rispetto alle possibilità di rimanere nel paese manca anche ai giovani una chiara prospettiva per il futuro.

Già dal punto di vista statistico la maggior parte dei giovani che vivono nella RFT si trovano in uno o più dei gruppi problematici che abbiamo analizzato. La situazione della gioventù perciò costituisce attualmente uno dei problemi irrisolti della società tedesca.

3. Dal punto di vista delle scienze umane *la giovinezza*, conseguenza di uno sviluppo storico e socio-culturale, *rappresenta un'autonoma fase della costruzione dell'identità nell'ontogenesi dell'uomo*. Mediante la cosiddetta « seconda nascita socio-culturale » si fa un passo essenziale nello sviluppo della personalità, acquistando un'identità complessiva. Sotto l'aspetto dell'identità sociale in questa età l'inserimento nel mondo professionale e del lavoro assume un'importanza decisiva. Essa contribuisce anche in modo determinante all'adempimento delle aspettative e compiti sociali. Si è evidenziato soprattutto che la giovinezza non è soltanto una fase di transizione, ma un importante periodo nella vita dell'uomo. In società complesse la giovinezza diventa un fattore centrale. Non è lecito considerarla come un mondo a sé stante che si spiega da sé. In essa vengono create le premesse significative del futuro.

## BIBLIOGRAFIA SCELTA

### 1. I giovani si presentano

- Bericht der Enquete-Kommission « Jugendprotest im demokratischen Staat » gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 26. Mai 1981 - Drucksache 9/411*, Bonn 1983.
- GÖBEL, Uwe, u.a., *Das Jugendsyndrom*, Versuch einer Diagnose, Köln 1983.
- HORNSTEIN, Walter, *Unsere Jugend*, Über Liebe, Arbeit, Politik, Weinheim 1982.
- Jugendwerk der Deutschen Shell (Hg.), *Jugend einundachtzig*, Lebensentwürfe, Alltagskulturen, Zukunftsbilder, Opladen 1982<sup>2</sup> (= Shell-Studie ...).
- Dass., *Näherungsversuche Jugend einundachtzig*, Opladen 1983.
- WELLBERGEN, Johannes C. (Hg.), *Die Jugend und ihre Zukunftschancen*, Hamburg 1980

### 2. I giovani oggetto di dibattito nella società

- Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft - BMBW - (Hg.), *Berufsbildungsbericht 1983*, Bonn 1983
- Ders., *Berufsbildungsbericht 1984*, Bonn 1984
- Der Bundesminister für Familie, Jugend und Gesundheit - BMJFG - (Hg.), *Sozialisationsprobleme der arbeitenden Jugend in der Bundesrepublik Deutschland Konsequenzen für Jugendhilfe und Jugendpolitik - Vierter Jugendbericht -*, Bonn 1978
- Ders., *Bericht über Bestrebungen und Leistungen der Jugendhilfe - Fünfter Jugendbericht -*, Bonn 1980
- Ders., *Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen in der Bundesrepublik Deutschland - Sechster Jugendbericht -*, Bonn 1984
- Bericht über die Enquete-Kommission « Jugendprotest im demokratischen Staat » gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 26. Mai 1981 - Drucksache 9/411 -*, Bonn 1983

### 3. I giovani nei contributi delle scienze

- AUSUBEL, David P., *Das Jugendalter*, Fakten, Probleme, Theorie, München 1979<sup>6</sup>
- ERIKSON, Erik H., *Kindheit und Gesellschaft*, Stuttgart 1982
- FURIAN, Martin (Hg.), *Gefährdete Jugend*, zwischen Zweifel, Resignation und Hoffnung, Heidelberg 1980
- GRIESE, Hartmut M., *Sozialwissenschaftliche Jugendtheorien*, Eine Einführung, Weinheim 1977
- HAMANN, Bruno, *Jugend im Blickfeld der Wissenschaften*, Theorien der Human- und Sozialwissenschaften, Bad Heilbrunn 1982
- HENNING, Günter, *Die verwöhnte Generation? Lebensstile und Weltbilder 14 - 19 jähriger*, Eine empirische Untersuchung, Köln 1982
- ZIEHE, Thomas, *Pubertät und Narzißmus*, Frankfurt 1978<sup>2</sup>



# La sperimentazione delle guide curriculari CNOS

Umberto Tanoni

## 0. Premessa

La riflessione CNOS, sollecitata dalle innovazioni tecnologiche, ha verificato, e non poteva essere altrimenti, una diversificazione di metodologie formative a livello regionale e a livello di CFP, conseguenza, non esclusiva, di diversi bisogni formativi individuati sul territorio.

Per evitare la frammentazione deteriore del sistema era necessario un raccordo operativo che si traducesse in progettazione, consulenza e coordinamento, e che permettesse una evoluzione qualitativa della Formazione professionale CNOS, tale da incidere nella professionalità dei giovani che devono essere introdotti nel mondo del lavoro.

