

## 3 EDITORIALE

STUDI

---

- 19 Mario toso  
Un progetto culturale professionale: continuità ideale fra << Proposta formativa CNOS-FAP >>  
e << Guida curricolare di Cultura Generale >>
- 29 Guglielmo malizia e Vittorio Pieroni  
Nuovi Profili della FP. Testimoni privilegiati a confronto
- 49 Pasquale Ransenigo  
Osservazioni circa la legge 40/87, il decreto e la circolare di applicazione

DOCUMENTI

---

- 61 Legge 14 febbraio 1987 n. 40. Norme per la copertura delle spese generali di amministrazione  
degli enti privati gestori di attività formative
- 65 Proposta di legge sul prolungamento dell'istruzione obbligatoria presentata dagli on. Casati - Tesini dic. 1987.

ESPERIENZE

---

- 79 Claudio Bellunato e Severino De Pieri  
Osservatorio sul mondo del lavoro: metodologia della ricerca ed esperienze nell'area veneta
- 97 Giuseppe Pellitteri  
La B.I.G. (Banca Informazioni Grafiche)

VITA CNOS

---

- 103 Umberto Tanoni  
Il contributo del CNOS al Convegno: << Sviluppo delle risorse umane e sistema formativo:  
la Formazione Professionale in Piemonte >>

SEGNALAZIONI BIBLIOGRAFICHE

---

- 115 A cura di Natale Zanni

*Il nuovo anno formativo 1987-88 ci ha portato nel campo della FP un fenomeno di risalita nell'interesse pubblico sia da parte degli studiosi che da parte dei pubblici amministratori.*

*La Confindustria, che nel convegno di Mantova aveva innestato il processo contro il sistema formativo, nel seminario di Lerici (27-28 marzo 1987 — è di questi giorni la pubblicazione degli atti) concludeva con la constatazione: «C'è una gamma di esperienze di formazione professionale nel nostro paese che rivela una grande attività e un notevole potenziale». (cfr. Confindustria: «Formazione Professionale Esperienze e Proposte a confronto» pag. 157).*

*Il «Rapporto ISFOL 1987» fa notare: «Tali consapevolezze (è meno immediato il rapporto tra domanda ed offerta di formazione) non solo non ridimensionato l'enfasi sul valore strategico della formazione, ma addirittura hanno determinato una dilatazione dei suoi confini temporali e dei suoi ambiti di realizzazione». (pag. 31)*

*«Il XXI rapporto / 1987 sulla situazione sociale del paese predisposto dal CENSIS col patrocinio del CNEL» constatando «sia sul versante dell'offerta che su quello della domanda, una esplosione di nuovi soggetti, nuovi fabbisogni e di nuove metodologie d'approccio e di intervento» parla*

di «festa formativa», quale rappresentazione concettuale di tale fermento. (pag. 157/58)

Il Ministro On. Rino Formica nell'incontro con gli Assessori regionali alla formazione (Bologna, 5 novembre 1987) esordiva il suo intervento: «Anche se non le vengono quasi mai riservate le prime pagine dei giornali, la FP è un'attività di particolare rilevanza dal punto di vista sia finanziario che umano e svolge, nonostante le deficienze e le carenze, una funzione importantissima per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e per il funzionamento del sistema produttivo».

Non può non ritrovare tutti concordi la ulteriore affermazione del Ministro:

«Lo sforzo che credo tutti vogliamo compiere per migliorare i servizi di FP si spiega proprio con l'importanza che il sistema ha e potrebbe ancor più avere se ne venisse aumentata l'efficienza e le strutture ed i contenuti formativi venissero rapidamente adeguati alle esigenze poste dalle incessanti trasformazioni che interessano la nostra economia e la nostra società».

### **Rigenerazione del Sistema formativo**

I problemi nascono quando si tratta di individuare le vie per la rigenerazione del sistema formativo, data la complessità e la ricchezza dell'esistente e il pluralismo delle esperienze che ne sono all'origine.

Qualcuno parla di «destrutturazione» del sistema formativo, per renderlo più funzionale alle esigenze del territorio e del mondo del lavoro, spogliandolo «degli aspetti di rigidità che lo caratterizzano in senso scolastico e che deve uscire da un modello essenzialmente pubblico, totalmente garantito dalle Regioni che vengono coinvolte fin nei dettagli della negoziazione degli aspetti gestionali».

Il coordinamento degli Assessori regionali alla FP continua specificando: «In questo quadro debbono essere poste in campo opportune politiche del personale relative ai processi di aggiornamento, di riconversione, di specializzazione in aree definite di mobilità interna ed esterna al sistema, di destrutturazione degli orari di lavoro e della collocazione temporale degli interventi formativi, senza seguire necessariamente il calendario scolastico, di prepensionamento degli operatori non aggiornabili e riconvertibili». (cfr. documento del 20/11/1987).

Altri sostiene che «è giunto il tempo di affrontare il tema dello sviluppo del sistema formativo secondo un'ottica di mercato (salvo correzioni ed eccezioni per problemi particolari) non solo per sancire un abbandono definitivo dell'ottica assistenziale, ma anche per fondare una politica di sviluppo e di allocazione ottima delle risorse finanziarie impiegate nel settore (verifiche di mercato per le attività sostenute dalla spesa pubblica e incentivazioni a imprese e cittadini che alimentano con la loro spesa il mercato)». (Atti del Seminario di Lerici pag. 174)

Le Confederazioni CGIL-CISL-UIL con i loro rispettivi sindacati di categoria sostengono: «La crisi, che il «sistema» sta attraversando, pone la necessità della ridefinizione, innanzitutto, del ruolo di programmazione delle Regioni, non solo rispetto alle loro iniziative dirette e convenzionate, ma all'insieme della domanda e dell'offerta formativa. Si tratta di mettere in campo nuovi strumenti di direzione, di gestione di servizi, e di stabilire nuovi rapporti con gli organismi previsti dalla legge n. 56, in un quadro di efficienza, di trasparenza e, nei casi che lo richiedono di bonifica dell'esistente» (Cfr. ipotesi di protocollo politico da definire tra Regioni e CGIL-CISL-UIL e rispettivi sindacati di categoria).

Per l'ISFOL, «è urgente anzitutto la definizione di un modello di solida formazione di base (scolastica ed extrascolastica), sulla quale sia possibile innestare una formazione allargata e continua al cui interno, in base alle personali capacità di progettazione, sia realizzabile una molteplicità di percorsi per la conquista di una professionalizzazione e di una personale professionalità». (cfr. Rapporto ISFOL 1987, pag. 24). Dopo aver tracciata una visione culturale, globale ed aggiornata della realtà formativa, il rapporto insiste perché le sedi formative sentano il dovere di «descolarizzarsi», sviluppino una intensa collaborazione tra le diverse sedi formative e culturali (Regione, Impresa, Sindacato) e portino avanti una competenza diffusa di progettazione formativa ed una attenzione particolare degli utenti, così da sviluppare anche risposte e percorsi personalizzati.

Gli Enti convenzionati, aderenti al CENFOP e alla CONFAP, dopo aver richiamato le esigenze di qualificazione delle scelte di politica attiva del lavoro relative al sistema di FP e di omogeneità culturale - politica - istituzionale degli interventi formativi, concludono con alcuni orientamenti operativi quali il potenziamento della funzione di programmazione e di verifica delle Regioni, la necessità di implementare l'elaborazione di spe-

*cifiche culture di mediazione tra esigenze oggettive, rispondenti all'innovazione scientifico-tecnologica e ai fondamentali diritti dell'uomo del lavoro, la indispensabile funzione di concertazione tra le competenze del Ministero del Lavoro e quelle delle Regioni in ordine alla definizione dei fabbisogni quantitativi e qualitativi di professionalità in connessione con le esigenze produttive di beni e di servizi della società, e, rispetto all'assetto istituzionale, indicano come impegni prioritari la ridefinizione della specificità del servizio di formazione professionale nell'insieme del sistema formativo complessivo nazionale, la razionalizzazione e flessibilità di rapporti tra FP e sistema scolastico, e l'integrazione tra i vari strumenti pubblici di intervento sulla promozione della occupazione. (Cfr. «Punti di riferimento degli Enti convenzionati di formazione professionale per il rinnovo del CCNL 1986-89» Roma, giugno 1987 pubblicata in «Rassegna CNOS 1987/3 pag. 63-70)*