Rilevato infatti che la evoluzione tecnologica in atto ha prodotto modifiche sostanziali del rapporto quantitativo tra « colletti bianchi », e « colletti blu » che peraltro si « striano di bianco », che le attività manuali legate alla trasformazione della materia sono in gran parte superate, che si richiedono negli operatori *nuove* competenze, il CNOS ha cercato di approfondire come non sia più la mansione, o il singolo posto di lavoro « l'unità di riferimento ma le unità organizzative comunicanti fra di loro ».

I nuovi processi produttivi non si caratterizzano più per lo svolgimento di una mansione, in cui l'autonomia dell'operatore è assai limitata e il con-

trollo-qualità è affidato al quadro intermedio; ma per la ricomposizione di più mansioni e funzioni in « fasce professionali omogenee », in cui sia più accentuato il livello di autonomia e il controllo da parte dell'operatore.

Le trasformazioni profonde rilevate comportano una necessaria flessibilità nelle attività di formazione professionale, garantita dalla modularità dell'intervento, che preveda una notevole polivalenza di base sulla quale innestare specifiche professionalità.

### **1. Dalla formazione alla mansione alla formazione al ruolo**

Questa lettura del mondo del lavoro ha imposto, pena la inefficacia degli interventi di formazione, un ripensamento dei profili professionali che permettesse il passaggio dalla formazione alla mansione, alla formazione al ruolo.

Ciò nella formazione comporta quattro modifiche sostanziali: la priorità tecnico-operativa sostituita da una preparazione tecnico-scientifica seria ed approfondita; l'acquisizione di una cultura razionale e non frammentaria; la professionalità da raggiungere, non tramite lunghe ripetitive esercitazioni, ma attraverso studio e simulazione; la convinzione che, già, oggi, ma, ancor più domani, la parte esecutiva è demandata agli automatismi.

La formazione professionale tradizionale di fronte a queste richieste entra in crisi, poiché scopre che la sua metodologia è inadeguata a far fronte alle nuove esigenze, e pertanto deve cambiare metodologia, e individua che questa metodologia è quella della informazione.

### **2. Metodologia informatica**

In parole più semplici si costata che per la formazione professionale l'informatica prima di essere scienza è un metodo, con il quale bisogna necessariamente confrontarsi, per acquisire un grande inventario di tutto quello che abbiamo mentalmente e praticamente prodotto finora, per ordinarlo e finalizzarlo ad una *utilizzazione razionale* e logica.

Questo lavoro e questa riflessione fanno da sfondo alla sperimentazione delle Guide curriculari, che si propongono la finalità di dare ai giovani fruitori di formazione professionale una sufficiente preparazione equilibrata tra cultura umanistica, tecnica e scientifica, una discreta alfabetizzazione di informatica, una professionalità che affondi le sue radici nella polivalenza di un sottoprocesso produttivo.

### 3. La qualifica professionale

Le Guide curriculari rimettono in discussione il concetto di qualifica che non è più un qualcosa di fisso e di stabile per tutta la vita di una persona, proiettata verso l'alternanza, la transizione, la mobilità formativa; le guide curriculari, ancora, vogliono affermare che la formazione al lavoro non è più all'insegna dell'individualismo, ma deve approfondire le capacità collaborative e di dialogo tra uomo e uomo, anzi tra uomo, macchina e uomo; le guide curriculari propongono infine un mestiere non più appreso per esperienza manipolativa, ma per studio e simulazione, attraverso la computerizzazione delle tecniche didattiche.

Il docente in questo contesto assume il ruolo dell'animatore, che propone argomenti da sviluppare, che è a disposizione per discutere e proporre pareri, e non i propri schemi mentali cristallizzati.

### 4. Obiettivi delle guide curriculari

Per ricapitolare, la filosofia delle Guide curriculari si concretizza in questi obiettivi concreti: portare il giovane:

- a) a CAPIRE l'intero ciclo operativo;
- b) ad ESEGUIRE SIMULAZIONI in gruppo per allenarsi alla collaborazione ed alla comunicazione;
- c) ad INTEGRARSI rapidamente in un gruppo;
- d) ad ABITUARSI a scambiare i ruoli esecutivi all'interno del gruppo.

All'interno delle Guide curriculari si privilegia la dimensione GRUPPO che favorisce nei giovani la maturazione critica, li aiuta a prendere le decisioni più opportune, a valutare l'intervento più congruo nell'insorgenza di fenomeni anomali.