*Il Ministro On. Rino Formica nel discorso già citato pone come esigenza prioritaria, al fine di conoscere con sufficiente affidabilità i dati della spesa per la FP e i risultati conseguiti e di pervenire ad una sorta di «controllo di gestione», quella della omogeneizzazione delle definizioni e dei criteri di rilevamento dei dati. Rileva che non tutte le risorse finanziarie poste a disposizione del sistema formativo dal FSE vengono impiegate dal sistema stesso, l'assenza di meccanismi di controllo dei risultati formativi, l'eccesso di burocratizzazione della gestione delle attività formative, e soprattutto la disponibilità, l'inefficacia, l'inidoneità a soddisfare le esigenze del mercato del lavoro, il clientilismo e l'assistenzialismo.*

*Venendo alla parte prospettica del discorso, il Ministro invita le Regioni ad una sistematica ricognizione degli Enti di FP, ad una omogeneizzazione delle procedure e ad una standardizzazione dei costi della FP, all'adozione di metodologie nuove nella approvazione delle convenzioni da parte degli Enti di FP, e, prendendo occasione del rinnovo contrattuale, ad una nuova impostazione della mobilità del personale. Al fine di «imprenditorializzare» il sistema formativo e farlo uscire dalle tentazioni dell'assistenzialismo, è necessario che i corsi rispondano alle esigenze strutturali del mercato del lavoro, conosciute attraverso gli osservatori regionali e le ricerche nel campo delle professioni. Pur sottolineando l'apporto positivo del sistema formativo a favore dei soggetti, che, completata la scuola dell'obbligo, intendano rapidamente immettersi nel mercato del lavoro, è necessario*

che esso « giochi a tutto campo » e si ponga il problema non solo degli operai, ma anche dei quadri tecnici ed amministrativi, dei managers e dei lavoratori autonomi, dell'industria e dell'agricoltura, così come del terziario, promuovendo una nuova imprenditorialità. Distinguendo tra esigenze di tipo congiunturale, che possono essere soddisfatte attraverso attività formative tradizionali, ed esigenze di tipo strutturale, il Ministro vede soprattutto in queste la funzione effettivamente strategica della FP nella promozione dell'occupazione e dello sviluppo.

A questa strategia devono condurre anche la formazione aziendale e soprattutto i contratti di formazione-lavoro, purché non vengano snaturati e non diano luogo ad una formazione esclusivamente finalizzata alle esigenze specifiche di una specifica azienda.

Per quanto riguarda le modalità di gestione del sistema, la strada maestra è quella della « imprenditorializzazione » dell'attività formativa, valorizzando, da una parte, il ruolo di programmazione, coordinamento e indirizzo delle Regioni e, dall'altra, « l'autonomia culturale e gestionale degli Enti convenzionati », puntando su quelli più validi, sotto il profilo della professionalità e dell'efficienza, ponendoli in competizione sulla base di progetti per i quali, analogamente a quanto viene richiesto per altre forme di investimenti pubblici, oltre alle dimensioni finanziarie, vengono indicati specifici parametri di costi e di risultati attesi.

Nella terza parte del discorso il Ministro passa a considerare i problemi relativi alla concentrazione di un piano di interventi per i prossimi anni (modalità per attingere al FSE, qualificazione dei contratti formazione-lavoro, orientamento professionale, riforma della legge quadro 845 del 1978).

Di forte validità politica è la dichiarazione di non voler far ricorso ad alcun tentativo di sottrarre surrettiziamente competenze alle Regioni per trasferirle in Sede centrale. E più specificatamente: « Ciò che si propone è un'alleanza politico-strategica fra Ministero del Lavoro e Regioni che privilegi più il momento ricognitivo, valutativo, progettuale, sperimentale, collaborativo che quello giuridico-formale dell'elaborazione dialettica di nuove leggi ».

## **Riforme legislative o amministrative?**

*Non è chi non veda anche da questa breve rassegna la convergenza su diversi punti prospettati, quali l'urgenza di una rigenerazione del sistema formativo perché possa rispondere alle innovazioni culturali, scientifico-tecnologiche in corso, l'ampliamento degli orizzonti della formazione professionale, la necessità di una concertazione tra Ministero del lavoro e le Regioni, l'indilazionabilità di collaborazione tra le diverse realtà formative e il mondo del lavoro...*

*Le difficoltà nascono al momento di individuare le modalità per questa azione concorde, date le diversità di pensiero e la molteplicità di esperienze maturate nella FP in questi tempi.*

*La FP va vista anzitutto in rapporto «al fine di rendere effettivo il diritto al lavoro ed alla sua libera scelta e di favorire la crescita della personalità dei lavoratori attraverso l'acquisizione di una cultura professionale». (legge 845/78 art. 1). È, perciò, un diritto (legge 845/78 art. 3 e)) di ogni cittadino, a cui deve corrispondere «un servizio di interesse pubblico». In questa logica lo Stato deve assicurare la priorità di servizio e di sostegno a quei cittadini che risultano essere più deboli nelle loro scelte e nelle loro situazioni. Per questo prendiamo atto della volontà del Ministro di «non voler sottovalutare l'importanza che ancor riveste tale ruolo» a favore di coloro che, avendo completato la scuola dell'obbligo, intendono rapidamente immettersi nel mercato del lavoro.*

*Anzi quest'azione va ulteriormente sviluppata, perché solo un numero limitato di giovani prende in considerazione l'opportunità di entrare nel mondo del lavoro con sostegni professionalizzanti; né questi giovani saranno probabilmente recuperati con l'innalzamento dell'istruzione obbligatoria. È una forma di politica sociale questa, che non si esprime tanto in termini di erogazione assistenziale, quanto come politica di sviluppo di tutte le potenzialità della risorsa uomo.*

*In questa prospettiva va letta anche la proposta di legge presentata alla Camera dagli on. Francesco Casati e Giancarlo Tesini: al fine di assicurare a tutti gli aventi diritto l'effettivo elevamento dell'istruzione obbligatoria si propone una pluralità di canali percorribili, fra cui anche quello della formazione professionale regionale.*

*Evidentemente la FP non può esaurirsi nella formazione rivolta al*

*primo inserimento nel mondo del lavoro, deve estendersi « alla riqualificazione, alla specializzazione, all'aggiornamento ed al perfezionamento dei lavoratori, in un quadro di formazione permanente » (art. 2 della legge 845/78) e a tutti quegli istituti contrattuali maturati in questi anni dopo tale legge.*

*I giovani che abbandonano il sistema educativo-scolastico dopo aver conseguito il diploma costituiscono un altro segmento notevole di potenziale utenza giovanile nei riguardi della FP, anche senza tener conto di coloro che si iscrivono all'università e non conseguono la laurea. Anch'essi hanno bisogno di sostegni professionalizzanti.*

*Non si dovrebbe però pensare a iniziative di FP, valide in se stesse, ma slegate fra di loro. Il legislatore ha già richiamato l'attenzione degli operatori su questo pericolo: « Le iniziative di formazione professionale costituiscono un servizio di interesse pubblico inteso ad assicurare un sistema di interventi formativi finalizzati alla diffusione delle conoscenze teoriche e pratiche necessarie per svolgere ruoli professionali ..., in un quadro di formazione permanente ». (art. 2 della legge 845/78)*

*Parlare allora di « descolarizzazione » diventa ambiguo ed ancor più parlare di « destrutturazione » del sistema formativo, a meno che con tali termini si intenda la necessità di liberare il sistema dai condizionamenti accumulatisi in questi anni per « l'eccesso di burocratizzazione che caratterizza la gestione delle attività formative », per la trasformazione della convenzione fra Regione ed Ente di formazione in « un atto più autoritativo che contrattuale », per « la forte standardizzazione della tipologia degli interventi », per la « rigida parametrizzazione dei costi qualificanti ed essenziali delle operazioni », per « l'eccessivo garantismo e scarsa flessibilità della politica del personale », per l'« ingessazione di ogni possibilità di sperimentazione e partecipazione innovativa », per « la tendenza conservatrice e corporativa dei formatori » e per « il tipo di prodotto condizionato dall'offerta più che dalla domanda, da ciò che tradizionalmente fanno gli Enti formatori più che dalle esigenze strutturali del mercato del lavoro ».*

*Queste critiche che il Ministro raccoglie nel suo discorso, già più volte citato, pongono però una domanda ancora più urgente: come sarà possibile rigenerare il sistema formativo solo per via amministrativa, quando ad essa vanno attribuiti in gran parte i guasti denunciati, nonostante che una legge indicasse gli strumenti per evitarli, strumenti mai messi in atto o affi-*