Un altro obiettivo delle Guide curriculari, non meno importante di quello che permette l'acquisizione di una nuova professionalità, viene definito nella individuazione di nuovi percorsi formativi che, anziché essere avulsi dalla vita, danno concretezza ai « personali progetti di vita » e che si rendono possibili, se si verificherà integrazione tra agenzie formative (scuola, formazione professionale, azienda), se sarà realizzabile una differenziazione formativa, acquisendo crediti spendibili nel lavoro e utilizzabili per il rientro nella formazione o nella scuola, se sarà reale la flessibilità ipotizzata negli interventi al di là di ogni rigidità formale od istituzionale.

La sperimentazione delle Guide curriculari può superare questi scogli e raggiungere i suoi obiettivi se il lavoro nei CFP sarà organizzato nello spirito e con le modalità previste dall'art. 35 del CCNL 1983-86 che ci sembra utile strumento per superare ogni rigidità formale e per far scattare i meccanismi di flessibilità, oltre che per mettere in essere le più opportune iniziative di ricerca, di formazione ed aggiornamento degli operatori.

## **5. La preparazione della sperimentazione**

Da questo quadro di riferimento teso a motivare il perché delle Guide curriculari *passiamo ad esporre come* la Federazione CNOS/FAP è entrata realmente in questa sperimentazione, che comporta una notevole mobilitazione delle risorse e significativi investimenti in tempi, attrezzature, ricerca.

I « Settori professionali » hanno ultimato la elaborazione delle Guide curriculari nel luglio '84, attraverso appositi gruppi di studio che non si sono spaventati di fronte all'enorme mole di lavoro che li ha impegnati durante tutto l'83 e nella prima parte dell'84.

I sacrifici affrontati hanno dato il miglior frutto poiché ogni CFP è stato messo in grado di operare con uno strumento che, rispettando la necessaria flessibilità, renderà omogenea la formazione professionale CNOS in Italia.

I corsi di aggiornamento '84 sono stati finalizzati alla sensibilizzazione e alla metodologia sperimentale che privilegia la ricerca attiva, il lavoro di gruppo, gli approfondimenti culturali e tecnico-scientifici.

Mentre i direttori e i coordinatori dei CFP sono stati invitati ad approfondire il significato del loro ruolo nella innovazione della formazione professionale, i docenti hanno preso contatto con le Guide curriculari approfondendone obiettivi, contenuti, metodi.

Le programmazioni dei CFP per quanto si riferisce al primo e secondo ciclo, si sono potute rapportare pertanto alle Guide curriculari, che sono state accettate come la chiave per aprire la porta al rinnovamento della Formazione professionale.

Un nuovo incontro dei direttori il 22 e il 24 settembre è servito a socializzare gli strumenti per la documentazione della sperimentazione, che sarà poi razionalizzata in una ricerca piuttosto ambiziosa, che tenterà di definire « contenuti e caratteristiche di alcuni profili professionali di fascia, tramite una analisi critica delle proposte e una verifica sul campo di ipotesi sperimentali ».

## 6. La sperimentazione in atto

Al momento in cui scriviamo, dicembre '84, possiamo presentare una mappa della sperimentazione che interessa tutte le regioni d'Italia in cui opera il CNOS e i settori metalmeccanico, elettromeccanico, elettronico e grafico.

Mentre le regioni Veneto, Abruzzo, Lazio, Puglia, Sicilia e Sardegna hanno autorizzato ufficialmente la sperimentazione, nelle altre regioni non c'è stato riscontro alla richiesta presentata dalle Sedi di coordinamento regionale. In alcune regioni più che difficoltà burocratiche si verificano difficoltà operative, per il sovrapporsi di analoghe attività regionali, che vengono ad interagire nelle sedi operative degli Enti convenzionati.

Si pensa di superare questi ostacoli attraverso l'intreccio di un dialogo propositivo con le regioni interessate, con le quali si intende, come sempre, collaborare nello spirito e nel rispetto delle leggi regionali e nazionali, per il rinnovamento della formazione professionale, ma anche nel rispetto delle legittime autonomie.

Mentre nei CFP si è avviata la sperimentazione la Sede nazionale ha costituito un gruppo di supporto, animazione e rilevamento (SAR) della sperimentazione che visiterà, secondo un calendario preordinato, i CFP con lo scopo di rilevare l'iter formativo, di socializzare le esperienze, di animare le attività; non solo fornendo pareri autorevoli, ma, soprattutto, favorendo il confronto delle esperienze, e proponendosi come supporto tecnico-operativo-scientifico-culturale.