*dati alla burocrazia? Non si finirà semplicemente con il sostituire una forma di burocratizzazione con un'altra, pur di segno diverso? Come si sta facendo in questi tempi riguardo alla formazione di primo livello. I piani regionali ne prevedono una riduzione graduale a favore della formazione di secondo e terzo livello. Senza badare alle effettive richieste del territorio — nei CFP della Federazione CNOS-FAP ci sono liste di attesa — si applica rigidamente a tutte le sedi formative la riduzione nella percentuale prevista dai piani, e nello stesso tempo si nega la possibilità di fare formazione di secondo e terzo livello, perché si andrebbe contro un altro vincolo fissato dai piani stessi.*

*Potrebbe essere la « imprenditorializzazione » la strada da percorrere per rigenerare il sistema formativo, applicando alla relativa gestione le leggi del mercato e investendo il « privato » (gli Enti) di maggiori responsabilità e assicurandogli più larghi spazi di libertà? Il Ministro sembrerebbe individuare in questo senso la strada da percorrere. Lasciando ad altri il compito di approfondire i problemi connessi, non sembra che si possa puntare esclusivamente su questa prospettiva per un « servizio di interesse pubblico », teso a soddisfare « il diritto alla formazione ». Ci sono dei servizi indispensabili e delle situazioni di persone, di luoghi e di tempi in cui tali servizi non possono essere competitivi, specie laddove e quando essi sono più necessari: non possono non ricadere sulla responsabilità dell'amministratore pubblico, attento al bene comune. Ci sono delle svolte storiche, in cui l'azione pubblica deve intervenire direttamente e, non solo attraverso la normativa generale ed il controllo, al fine di perseguire certe finalità. Come potrebbero lo Stato e le regioni assumere un atteggiamento solo di attesa e di controllo di fronte ai fenomeni della disoccupazione, che colpisce soprattutto la gioventù? Come potrebbero lo Stato e le Regioni lasciare soltanto al gioco economico la soluzione del problema dell'emarginazione giovanile?*

*Inoltre quanto di effettivamente « formativo » è presente in tale supposta imprenditorializzazione? Non si correrà il pericolo di accentuare gli aspetti tecnici a danno di una visione integrale dell'uomo del lavoro? Una spia potrebbe essere l'atteggiamento delle piccole e medie industrie, che preferiscono ricorrere agli Enti di FP piuttosto che non alle grandi agenzie formative, in cui è più accentuato il carattere imprenditoriale.*

*Probabilmente le diverse formule, prese singolarmente corrono il peri-*

*colo di semplificare le cose, mentre il problema della formazione professionale è un fatto molto complesso, che esige un accostamento sotto diversi aspetti e con sensibilità ed esperienze diverse. È un problema che esige un dialogo aperto tra le diverse agenzie e responsabilità formative: Stato, Regioni, Sindacati, Enti, Aziende, soggetti in formazione... Gli interventi devono essere maturati attraverso il gioco democratico delle parti, senza enfatizzare i pericoli del corporativismo. Affidarsi solo agli interventi amministrativi può innestare processi perversi perché la consultazione può sfuggire al controllo delle parti interessate al problema ed arrivare a soluzioni, che aggravano il problema stesso, come è capitato in questi tempi per alcuni piani regionali.*

*Ancor più problematica sembra essere la proposta ministeriale riguardo alle convenzioni con gli Enti: « Si tratta di definire un tipo di regolamento che potrebbe essere il frutto di un'elaborazione comune delle Regioni e dello stesso Ministero del lavoro prima ancora che un obbligo di legge, per collegare responsabilità informative con responsabilità erogatarie ».*

## **Il ruolo degli Enti**

*In questo gioco democratico potrebbero svolgere un ruolo importante gli Enti di FP, anche se condividiamo con il Ministro la necessità di « una sistematica ricognizione degli Enti di FP per arrivare, per quanto possibile, ad una valutazione di idoneità ed efficienza in base a criteri e parametri di carattere obiettivo preventivamente determinati ». La legge 845/78 delinea già le caratteristiche di tali Enti « che siano emanazione o delle organizzazioni democratiche e nazionali dei lavoratori dipendenti, dei lavoratori autonomi, degli imprenditori o di associazioni con finalità formative e sociali, o di imprese e loro consorzi, o del movimento cooperativo » e ne individua i requisiti che sembrano non avere perduto di attualità:*

- 1) avere come fine la formazione professionale;*
- 2) disporre di strutture, capacità organizzativa e attrezzature idonee;*
- 3) non perseguire fine di lucro;*
- 4) garantire il controllo sociale delle attività;*
- 5) applicare per il personale il contratto nazionale di lavoro di categoria;*

- 6) rendere pubblico il bilancio annuale per ciascun centro di attività;
- 7) accettare il controllo della Regione, che può effettuarsi anche mediante ispezioni, sul corretto utilizzo dei finanziamenti erogati» (art. 5).

E dà alle Regioni la possibilità di controllo attraverso l'istituto della convenzione, che purtroppo, come il Ministro rileva, è andato trasformandosi «in un atto più autoritativo che contrattuale». «Con lo snaturamento dell'istituto della convenzione, fra Regione ed Enti può essere contrattato solo un volume di interventi e non già un'esperienza complessiva, in cui siano coniugate specifiche istanze sociali e culturali e capacità e competenze tecnico-didattiche. il ruolo imprenditoriale dell'Ente scompare».

La legge 845/78 ripetutamente vede nella «molteplicità delle proposte formative» (art. 3 c); (art. 4 b) e nella «molteplicità di indirizzi educativi» (art. 7) il contributo specifico degli Enti.

La legge 40/87: «Norme per la copertura delle spese generali di amministrazione degli Enti gestori di attività formative» al paragrafo 2 riconferma l'impostazione della legge 845/78 riguardo agli Enti di FP e specifica che «siano dotati di struttura tecnica ed organizzativa idonea allo svolgimento delle attività di cui al comma 1» cioè «Enti, che svolgono attività rientranti nell'ambito delle competenze statali di cui all'art. 18 della legge 21 dicembre 1978, n. 845» e in ordine «al coordinamento operativo a livello nazionale».

È per lo meno strano che, mentre veniva approvata la legge n. 40 del 14 febbraio 1987, che confermava l'impostazione della legge 845/78 rispetto ai caratteri degli Enti di FP con cui era possibile da parte delle Regioni fare delle convenzioni, il Ministero, da una parte moltiplicava nel decreto e nella circolare applicativi le condizioni perché gli Enti potessero accedere a tali contributi, dall'altra apriva le consultazioni intorno ad un prearticolato di riforma della legge 845/78, in cui tali caratteri venivano così limitati:

«Gli organismi (Enti di FP e imprese o loro consorzi) che si convenzionano ai sensi della lettera b) devono possedere i seguenti requisiti:

- a) disporre di strutture, capacità organizzative ed attrezzature idonee a comunque garantire i risultati formativi di cui in convenzione;
- b) accettare il controllo della Regione, effettuabile anche mediante ispezioni, sul corretto utilizzo dei finanziamenti ricevuti;
- c) rendere pubblico il bilancio della loro attività».

In questa prospettiva vengono a decadere alcuni caratteri essenziali

degli Enti: il pluralismo culturale ed educativo si riduce a pluralismo di presenze e la convenzione finisce con l'assumere quasi esclusivamente il carattere contrattuale.

La nozione di attività « senza fine di lucro, desunta dalla sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione n. 438 del 10 novembre 1977, caratterizza le attività svolte da privati per un servizio di pubblico interesse. Il pluralismo culturale ed educativo è fondamento del pluralismo di presenza e diventa contributo specifico alla vita democratica di un paese. La convenzione — modello capace di superare la tradizionale dicotomia tra pubblico - privato — non solo delinea gli ambiti della collaborazione tra Enti e Regioni, attribuendo all'elemento pubblico il compito della tutela degli interessi generali della collettività per mezzo di strumenti di indirizzo e di coordinamento, e riservando al privato l'ottimizzazione nell'impiego delle risorse, ma accentua il carattere partecipativo al processo formativo, che insieme, Enti e Regioni, mettono in atto. Pur apprezzando l'intenzione del Ministro di sollevare « dall'eccesso di regulation e di burocratismo » le capacità espressive degli Enti, non sembraolutiva la sua proposta di « vincolare la scelta degli Enti da convenzionare secondo un metodo « competitivo », sulla base, cioè del confronto dei progetti presentati e per i quali gli Enti candidati indicano non solo le dimensioni finanziarie, ma anche parametri di costi e indicatori di risultati attesi ». Evidentemente questi elementi devono trovare la loro collocazione nelle eventuali convenzioni, ma non vanno sopravvalutati diventando criteri esclusivi di informazione e di erogazione. A nostro modo di vedere la legge 845/78 indicava dei parametri molto più attenti alla realtà sociale del Paese che andrebbero caso mai integrati non abrogati. A questo scopo sarebbe necessaria un'analisi attenta delle esperienze maturate riguardo agli Enti in questi anni, pur tra i condizionamenti di diverso genere.