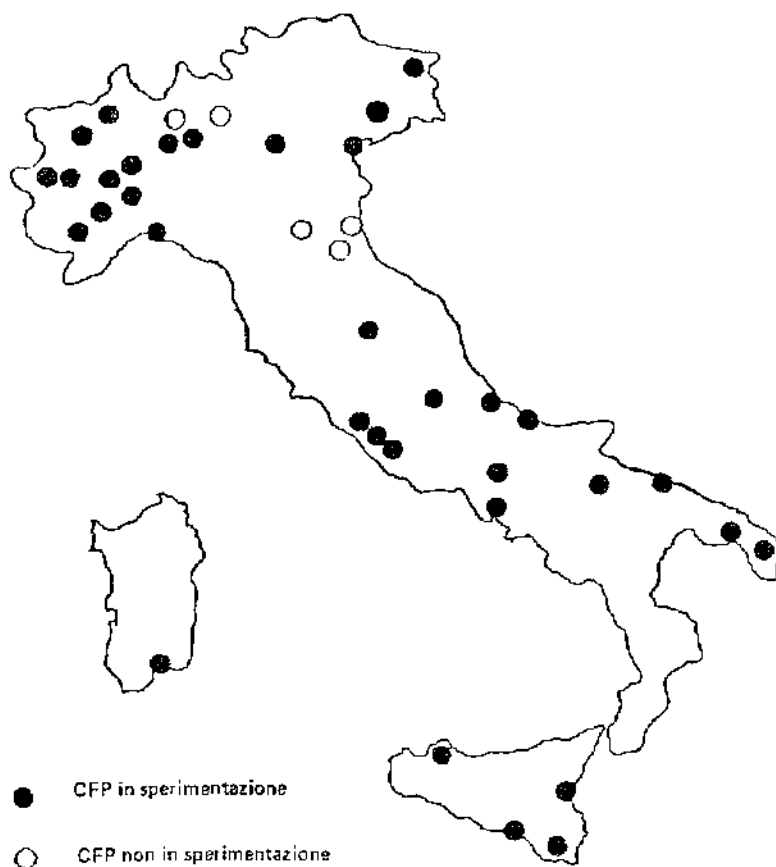
Ci sembra doveroso promettere ai lettori di « Rassegna CNOS » l'informazione sui risultati e sugli sviluppi della sperimentazione in atto al fine di socializzare un'esperienza che, prima di passare a regime, ha bisogno di approfondimento culturale e di riscontro tecnico-scientifico, tramite il contributo di chiunque voglia intervenire in un confronto aperto a vantaggio esclusivo della formazione professionale.



## MAPPA DELLA SPERIMENTAZIONE

*Centri di formazione professionale in cui è in atto la sperimentazione delle guide curriculari C.N.O.S.*

1984/85



REGIONE	MECC.	ELPM.	ELET.	GRAF.
C. F. P.	Cor. n.	Cor. n.	Cor. n.	Cor. n.
PIEMONTE	15	3	1	6
Alessandria	2			
Bra	2			
Colle D. B.				3
Fossano	2			
San Benigno	1	1		
TO/Rebaud.	2	1	1	
TO/Valdocco	1	1		3
Vercelli	3			
Vigliano	2			
LIGURIA				
GE/Quarto		1	1	
LOMBADIA		1	1	2
Milano		1		2
Sesto S. G.			1	
VENETO	8	4		13
San Donà	2	2		
Venezia	2			6
Verona	4	2		7
FRIULI				
Udine	1	1		

REGIONE	MECC.	ELEM.	ELET.	GRAF.
C. F. P.	Cor. n.	Cor. n.	Cor. n.	Cor. n.
ABRUZZO	8	5	1	
L'Aquila	3	1	1	
Ortona	3	2		
Vasto	2	2		
UMBRIA				
Perugia	1	1		
LAZIO	9	6	5	2
RM/Bergo	2	3		
RM/Gerini	5	3	5	
RM/Pio XI	2			3
PUGLIA	5	6	2	
Bari	2	2		
Cerignola		2	1	
Manduria	1		1	
Lecce	2	1		
SICILIA	9	6	3	2
Catania	3	2	3	1
Gela	2			
Palermo	3	3		1
Ragusa	1	1		



# Esperienza di informatica al C.F.P. « San Zeno » - Verona

Pietro Chasseur

## 0. Brevi cenni storici

Le prime esperienze con i calcolatori al « S. Zeno » risalgono al 1965-'66. L'Olivetti, con il P101, ci permise le prime esperienze. Allora non si parlava ancora di metodi informatici, ma s'intuivano.

I primi passi erano incerti e di non facile gestione, ma ci permisero, piano piano, d'intuire qualcosa. Allora tutto era fatto per passione, quindi non in un contesto mirato a finalità prettamente formative, ma prevalentemente tecniche e tecnologiche.

Le strutture del Centro erano però informate e sapevano ciò che avveniva, l'interesse era limitato, mai però scoraggiante, anzi collaborativo.

L'impulso decisivo però venne a seguito del primo corso organizzato dal CNOS e gestito dall'UPS, facoltà di didattica, nella persona del Prof. Michele Pellerrey e collaboratori. Quanti del Centro frequentarono questo « epico » corso, proseguito per altri due anni, incominciarono poi a socializzarlo, in un primo tempo con i colleghi insegnanti, poi ai primi tentativi di estensione agli allievi del terzo anno, consolidandosi poi nell'attuale impostazione.