Significative al riguardo sono le conclusioni del Piemonte, Regione molto attenta alla FP.

L'Assessorato regionale alla formazione professionale del Piemonte in « Studi e linee per il piano pluriennale per le attività di FP » rileva:

« Le valenze positive dei CFP che abbiamo sottolineato nei precedenti paragrafi sono dovute principalmente agli Enti a cui la massima parte di essi fa capo. Tale strutturazione ha consentito una programmazione degli interventi formativi che sarebbe stata altrimenti impossibile per il numero e

la disparità dei Centri, ma specialmente per la mancanza in questi del necessario know-how di analisi del territorio, progettuale e didattico.

È un patrimonio che non può essere annullato col decentramento ma va sviluppato attraverso:

1) l'accettazione degli Enti come interlocutori nei confronti della Provincia;

2) l'espletamento di funzioni e servizi di raccordo tra i Centri di loro emanazione;

3) svolgere compiti di consultazione e di stimolo progettuale nei confronti della Regione;

4) svolgere ruoli di esperti nei confronti della Regione stessa per il piano pluriennale ed il piano annuale.

Va inoltre rilevata l'opportunità che dialoghino direttamente con la Regione per l'utilizzo delle risorse destinate agli investimenti e alla formazione dei formatori... » (ibidem pag. 239).

Né d'altra parte bisogna trascurare un fatto: nell'ambito dell'offerta privata si nota « una crescente effervescenza, contrassegnata da una molteplicità di soggetti erogatori capaci di agire a tutto campo, sia sotto l'aspetto della finalizzazione degli interventi (professionali o di formazione integrativa secondo le varie tipologie), sia per quanto riguarda il ciclo interessato (post-obbligo, post-diploma o, in certi casi, post-laurea) ». (Cfr. XXI rapporto/1987 CENSIS, pag. 154).

Infatti se nel 1982 il totale delle scuole e centri operanti nel Paese equivaleva a 2240 enti, nel 1986 il dato assoluto parla di 3526 enti, con una crescita pari al 57,4%, pur comprendendo in tale categoria: scuole, centri e istituti di addestramento professionale, stenodattilografia, lingue, danza, canto, per corrispondenza ecc. ecc. Fenomeno questo di non facile decifrazione, ma che può dire una tendenza in atto: il soggetto in formazione e le famiglie ricorrono con maggior fiducia agli Enti, con cui possono entrare in dialogo, alle cui decisioni possono partecipare e la cui validità di intervento possono controllare più che non verso strutture rigide, come minacciano di essere quelle pubbliche. Da questa considerazione deriva un'altra caratteristica degli Enti di FP che è quella di mediazione fra le esigenze della base e del territorio e gli organi amministrativi. Tale compito lo svolgono, se sono coerenti ai principi ispiratori, che li hanno fatti sorgere e

*che continuano ad informarli. È in ragione della loro natura associativa che possono svolgere più adeguatamente questo ruolo di mediazione. Costringere tali Enti entro i limiti esclusivi di un «metodo competitivo» viene ad essere, prima che un depauperamento degli Enti, una deprivazione della società, che viene a perdere il contributo di una mediazione associativa, di una cultura specifica, di un metodo educativo e di una formazione originale — valori tutti che acquistano particolare rilevanza di fronte al fatto, che si va sempre sviluppando, qual'è quello della personalizzazione dei percorsi formativi. Ne fanno fede le insistenze delle famiglie, che desiderano per i loro figli la frequenza ai corsi organizzati ad esempio dagli Enti di ispirazione cristiana raccolti nella CONFAP; lo assicurano numerosi exallievi.*

*Questo fenomeno è evidente, soprattutto per la formazione di primo livello, quando le famiglie richiedono delle garanzie morali, che solo gli Enti possono assicurare; molto meno agli altri livelli, quando il soggetto in formazione è adulto.*

#### **In questo numero**

*Continuiamo ad offrire un contributo qualificato come quello del Prof. Mario Toso dell'UPS alla riflessione in corso nella Federazione CNOS/FAP sulla Proposta Formativa rinnovata, prendendola in esame nell'ottica particolare della cultura professionale.*

*Il suo articolo «Un progetto culturale professionale: continuità ideale fra Proposta Formativa CNOS/FAP e Guida curricolare di Cultura generale» intende aiutare il formatore a leggere in forma globale il progetto culturale che sottostà sia alla Proposta Formativa della Federazione CNOS/FAP, sia alla Guida curricolare di Cultura generale, sia ai sussidi didattici relativi. Egli vede nell'umanesimo plenario il principio unificante.*

*Il prof. Guglielmo Malizia e il dr. Vittorio Pieroni nell'articolo «Nuovi profili degli operatori di formazione professionale. Testimoni privilegiati a confronto», presentano una sintesi dello studio-ricerca finanziato dal Ministero del Lavoro e realizzato presso il laboratorio «Studi, Ricerche e Sperimentazioni» del CNOS, costituito presso gli Istituti di Di-*

*dattica e di Sociologia della Facoltà di Scienze dell'Educazione della Università Pontificia Salesiana.*

*Ha diretto l'indagine Guglielmo Malizia dell'Istituto di Sociologia; l'équipe di ricerca era composta da Giancarlo Milanese, Vittorio Pieroni, Sandra Chistolini e da rappresentanti della Direzione Nazionale del CNOS/FAP; l'indagine è stata svolta tra il gennaio e il marzo 1987 ed ha preferenziato il ricorso a testimoni privilegiati, scelti a campione, a cui sono state rivolte interviste semistrutturate.*

*Dato come scontato che è impossibile riprodurre in poche pagine la ricchezza di contenuto e soprattutto la molteplicità delle sfumature emerse nelle interviste, i due ricercatori hanno pensato di raccogliere alcune linee di tendenza, le più macroscopiche, e di raggrupparle intorno ad alcuni nuclei principali, che rappresentano le articolazioni principali dell'indagine.*

*In tutti gli interventi i problemi sono stati affrontati non solo in rapporto alle singole «figure» degli operatori, ma all'interno dello scenario complessivo nel quale si muove ed opera la Formazione Professionale Regionale; pertanto il primo punto delle articolazioni è dedicato al quadro generale nel tentativo di confrontare le qualità dell'offerta formativa con le esigenze della domanda proveniente dallo sviluppo scientifico-tecnologico e produttivo.*

*La seconda parte riprende il tema fondamentale dell'indagine, l'innovazione dei profili, dal punto di vista preferito dagli intervistati, quello delle «funzioni».*

*Con il contributo del prof. Pasquale Ransenigo della Sede Nazionale CNOS « Osservazioni circa la legge 40/87, il decreto e la circolare di applicazione », apriamo la riflessione sulla legge 40 del 14 febbraio 1987 « Norme per la copertura delle spese generali di amministrazione degli Enti privati gestori di attività formative » (cfr. il testo nel settore « Documenti » di questo stesso numero della Rivista a pag...) che rappresenta un passo in avanti nella attuazione della politica innestata dalla legge 845/78. L'autore ripropone cenni retrospettivi sulla situazione gestionale degli Enti operanti in attività formative, coglie gli aspetti caratteristici della legge N.40/87 e rapporta ad essi alcune osservazioni relative anche al decreto ed alla circolare di applicazione.*

Nel settore « Documenti », dopo il testo della legge N. 40/87, si riporta la proposta di legge sul prolungamento dell'istruzione obbligatoria presentata dagli On. Casati-Tesini.

Essa è pienamente condivisa dalla Federazione CNOS/FAP, in quanto che, offrendo una pluralità di scelte, dà al giovane, abbia o meno conseguito la licenza media, la possibilità di scegliere la propria strada conforme alle sue propensioni, capacità e situazioni, ed assicura effettivamente l'esercizio del diritto ad un più alto livello di istruzione alla totalità della popolazione giovanile, perché ne tiene in considerazione la situazione reale.

Il costringere tutti a frequentare un biennio scolastico unitario, pur nella varietà delle articolazioni, finirebbe con l'aumentare il numero degli allievi demotivati allo studio ed emarginati dal sistema scolastico: fenomeno che non accenna a diminuire nella scuola media e si aggrava pesantemente nel biennio della scuola secondaria superiore.

La Federazione CNOS/FAP è convinta che la Formazione Professionale Regionale, quando essa venga condotta convenientemente, ha la possibilità di svolgere il servizio prospettato dalla Proposta Casati-Tesini, purché sostenuta adeguatamente dal Ministero e dalle Regioni, come dimostrano le sperimentazioni in corso.

Come « esperienze »:

— l'ing. Claudio Bellunato e il prof. Severino De Pieri con l'articolo « Osservatorio sul mondo del lavoro: metodologia della ricerca ed esperienza nell'area veneta », ci presentano un lavoro pluriennale di riflessioni, iniziative e sperimentazioni realizzato dalla Associazione COSPES (Centri di Orientamento scolastico professionale e sociale, promossa dal CNOS e dal CIOFS) del Veneto;

— il prof. Giuseppe Pellitteri del Politecnico di Torino ci presenta la BIG (Banca Informazioni Grafiche).

In « Vita CNOS » il prof. Umberto Tanoni della Sede Nazionale CNOS presenta il contributo del CNOS al Convegno « Sviluppo delle risorse umane e sistema produttivo: la Formazione Professionale in Piemonte » (Torino, 18-19 Dicembre 1987). Dato atto della serietà con cui la Regione Piemonte conduce la Formazione Professionale, il relatore mette in rilievo



*alcuni limiti del piano triennale regionale e suggerisce alcune integrazioni, frutto dell'esperienza maturata dagli Enti.*

*Chiude il numero con le « segnalazioni bibliografiche » il prof. Natale Zanni dell'UPS.*

*S.E. Mons. Camillo Ruini, Segretario della Conferenza Episcopale Italiana, durante il Convegno Annuale di Pastorale Scolastica (Roma 2-5 dicembre 1987) indicando alcuni orientamenti e impegni operativi di pastorale scolastica, ha richiamato l'attenzione sulla Formazione Professionale.*

Uno degli ambiti in cui più originale e tempestiva è stata la presenza della Chiesa è quello della Formazione Professionale: è stata una scelta di servizio ai ceti popolari, uno strumento di promozione sociale, di accoglienza e valorizzazione delle diversità evitando di comprimerle in facili ma false gerarchie prestabilite, che non tengono conto delle attitudini diversificate di giovani, molti dei quali sono tutt'altro che privi di capacità, ma riescono ad esprimerle sul piano del fare molto più che su quello dello studio teorico.

La Scuola Professionale Cattolica è stata in concreto un luogo interessante di sperimentazione di alcune modalità dell'esperienza scolastica, come quello dell'integrazione scuola-lavoro, che possono essere di utilità a tutta la scuola italiana nella prospettiva di una riforma.

Preoccupa che questa esperienza, cattolica e non, rischi di non veder riconosciute le proprie potenzialità scolastiche ed educative e anzi corra il pericolo di essere penalizzata.

Credo che l'intervento della Pastorale Scolastica, in collaborazione con l'Ufficio per i problemi sociali e il lavoro e con la Commissione mista Vescovi-Religiosi, debba farsi più attento su questo punto.

Un progetto culturale professionale:  
continuità ideale fra  
« Proposta Formativa CNOS-FAP  
e Guida curricolare di Cultura Generale »

Mario Toso

**Premesse**

Ogni uomo ha diritto ad una cultura di base, integrale ed universale. Infatti l'uomo cresce, si sviluppa, può collaborare al bene comune se vive in una cultura, possiede una cultura, tramite una cultura. Con il termine generico di « cultura » si vogliono indicare tutti quei mezzi con i quali l'uomo affina ed esplica le molteplici sue doti di anima e di corpo; procura di ridurre in suo potere il cosmo stesso con la conoscenza e il lavoro; rende più umana la vita sociale sia nella famiglia che in tutta la società civile, mediante il progresso del costume e delle istituzioni; infine, con l'andar del tempo, esprime, comunica e conserva nelle sue opere le grandi esperienze e aspirazioni spirituali, affinché possano servire al progresso di molti, anzi di tutto il genere umano.

L'educazione sociale, politica e civile, ma in modo particolare la cultura intesa in senso ampio ed umanistico (ossia una cultura dall'uomo, dell'uomo, per l'uomo) appaiono oggi « strumenti ideologici » imprescindibili nella costruzione di un ordine sociale fortemente dinamico e notevole, di una nuova civiltà del lavoro.

Il cambio d'epoca, la rivoluzione tecnologica, l'evoluzione dei rapporti sociali, economici, politici, fra gli altri problemi pongono quello della riformulazione della fisionomia della professionalità e della necessità di una nuova

cultura professionale. Difatti un reale salto di qualità nell'ambito della professionalità invoca il passaggio dalla forma tradizionale della professionalità di « mestiere » alla forma di una professionalità di « processo », implicante, oltre alle conoscenze ed abilità legate a compiti specifici, anche capacità di adattamento e di controllo dell'evoluzione tecnologico-economico-sociale che investe continuamente l'intero ciclo produttivo. Ma, soprattutto, richiede l'acquisizione di una professionalità profondamente qualificata dal punto di vista umano e civile. Una professionalità ricca di competenze etiche, indispensabili per vivere il proprio lavoro in forma costruttiva per sé e per la società.

Non a caso, per le scuole professionali, vari enti regionali, nazionali, europei e mondiali, hanno avanzato proposte di una formazione professionale sostanziata sia da un'articolata cultura scientifico-tecnologica sia da un'adeguata cultura generale, tale da abilitare ad un approccio globale ed umanamente arricchente col mondo del lavoro e coi mondi sociali, politici e civili ad esso inevitabilmente connessi. Tra questi enti in Italia il CNOS/FAP ha elaborato una « Proposta Formativa » (= PF) che trova il suo completamento e il suo intervento sia in una « Guida curricolare di Cultura Generale » (= GCCG) sia in sussidi didattici che sono già stati in massima parte approntati.

L'intento di questo articolo è quello di evidenziare il progetto culturale complessivo implicato nella PF e nella GCCG e, quindi, la continuità ideale che esiste fra queste. Prima però di passare a ciò sembra opportuno rilevare che per la PF e per la GCCG:

1. una formazione culturale globale, secondo un umanesimo plenario di ispirazione cristiana, non è esigenza solo contingente, bensì esigenza intrinseca alla stessa idealità di sviluppo della persona umana;
2. se si parla di formazione culturale come formazione universale e plenaria è evidente che questa comprende la formazione scientifico-tecnica e non ne può prescindere, come d'altra parte la formazione scientifico-tecnica non può assolutamente prescindere dalla formazione culturale plenaria e globale.

Le conseguenze più evidenti di ciò nell'ambito della formazione professionale sono: innanzitutto la necessità di non ignorare un'adeguata formazione umanistica; in secondo luogo la necessità di un'intima e stretta connessione fra discipline proprie dell'area della cultura generale e discipline proprie dell'area scientifico-tecnica, per cui i docenti della prima area debbono collaborare costantemente in sintonia con i docenti della seconda area e viceversa.

## 1. La dimensione culturale della Proposta Formativa CNOS/FAP

La dimensione culturale è coesistente, perché da essa invocata ed implicata, alla PF CNOS/FAP, la quale nasce per tematizzare l'identità culturale-educativo-salesiana della Federazione Nazionale che la promuove (cf. PF, Premessa, p. 4). Al fine di dimostrare ciò, passiamo ora ad analizzare le varie sezioni della stessa PF.

### 1.1. La PF come strumento di mediazione associativa, pedagogica, relazionale, culturale, religiosa

Dalla *sezione 3.a* (cf. PF pp. 8-15), intitolata: « In tensione verso la comunità formativa nel Centro di Formazione Professionale (CFP) », risulta indirettamente che la comunità del CFP per essere *formativa* sia come « processo-tensione », come oggetti, come obiettivi di ispirazione cristiana (sintetizzabili nell'unico obiettivo fondamentale di una formazione integrale del lavoratore, del cittadino e del cristiano ispirata al progetto educativo di don Bosco), sia come interazioni con altri soggetti ed istituzioni e sia come itinerario di educazione non può essere priva di una proposta pedagogico-educativo-culturale. Se non la possedesse non sarebbe ovviamente una comunità formativa, i soggetti formatori-operatori sarebbero demotivati, gli obiettivi qualunquistici, le interazioni insignificanti e formali, l'itinerario formativo stereotipo e avulso dal contesto storico. Le comunità dei CFP non avrebbero uno strumento di mediazione culturale per rapportarsi in modo consentaneo e critico alla situazione istituzionale-culturale-sociale-politica dell'attuale sistema di formazione professionale in Italia.