## 1. Evoluzione dell'attività informatica nel CFP « San Zeno »

Tre sono le esperienze che si sono sviluppate all'interno del Centro, quasi contemporaneamente.

La prima: l'informatica di base gestita dall'insegnante di tecnologia per i primi due anni, e l'informatica applicata gestita dagli insegnanti di laboratorio, anche se con mezzi non sempre adeguati, ma pur sempre sperimentalmente validi.

La seconda: l'introduzione dell'insegnamento dell'informatica come disciplina a sé stante, nel primo anno di formazione, rimandando al terzo anno le applicazioni alla professionalità.

La terza: l'attuazione di corsi brevi d'informatica di base. I fruitori di quest'attività sono stati prima gli exallievi del Centro, poi le aziende. Trattandosi di persone che lavoravano attivamente in produzione, il taglio dell'informatica di base, era necessariamente orientato alle applicazioni.

Quest'ultima esperienza è stata notevole. Ci ha permesso di sperimentare metodologie didattiche, elaborazione di dispense e materiali dimostrativi, approcci al calcolatore di tipo « personal » e, in modo particolare, è servita di notevole stimolo all'aggiornamento degli insegnanti che si sono dedicati a questa attività.

Naturalmente il riflesso di queste esperienze è stato lo stimolo ad aumentare il numero d'insegnanti in grado di saper interagire con le metodologie informatiche.

Va ancora ricordato che un ulteriore apporto è stato il secondo intervento per gli insegnanti, proposto dal CNOS e sempre gestito dall'UPS, nell'ambito dello studio sperimentale di unità didattiche per l'insegnamento dell'informatica. Lo frequentarono 4 insegnanti che ne riportarono sensibili benefici.

Non può infine essere taciuto, il notevole sforzo fatto nel socializzare, per gli insegnanti della regione Veneto e anche di altre regioni, in appositi corsi estivi, l'esperienza del San Zeno per l'introduzione nei Centri dell'informatica di base.

## 2. Attività collaterali

Marginalmente, ma non troppo, il Centro si è prestato ad ospitare, su richiesta di alcune ditte di Verona e Provincia, un corso per programmatori di applicazioni, totalmente appaltato ad una organizzazione specializzata nel

campo, l'Italsiel. I risultati furono incoraggianti: ventiquattro giovani lo frequentarono e altrettanti s'impiegarono a breve tempo.

Stimolati da tali risultati, nel 1983 con richiesta di finanziamento al Fondo Sociale Europeo, impostando con una certa ufficialità una apposita attività sperimentale, denominata « EDP San Zeno », si è organizzato un secondo corso per operatori di programmazioni applicate.

Volendo infine dare una certa continuità, almeno in prospettiva a questa attività, chiedemmo infine la collaborazione della IBM/Italia, per quanto riguardava la competenza professionale, in ragione della esperienza e dei metodi didattici approntati, con tanti anni di applicazione specifica, nella formazione del proprio personale. Sempre con la collaborazione del nostro Centro con l'IBM, si è messa a punto una selezione adeguata dei contenuti di questi corsi; i risultati sono stati sempre più positivi.

### **3. Riflessioni e prospettive**

Il sin qui fatto, anche se di modesta entità ha raggiunto la finalità di una buona mentalizzazione interna al CFP, insieme alla socializzazione e alla diffusione di capacità applicative.

Se l'informatica in sé, non rappresenta una scienza, se non a livelli scientifici e di progettazione di sistemi, la caratteristica fondamentale di quella che è stata definita « METODOLOGIA INFORMATICA », rappresenta la grande rivoluzione odierna. L'applicazione del metodo informatico ha la capacità di rinnovare, modificare, razionalizzare, semplificare, ordinare e finalizzare non solo le tecniche, ma pure le arti e il pensiero in genere.

Possedere mentalità informatica, in pratica vuol dire apprendere a ordinare qualunque nostra attività, in primo luogo finalizzandola; poi acquisire capacità a decidere e in particolare a come comportarsi a fronte delle decisioni. Questo modello mentale produce la capacità di prefigurare, sia la sequenza sia il risultato, con il risultato di raggiungere per studio, una concreta valutazione delle possibilità alternative, con evidenti risparmi di energia e di tempi altrimenti spesi in prove, tentativi e ripetizioni.

I risvolti didattici di ridefinizione delle caratteristiche formative delle persone, alla luce di tale metodologia, sono notevoli. In molti casi una persona non capisce, quindi non realizza, sia nello studio che nelle capacità operative, proprio per mancanza di ordine. L'acquisizione di livelli culturali sempre maggiori, come odiernamente richiesti, è naturalmente facilitata e facilmente raggiungibile applicando questa metodologia. Non solo le profes-

sioni tecniche si automatizzano, ma i sistemi di controllo degli automatismi si computerizzano; necessitano però di un adeguamento rapido mentale al riguardo; le capacità richieste non sono più operative, ma intellettive; quindi la metodologia informatica s'impone.