Senza un preciso e qualificato progetto pedagogico-culturale di ispirazione cristiana sul quale dovrebbero convergere, seppure in modo diverso, docenti ed allievi non sarebbe possibile:

— disporre di una *omogeneità fondamentale* delle conoscenze indispensabile per un consenso iniziale sui valori umani e cristiani che si intende proporre e vivere;

— promuovere la *partecipazione* effettiva di tutti alla costruzione della comunità formativa, alla elaborazione e revisione periodica del Progetto formativo pastorale locale;

— creare *rapporti a carattere familiare* attraverso la condivisione degli interessi dei soggetti in formazione;

— realizzare *interazioni efficaci tra la comunità formativa, il territorio e la Chiesa particolare* (cf. PF p. 10).

È infine di notevole importanza nella 3.a sezione l'affermazione del « ruolo centrale » dell'ispirazione cristiana all'interno della comunità formativa e, per conseguenza, del progetto pedagogico-culturale (cf. *ibid.*). in riferimento a ciò la proposta religiosa dei CFP emergerebbe nell'ambito del pluralismo istituzionale della formazione professionale con una chiara ed inconfondibile connotazione, che però al lato pratico non significherebbe imposizione dogmatica e settaria del credo religioso cristiano.

Centralità dell'ispirazione cristiana, dal punto di vista pedagogico e culturale, vuol dire (cf. PF p. 11):

— consapevolezza della diversità di atteggiamenti e di maturazione dei soggetti in formazione in ordine alla fede cristiana;

— proposta esplicita, senza indugi interminabili, fatta salva la libertà di ciascuno, del messaggio evangelico;

— introdurre ad una spiritualità autenticamente cristiana, sanamente laica, commisurata al mondo del lavoro per vivere in esso « da cristiani »;

— fornire un'istruzione-educazione religiosa adeguata;

— immettere gradualmente nella vita sacramentale e liturgica. La capacità piena di ordinare le cose, la tecnica, il lavoro, il progresso secondo il disegno divino trae illuminazione ed energie morali insospettate dall'unione con Dio, dalla sintonia dell'intelligenza e della volontà umane con l'intelligenza e la volontà di Dio.

— realizzare l'insegnamento delle varie discipline, specie quelle dell'area culturale, in uno « spirito cristiano », ossia facendo emergere in esse tutto ciò che può formare un gusto, una sensibilità, un giudizio intellettuale e morale degno di un uomo e di un cristiano.

— educare ad un tipo di professionalità solidarista, aperta al Trascendente (cf. M. TOSO, *Quale futuro nelle professioni?* in: « Studi sociali » 6 (1987) pp. 41-58).

— offrire una progettualità germinale (per ciò che concerne la vita sociale, economica, politica), avente le sue radici nella fede e nella ragione illuminata dalla fede.

### 1.2. *Educazione e professionalità secondo una cultura aperta alla processualità storica e all'integralità dei valori*

Nella 4.a sezione, che è intitolata: « Educazione e professionalità nel Centro di Formazione Professionale CNOS/FAP », si afferma che « lo sviluppo dell'uomo del lavoro come persona nel quadro dello sviluppo integrale avviene gradualmente attraverso l'acquisizione di un ruolo professionale e di

una specifica cultura che si misurano creativamente e dinamicamente con i problemi della qualità del progresso e del cambiamento nelle sue implicanze educative e professionali per la persona stessa e per la società» (PF p. 16).

Da questa premessa deriva che i CFP devono essere «luoghi» di *mediazione educativa e professionale*, capaci di mettere a confronto le ispirazioni e le situazioni dei soggetti in formazione con i cambiamenti e i progressi strutturali-culturali-sociali del mondo del lavoro e della sua organizzazione (cf. *ibid.*). In altre parole i centri di FP devono essere luoghi capaci di elaborare incessantemente una *cultura professionale* che tiene conto dei valori umani e cristiani permanenti e delle situazioni storiche mutevoli.

Quali i caratteri di questa cultura professionale? Dalla considerazione dell'*obiettivo generale* dello sviluppo plenario dell'uomo del lavoro secondo un quadro valoriale di ispirazione cristiana e salesiana, dall'*analisi degli obiettivi particolari* (quali: l'abilitare all'esercizio efficace ed efficiente della professione e di un ruolo professionale, il progettare-sperimentare-aggiornare itinerari di professionalità) risulta che i caratteri della cultura professionale sono quelli di essere:

— *aperta* alla processualità del reale, del lavoro soggettivo e del lavoro oggettivo;

— *fondata* sui valori della coscienza, della libertà responsabile-creativa-solidale, della comunione, della solidarietà, della responsabilità sociale e politica, della democrazia partecipativa compiuta;

— *scientifico-tecnologica-produttiva*, non però *settorialistica*, ricca invece di *vigori etici e religiosi* (cf. PF pp. 16-17). Tale cioè da rendere l'uomo del lavoro capace di esercitare un ruolo professionale specifico che gli consente a sua volta di:

a. rispondere alle complesse attese che i vari sistemi hanno nei riguardi dell'uomo del lavoro;

b. sviluppare l'attitudine ad istituire con la realtà del lavoro un approccio globale in cui egli investe non solo la sua competenza produttiva arricchita da un'adeguata cultura scientifico-tecnologica ma anche la sua identità totale di uomo;

c. superare la contrapposizione artificiosa tra uomo e lavoratore, attraverso il diritto-dovete dell'uomo del lavoro di esercitare un controllo adeguato sul processo produttivo di cui è parte integrante e protagonista;

d. mettersi in atteggiamento critico di fronte alle conquiste del progresso scientifico e tecnologico in riferimento al contesto organizzativo e al sistema in cui egli opera;

e. far emergere nella trasformazione della realtà umana e materiale i fermenti positivi di solidarietà, di sviluppo e di servizio in vista del bene comune (PF p. 17).

1.3. *Una cultura professionale globale ed integrale che umanizza, personalizza, socializza, inserisce*

La sezione 5.a è specificatamente dedicata al rapporto fra *cultura e professionalità* nel CFP CNOS/FAP. Ciò appare come *effetto* indotto dalle considerazioni delle precedenti azioni della PF CNOS/FAP e come *focalizzazione* di un tema ineludibile, giacché lo sviluppo dell'uomo del lavoro come persona passa necessariamente attraverso la cultura (cf. PF p. 24).

Partendo dalla considerazione della cultura come fatto oggettivo e soggettivo insieme, come strumento che offre all'uomo del lavoro un quadro sistematico-dinamico e un significato globale dell'esperienza del lavoro stesso, la sez. 5.a afferma che il CFP *elabora e promuove* storicamente, proprio in coerenza con la sua natura specifica, richiamandosi ad una concezione dell'uomo e della società di ispirazione cristiana, una cultura *professionale*. Ossia una cultura che, per l'ambito in cui è vissuta comunicata e partecipata, prende una coloritura ed una impostazione particolari: l'impostazione che deriva non tanto da una professionalità di mansione o anche da una professionalità di ruolo, ma dalla *professionalità-di-un-uomo-che-vive-in-un-certo-contesto-sociale-economico-politico-storico*. Perciò una cultura certamente *professionale* in senso stretto, ma anche una cultura *globale* che fornisce un approccio generale e significativo con il reale che è complesso, perché l'uomo del lavoro vive immerso in più ambiti; una cultura *integrale*, comprende anche le dimensioni etica e religiosa che devono animare dall'interno l'attività lavorativa fornendole il suo vero significato umanistico ed umanizzatore, aperto al Trascendente (cf. *ibid.*).

L'affermazione che i CFP devono offrire una proposta di cultura che è insieme *professionale, globale ed integrale* ha un particolare valore. Significa che i CFP hanno come scopo ultimo non tanto quello di abilitare ad una « professionalità di ruolo » in senso stretto, quanto piuttosto quello di sviluppare l'uomo del lavoro oltre che come un tecnico, anche e soprattutto come persona che conosce e ricerca il significato umano delle idee, dei modelli di comportamento, delle scelte, del lavoro, della tecnica, del progresso.

Gli *obiettivi* formativi del progetto pedagogico-culturale tipico di un CFP non possono essere, secondo la PF CNOS/FAP, che i seguenti:

- \* UMANIZZARE la formazione al lavoro e la scelta professionale;

- \* SOCIALIZZARE l'esperienza lavorativa nell'insieme della vita di relazione;
- \* PERSONALIZZARE la scelta e la pratica professionale all'interno delle strutture e delle procedure professionali e sociali;
- \* INSERIRE il soggetto con competenza professionale e vitale nel mondo del lavoro (cf. PF p. 26).