Ora che le prime esperienze si sono sedimentate, s'incomincia a intravedere con più equilibrio da tutti la necessità di evolversi nella metodologia informatica, che permette di razionalizzare e aggiornare dal didentro la professionalità.

Abbiamo imparato a credere nelle capacità unificanti di questa metodologia e nell'aiuto che offre ai fini didattici a tutti i livelli.

# SEGNALAZIONI BIBLIOGRAFICHE

a cura di Natale Zanni

*Nel numero 0 sono stati presentati:*

ANTONELLI C., *Cambiamento tecnologico e teoria dell'impresa*, Collana Loescher Università-Monografie, Torino, Loescher, 1982.

Si vuole evidenziare alcuni effetti che il cambiamento economico ha avuto sul sistema economico.

BARALDI R. (a cura di), *Fasce di professionalità. La professionalità come sistema: appunti metodologici e strumenti empirici per una sua descrizione*, ISFOL Strumenti e ricerche, Milano, Franco A., 1982.

Si presentano dei « criteri di analisi e descrizione della professionalità ».

ISFOL, *Progettazione formativa: teoria e metodologia*, Quaderni di formazione, n. 1/83, Roma, Isfol, 1983.

Vuole essere uno strumento per l'attuazione di metodologie di progettazione di corsi, elaborare da M. Pellerey, docente universitario.

MAGER R.-B. BEACH, *Come progettare l'insegnamento. Metodi e mezzi per l'istruzione professionale*, Collana educazione nuova 20, Teramo, Lisciani/Zampetti 1978.

Vuole essere un tentativo di sistematizzare lo sviluppo di un processo formativo, anche se ha alcune visioni della problematica a volte troppo riduttive.

OCSE, *Per una nuova politica dell'apprendistato. Dall'apprendimento al*



*contratto di formazione e lavoro*, Torino, Marietti, 1981.

Si presentano i principali aspetti dell'apprendistato in Italia.

Vediamo ora la presentazione di altri 5 libri, che trattano aspetti non specifici sulla F.P., ma che possono essere assai utili per una formazione più completa degli operatori.

CANONICI A. (a cura di), *La formazione e lo sviluppo del personale*, Enciclopedia di direzione e organizzazione aziendale, Sezione V, n. 26, Milano, Franco Angeli, 1981, pp. 575.

È la terza edizione, molto ampliata e corretta rispetto alle precedenti, del manuale sull'addestramento e la formazione del personale, che fa parte dell'Enciclopedia a vasto respiro sulla direzione, amministrazione ed organizzazione aziendale, divisa in più sezioni.

Riedizione, si diceva, ma critica e problematica, perché gli AA. si sono trovati a dover rivedere molte delle proprie posizioni rispetto all'opera precedente per le profonde e quasi radicali trasformazioni subite dal settore della formazione negli ultimi anni, conseguenza della crisi economica, che è andata via via assumendo proporzioni mai registrate nel passato e della maggior attenzione dei formatori a problematiche più globali della formazione del personale nel mondo produttivo.

L'Italia ha perso molte possibilità nella corsa verso la conquista del suo posto di Paese industriale e si vede pericolosamente avvicinare alle economie dei Paesi meno sviluppati. Il mondo del lavoro è divenuto cronicamente turbolento; l'industria non è più considerata la panacea di tutti i mali; l'eco-

nomia tende più all'assistenza che all'efficienza.

Di fronte a queste condizioni (e sono soltanto alcune) quali cambiamenti e modifiche sono avvenuti nell'ambito della formazione?

Innanzitutto, secondo gli AA., proprio per la profonda crisi originata da una diversa cultura, la formazione è risultata mortificata; sconfitto ogni principio meritocratico, si è assistito a forti spinte verso l'egalitarismo, l'inquadramento unico, la professionalità collettiva e non individuale, il rifiuto del concetto di selezione.

Decadute quasi tutte le più moderne tecniche di formazione, i corsi aziendali si sono ripiegati su mezzi e metodi tradizionali, ma al contempo, non hanno avuto solo risultati negativi. Su questo hanno inciso diversi fattori: più aderenza a specifici problemi di cambiamento aziendale; maggiore coinvolgimento degli interessati della formazione attraverso l'autogestione dei corsi; la contrattazione della formazione con i sindacati; un più intenso rapporto dell'azienda con il mondo esterno (enti locali, Regioni) per problemi che possono condizionare l'attività (urbanistici, ecologici, amministrativi, ecc.).

Il libro prospetta queste trasformazioni e ricostruisce il quadro della formazione in ambito aziendale, tenendo conto anche di nuove tematiche: l'impatto della riforma sanitaria sui problemi della sicurezza sul lavoro, il legame scuola-lavoro, i rapporti tra formazione e sviluppo organizzativo, i rapporti tra formazione e ricerca, l'utilizzazione delle ricerche-intervento, ecc.

Frutto del lavoro di un'équipe, guidata da Aldo Canonici e formata da esperti di organizzazione del lavoro, psicologi del lavoro e sociali, sociologi

e responsabili dei servizi del personale, questo poderoso volume si articola in 23 capitoli, che hanno la caratteristica struttura monografica e formano il mosaico della formazione partendo dalle teorie psicologiche dell'apprendimento e, via via, delineando il processo di formazione nei suoi molteplici e interagenti aspetti.

CACACE Nicola, *Professioni e mestieri del 2000*. Rapporto sui cambiamenti occupazione e formazione in Europa, Quaderni di « Affari Sociali internazionali », Milano, Franco Angeli, 1983, pp. 111.

Lo studio presentato in questo libro, elaborato su dati forniti dal Consiglio d'Europa, vuole essere un punto di partenza per il processo di orientamento dei giovani al mondo del lavoro, soprattutto in vista dei profondi cambiamenti, in campo nazionale e internazionale, che alle soglie del duemila il mercato del lavoro è destinato a subire.

Il libro, nella sua prima parte, presenta un quadro d'insieme a livello europeo delle « sfide degli anni '80 », centrando la sua analisi su alcune grandi aree problematiche.

Innanzitutto pone l'attenzione sull'aspetto della disoccupazione, che attualmente è uno dei più gravi e complessi problemi europei, evidenziandone gli elementi preponderanti, quali demografia, livelli di occupazione, ingresso delle donne sul mercato del lavoro, caratteri strutturali della disoccupazione e terziarizzazione.

L'altro fronte analizzato è quello del processo di ristrutturazione delle economie europee nei tre grandi set-

tori produttivi, tenuto conto dell'emergere di Paesi di nuova industrializzazione e dell'avanzata della tecnologia destinata a rivoluzionare i metodi di produzione.

Quali risposte possono essere date a queste sfide? Prima di fornire proposte, l'A. si sofferma a presentare il « caso Italia »: dopo una carrellata iniziale sui rapporti tra popolazione, occupazione, disoccupazione, domanda-offerta del lavoro, scolarità, mestieri e professioni attuali e loro proiezioni nel futuro, vengono date delle indicazioni propositive sui nuovi « modi di formare » i giovani al fine di migliorare l'orientamento dei giovani alla vita attiva, di un loro più agevole inserimento nella società e nella produzione, sottolineando come fatto irrinunciabile la necessità che la nuova formazione si basi su alcuni elementi fondamentali: polivalenza, specializzazione, e, soprattutto, acquisizione di capacità di mobilità intesa sia come apertura alle trasformazioni insite nella propria specializzazione, ma anche come capacità di adattamento al cambiamento di attività.

« Una formazione di base ampia, una formazione specifica ma attenta all'intreccio di settori, mestieri e professioni che gravitano nelle aree più prossime a quella specifica, intorno a uno o più indirizzi specialistici, è l'unica vera garanzia contro la disoccupazione e per una carriera progressiva negli anni '80 ».

È questo un testo che si rivolge soprattutto ai giovani, ma anche ai genitori e agli educatori, cercando di dare risposte concrete ai problemi posti dal passaggio dalla scuola, ancora sostanzialmente immobile, al mondo del lavoro in fermento per il suo ritmo di cambiamento e per la sua complessità e novità.

MOLLICA S.-P. MONTOBBIO (a cura di),  
*Nuova professionalità, formazione e  
organizzazione del lavoro*, Collana  
« RSO-Ricerche sull'organizzazione e  
sul lavoro », Milano, F. Angeli,  
1982, pp. 512.

Il tema centrale del libro è quello del rapporto tra professionalità, formazione e organizzazione del lavoro, così come si è venuto configurando in alcune ricerche empiriche svolte in Italia e all'estero, in diversi settori produttivi e ambiti organizzativi.

Su questo tema negli ultimi anni il dibattito è stato molto vivace ed ha interessato le imprese, le organizzazioni sindacali e quanti svolgono attività formativa, soprattutto a livello pubblico.

Il volume si presenta nella sua divisione in sei parti come monografie autonome su temi specifici.

La prima parte si interessa del rapporto tra tecnologia, modello organizzativo e sistema professionale e fa riferimento ai risultati di alcune ricerche, da cui è emersa la necessità di un più approfondito studio delle relazioni tra le variabili tecniche, organizzative e professionali per gli aspetti teorico-pratici che sottintendono, al fine di una notevole conoscenza delle esigenze di formazione della forza-lavoro e dei relativi processi formativi da istituire.