Tramite gli obiettivi sopraindicati il CFP punta sì a fornire una competenza tecnica ma soprattutto una competenza umanistica, tale che il lavoratore sia in possesso di una *progettualità germinale* di segno *personalista*, concernente il lavoro, l'economia, la società, la politica; sia provvisto di una *criteriologia* e di una *metodologia prassica* di base per poter lottare efficacemente per la giustizia, per poter partecipare attivamente e responsabilmente come protagonista in tutti gli ambiti della vita sociale, per costruire una civiltà dell'amore.

La *6.a sezione* (cf. PF pp. 30-36), concernente l'orientamento e la professionalità, richiama il tema della cultura professionale come *meta* e come *strumento* al servizio dell'opera di educazione che è in se stessa già orientamento ma che ha bisogno per compiersi pienamente del supporto di un orientamento specialistico fornito dal COSPES.

## **2. La « Guida curricolare di Cultura Generale »**

In questa seconda parte della nostra ricerca si vuole solo presentare la GCCG come continuazione ideale e concreta del progetto pedagogico-culturale invocato e presente nella PF CNOS/FAP. L'intento primo non è perciò quello di illustrare in sé e in dettaglio la GCCG nella specificazione delle sue varie aree contenutistiche. Ciò è già stato fatto. Interessa di più rilevare qui che la GCCG in quanto tale vuole rispondere all'esigenza primaria ed imprescindibile di una formazione professionale globale ed integrale dell'uomo del lavoro, come postulata dalla sua persona e dai « segni dei tempi ».

### *2.1. La cultura generale come « supporto » di significati e di metodologie umanistiche per una professionalità matura*

Proprio perché l'uomo del lavoro è soggetto che tende ad uno sviluppo plenario di sé non può mancare nel corso formativo di qualificazione profes-



sionale la cultura generale, ossia quell'insieme di idee, di valori, di modelli di comportamento, di tecniche espressive ed operative che presiedono alla stessa qualificazione professionale dal punto di vista umanistico.

La Cultura Generale deve presiedere alla qualificazione professionale come supporto di significati e di metodologie educative che vanno offerti alle altre aree formative perché siano veramente tali. A motivo di questa funzionalità nella formazione professionale la Cultura Generale più che proporre una nuova cultura del lavoro ed una professionalità già tutte belle e compiute mira a proporre una *prospettiva* culturale nuova del lavoro, in vista di una professionalità di ruolo che sappia coniugare coerentemente competenza, coscienza e *significatività nell'incessante mutevolezza delle condizioni storiche* (cf. GCCG pp. 3-4).

### 2.2. *Una Cultura Generale di ispirazione cristiana*

Siccome poi lo sviluppo plenario dell'uomo del lavoro non avviene senza l'apporto del Cristianesimo la Cultura Generale, dal suo interno, propone il lavoro, la professione, le stesse attività formative come realtà sanamente laiche, quali strumenti di Redenzione (bisognosi essi stessi di redenzione) e di promozione umana, senza riduzionismi o superesaltazioni prometeiche (cf. GCCG p. 5). L'effetto di una tale cultura generale è l'immissione dell'uomo del lavoro in una spiritualità centrata sul lavoro e sulla vita professionale visti come realtà vulnerate ma redente, come « ministero laicale » nella Chiesa e nella comunità civile, come forme di attiva e libera partecipazione alla realizzazione del disegno creativo di Dio, tra fatica e speranza, croce e risurrezione, impegno di liberazione e attesa dei cieli nuovi e della terra nuova (cf. GCCG p. 6).

### 2.3. *Una Cultura Generale secondo lo spirito e lo stile salesiano*

Secondo la « Guida curricolare » l'insegnamento di Cultura Generale deve realizzarsi in una prospettiva e in uno stile educativo che si richiamano all'azione di don Bosco e dei Salesiani. Pertanto tale insegnamento viene ad essere caratterizzato:

— da una scelta preferenziale a favore delle classi popolari del mondo o della cultura del lavoro, specie in risposta alla domanda formativa dei giovani;

— da una chiara scelta formativa che induce a progettare un itinerario di educazione incentrato sull'umanità del lavoro (e non tanto sull'umanità classica o scientifica o puramente tecnica) e ad immettervi un esplicito orien-

tamento « vocazionale » (differenziato per individualità, per livelli, per bisogni sociali e/o ecclesiali, per ambiti vitali) andando oltre a pure e semplici finalità di recupero o di sviluppo personale o sociale;

— da un particolare metodo e stile educativo che intende qualificare l'attività dell'insegnamento, i rapporti interpersonali e il clima ambientale mediante: la preventività in positivo dell'intervento educativo; il primato dei rapporti interpersonali rispetto ai metodi e le tecniche; un modo di presenza, di coinvolgimento, di dialogo educativo che va oltre i tempi dell'insegnamento formale; una didattica attiva, partecipativa, corresponsabile, aperta a forme di interdisciplinarietà e ad interventi di presenze esterne (cf. GCCG pp. 6-7).

#### 2.4. Finalità ultime ed obiettivi generali della Cultura Generale

Secondo la « Guida curricolare » la Cultura Generale ha:

a. come *finalità ultime* le stesse finalità educative dell'azione formativa che sono: *motivare, stimolare* gli interessi nella dimensione personale, sociale, professionale, etico-religiosa, *animare* il giovane come cittadino, lavoratore, cristiano in termini di *sapere, saper fare, saper essere*.

b. come *obiettivi generali* quelli di: *umanizzare, socializzare, personalizzare, inserire*.

### 3. Rilievi finali

Dall'illustrazione della dimensione culturale della PF e dall'esposizione sintetica delle caratteristiche della Cultura Generale come voluta dalla « Guida curricolare » risulta chiaro che c'è continuità ideale tra PF e GCCG.

Alla base della PF e della GCCG sta un interessante profilo di cultura professionale che se fosse realmente attuato in tutte le sue implicanze instaurerebbe un tipo inedito di formazione, rinnovata sia nella finalità sia nel metodo educativo.

La maggior carica di novità di un simile profilo di cultura professionale sta, a nostro modo di vedere, nella sua dimensione umanistica plenaria. Questa trova una sua traduzione concreta nel notevole impegno che gli educatori devono dispiegare nel motivare, nello stimolare, nell'animare i destinatari mediante valutazioni costanti, verifiche interdisciplinari, corsi di sostegno e di recupero, ma soprattutto mediante una formazione globale che non trascura né la dimensione letteraria e storica dei problemi dell'uomo e del mondo del lavoro né la formazione religiosa.

Rimane ai sussidi, molti dei quali sono già stati approntati con intelligenza e competenza, il compito non facile di tradurre e di concretizzare le istanze educative contenute nel ricco quadro culturale appena presentato, puntando decisamente alla realizzazione di una formazione professionale non più di secondo rango rispetto ad altre scuole superiori quanto ai contenuti, ai metodi, alle finalità e alle progettualità.

Una formazione professionale, animata da un progetto culturale architettato sullo schema di un umanesimo plenario e sulla base delle urgenze storiche, costituisce certamente un modello teorico ideale che non trova, purtroppo, riscontro nella realtà dell'attuale sistema scolastico d'Italia, peraltro sempre in attesa di una riforma-miraggio. Ciò però non toglie legittimità e non offusca la valenza critica e «profetica» del progetto culturale proposto dalla Federazione Nazionale CNOS/FAP. Semmai ne accentua l'ineludibilità e l'urgenza, mentre si continua a desiderare quella seria e tempestiva attenzione da parte dell'Autorità pubblica, nazionale e regionale, che dovrebbe finalmente porre adeguate condizioni per una sua più piena realizzazione.

# Nuovi profili degli operatori della FP

*Testimoni privilegiati a confronto*

Guglielmo Malizia e Vittorio Pieroni

Secondo l'ultimo rapporto sulla situazione sociale del Paese la Formazione Professionale (= FP) si trova attualmente in una fase di congiuntura e transizione, caratterizzata da grande dinamismo nel senso di un «boom» di soggetti, esigenze e metodi di intervento sia sul lato della domanda che dell'offerta; anzi il CENSIS si serve dell'espressione «*festa formativa*» come immagine per descrivere sinteticamente la situazione<sup>1</sup>. Però non tutte le componenti della FP partecipano egualmente al fermento e in particolare il sottosistema pubblico — Stato, Regioni, Enti Convenzionati — sembra occupare i margini della «festa». L'indagine, di cui si darà nel seguito un resoconto essenziale, concentra l'attenzione proprio sul versante problematico della FP e più specificamente pone in discussione i profili degli operatori che nella FP regionale costituiscono indubbiamente la figura-chiave<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> *XXI Rapporto/ sulla situazione sociale del paese*, Roma, Angeli, 1987, pp. 154-169.