Nella seconda parte vengono messi a confronto i risultati di ricerche effettuate in sei settori produttivi diversi (grafica, elettronica, grande distribuzione, chimica, cantieristica navale, termoelettronucleare) per evidenziare gli elementi comuni e generalizzabili delle trasformazioni avvenute nell'organizzazione e, quindi, nella professionalità.

Svolta per conto dell'Assessorato

Istruzione della Regione Lombardia, la ricerca presenta nella terza parte una analisi del rapporto esistente tra il sistema della formazione professionale, come viene attuato nel settore pubblico (obiettivi, modalità di funzionamento, livelli di efficacia, coerenza, ecc.) e le caratteristiche della professionalità quale si esplica nel settore produttivo.

Tre diverse esperienze di ricerca-formazione sono l'oggetto della quarta parte del volume. In essa vengono presentate le situazioni concrete di formazione « fondate su processi di ricerca, elaborazione, diffusione, apprendimento di ciò che realmente avviene nell'organizzazione, delle caratteristiche del sistema professionale, delle conoscenze scientifiche, tecnologiche, tecnico-operative che vi sono annesse ».

Condotte per conto della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions di Dublino, le ricerche che vengono presentate nella quinta parte sono state realizzate in Francia, Germania, Belgio e Inghilterra e si riferiscono tutte allo studio della trasformazione nell'organizzazione, dell'incidenza della formazione sul cambiamento e del peso che questo ha comportato in termini di obiettivi, contenuti e metodi della formazione.

L'ultima parte del libro è, infine, riservata alle considerazioni e riflessioni sulle caratteristiche della nuova professionalità nell'ambito dell'industria.

Il libro è molto ricco di analisi, annotazioni, problematiche emergenti ed offre un ampio panorama delle strette connessioni esistenti tra sistemi organizzativi e professionalità e, quindi, formazione, con tutti i significati sociali, politici, organizzativi e tecnici che vi sono annessi.

QUAGLINO G. P.-G. P. CARROZZI, *Il processo di formazione*. Dalla analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati, Collana Psicologia, Milano, Franco Angeli, 1981, pp. 242.

Dopo gli anni « eroici », compresi tra il 1969 e il 1973, si assiste ad una nuova fase di espansione e diffusione di studi che si occupano del fenomeno della formazione, anche sotto la spinta sempre più consapevole delle aziende che dedicano ampio spazio alle problematiche connesse alla formazione professionale della forza-lavoro.

Di qui l'esigenza di costruire modelli e formulare proposte per offrire risposte concrete per quanti chiedono quale sia il tipo di formazione ottimale da promuovere all'interno di una organizzazione, tenuto conto dell'aderenza alla concreta realtà in cui essa si trova ad operare e, in particolare, dell'incidenza che un processo di formazione può e deve avere sulla vita degli individui ad esso chiamati.

Gli Autori privilegiano l'ottica della psicologia sociale, perché, affermano, è quella più rispondente ai temi del cambiamento sociale e alla loro interrelazione.

Il primo capitolo è riservato ad un ampio quadro delle aree problematiche, ad un iter storico tra i maggiori punti di discussione, in un recente passato e, attualmente, nel campo della formazione.

I capitoli 2 e 3 sono dedicati all'analisi dei bisogni di formazione, offrendo sia un quadro sintetico e completo del contributo della letteratura in merito, sia e soprattutto definizioni, criteri operativi e metodologie, nonché modelli di riferimento e l'indicazione dei relativi strumenti per attuare questa tappa preliminare di ogni processo formativo.

Infine gli Autori propongono temi, problemi e metodi inerenti la valutazione dei risultati, con la presentazione di esempi di strumenti, anche di autovalutazione.

Volume ricco e complesso, questo libro stimola alla riflessione sull'importanza che la formazione assume sia per l'organizzazione, sia per gli individui che vivono in prima persona l'esperienza formativa, sottolineando la necessità che l'azione formativa divenga elemento integrante della vita dell'organizzazione, cessando di essere « fatto estemporaneo e occasionale ».

Il libro è corredato da una bibliografia divisa in tre parti, quante sono le linee fondamentali di studio.

UMBERTO FRANCO-CERATO Luigi (a cura di), *Tecnologie e organizzazione: sfide aperte*, ENFAPI, Roma, 1984.

È un piccolo studio sulle problematiche del lavoro nell'organizzazione dell'impresa moderna, con particolare riferimenti ai criteri generali dell'inquadramento dei lavoratori metalmeccanici e all'impatto dell'organizzazione del lavoro con l'evoluzione tecnologica.

Uno studio che cerca di vedere i rapporti tra evoluzione tecnologica e l'organizzazione del lavoro in generale tenendo sempre presente il problema della produzione.

L'abbondanza di schemi rendono lo studio semplice e comprensibile anche se sintetizza troppo alcuni aspetti che andrebbero approfonditi maggiormente per renderlo più rispondente alla situazione reale.