<sup>2</sup> Lo studio-ricerca di cui al presente articolo è stato finanziato dal Ministero del Lavoro e realizzato presso il laboratorio «Studi Ricerche e Sperimentazioni» del CNOS, costituito presso gli Istituti di Didattica e di Sociologia dell'Educazione della Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana. Ha diretto l'indagine G. Malizia dell'Istituto di Sociologia appena citato; l'équipe di ricerca era composta da: G. Milanesi, V. Pieroni, S. Chistolini e da rappresentanti della Direzione Nazionale del CNOS. Il rapporto finale dell'indagine è stato redatto da V. Pieroni e da S. Chistolini e curato da G. Malizia e G.C. Milanesi. Il presente articolo ne offre una sintesi preparata da G. Malizia e V. Pieroni.

## 1. Le ipotesi

Come si è osservato sopra, le strutture pubbliche della FP hanno rivelato negli ultimi anni *difficoltà* di vario tipo e soffrono di una notevole perdita di slancio<sup>3</sup>. La FP di base, destinata ai giovani con o senza licenza media e con bassa qualifica, ha registrato nel 1985-86 un calo significativo degli iscritti; al contrario risulta in aumento la domanda di corsi professionalizzanti da parte dei diplomati, degli adulti, della forza lavoro in riconversione e del grande pubblico. Inoltre, tra l'82 e l'86 la spesa per la FP regionale ha seguito un andamento discontinuo a livello di singole Regioni, mentre globalmente si costata un aumento contenuto anche se costante. Oltre a ciò, influiscono negativamente soprattutto problematiche di ordine qualitativo come: le carenze del quadro legislativo e in particolare lo stallo della riforma della secondaria superiore, che mantiene uno stato di grave incertezza circa le sorti della FP di base; il prestigio non molto elevato di cui gode la FP regionale, come di una scuola di serie B; l'inadeguatezza a rispondere ai bisogni del mercato del lavoro per cui non frequentemente la decisione sui corsi è condizionata dall'offerta più che dalla domanda; una burocratizzazione pervasiva che si manifesta, tra l'altro, nella trasformazione tendenziale delle convenzioni da atto contrattuale ad atto autoritativo, nella standardizzazione soffocante di interventi e costi, nell'eccessivo garantismo e nella scarsa flessibilità della politica del personale; la conoscenza insufficiente dei dati della spesa e la mancanza di meccanismi di controllo dei risultati reali.

L'offerta privata, invece, ha ultimamente evidenziato una notevole vivacità. Si è accresciuto l'impegno finanziario e si sono moltiplicati i soggetti che, ormai, coprono tutta l'area della FP quanto a obiettivi, contenuti e livelli. A ciò sono stati stimolati dalla *domanda sociale* che ha subito trasformazioni incisive ed estese: questa si presenta come una richiesta di qualità, di personalizzazione dei servizi, di formazione professionale avanzata e di capacità di integrare i linguaggi delle nuove tecnologie, esprimere un'attenzione rinnovata al fattore umano quale asse portante della crescita, rivela l'aumentato interesse dei giovani per la formazione a motivo della problematicità di trovare un lavoro. I fenomeni sul piano della domanda possono essere qualificati in una crescita del 12,5% tra l'85 e l'86 dell'impegno delle imprese per la formazione dei dipendenti e del 57,1 quanto alle spese delle famiglie per le attività extrascolastiche dei figli e l'autoformazione degli adulti.

Indubbiamente a monte incidono le connotazioni del *nuovo ciclo econo-*

<sup>3</sup> XXI Rapporto..., o.c., pp. 154-169, da cui sono anche tratti i dati citati nel proseguo.

*mico* quali la progressiva terziarizzazione del mondo produttivo e soprattutto l'intreccio terziario delle culture che stanno portando l'Italia verso una fase di crescita post-industriale, lo sviluppo impressionante della scienza e della tecnologia in alcune aree decisive, l'internazionalizzazione del mercato che non si limita alle multinazionali, ma coinvolge le medie e piccole imprese, la sofisticazione degli strumenti del credito e del commercio. In altre parole la FP sta attraversando una fase di trasformazione caratterizzata dal passaggio da una monoutenza tradizionale a una pluriutenza di portatori di esigenze nuove e diversificate, dall'ampliamento della gamma dei servizi, dalla crescita e differenziazione delle offerte extrascolastiche, dall'introduzione di nuove tecniche di autoformazione e di formazione personalizzata.

Un nodo centrale attinente la FP è la *transizione scuola-lavoro*. Tra l'82 e l'86 si è aggravata la disoccupazione giovanile passando dal 22,3% al 26,4 del gruppo di età 14-29. Allo stesso tempo si costata una crescente attenzione dei giovani verso il lavoro indipendente e forme di micro-imprenditorialità ed emerge un intreccio complesso tra studio e lavoro a cui contribuiscono le sperimentazioni ufficiali, o meno, di raccordo scuola-lavoro nella secondaria superiore e nella FP: si studia e contemporaneamente si ricerca un'occupazione o si svolgono lavori occasionali; si lavora e al tempo stesso si vuole migliorare la propria formazione di base o si mira ad ottenere un titolo più alto. L'apprendistato sta perdendo gradualmente terreno, anche se rimane l'istituto della transizione al lavoro più importante, mentre si osserva un alto gradimento di imprese e lavoratori per i contratti di formazione-lavoro che, se si rivelano efficaci sul piano dell'avviamento professionale, hanno legittimato una certa precarietà del lavoro e non sembrano contribuire in modo soddisfacente alla promozione e alla realizzazione di programmi formativi. Nel quadro descritto non è tuttavia facile individuare un «trend» certo per il futuro; infatti, non è chiaro se stia emergendo una nuova concezione della relazione tra vita e lavoro o se piuttosto ci si trovi di fronte a forme di adeguamento a una condizione problematica del mercato del lavoro.

In tale contesto, se si vuole che il sottosistema regionale della FP dia il suo contributo specifico alla «festa formativa», che assuma la funzione di luogo politico del collegamento, coordinamento e organizzazione delle offerte di FP sul territorio, che permetta ai CFP pubblici e convenzionati di divenire il fulcro della transizione scuola-mercato del lavoro, che estenda i suoi servizi a tutti i livelli di passaggio dalla formazione alla professionalità, che si raccordi organicamente con l'apprendistato e il contratto di formazione-lavoro, che migliori la sua azione in favore delle fasce marginali del mondo del lavoro, è necessario ed urgente provvedere a un rinnovamento dei profili

professionali degli operatori della FP. Infatti, non è più pensabile a un *ruolo unico* del docente con i suoi contenuti invecchiati, ma i profili andranno profondamente rinnovati, differenziati e tradotti in adeguati percorsi di carriera in cui le attività di aggiornamento e di riconversione assumeranno un posto centrale. Dovrà essere introdotta sufficiente flessibilità nella gestione del personale: l'orario andrà articolato prevalentemente per obiettivi e progetti, la struttura dei primi dovrebbe essere concepita sulla falsariga delle imprese private ed andrebbe previsto l'inserimento di esperti e di personale aziendale nei CFP, pur con le opportune garanzie a tutela dei docenti della FP. Bisognerà anche provvedere con urgenza al personale dirigenziale a cui si dovrà fornire qualità manageriali analoghe a quelle dei dirigenti di industria, più che competenze burocratiche esemplate sull'amministrazione statale.

Di conseguenza l'indagine ha preso il via sulla base delle seguenti *ipotesi*:

1) la richiesta di cambi profondi nelle figure degli operatori della FP trae origine da *pressioni* esterne/interne al sistema formativo. Le prime vanno individuate soprattutto nella trasformazione dell'assetto produttivo e nelle innovazioni tecnologiche introdotte; le seconde nella riorganizzazione della FP all'insegna dei principi di alternanza/policentricità/polivalenza;

2) in questo clima di trasformazione anche il CFP è chiamato — quale perno del sistema regionale della transizione-reinserimento dallo studio al lavoro — a *riarticolare* i profili dei formatori, innovando obiettivi, contenuti e metodi, a prevedere nuovi iter di carriera, a introdurre logiche di «management» a tutti i livelli, e soprattutto a quello dirigenziale, ad adottare un'organizzazione flessibile di strutture, personale, curricoli, orari, incentivi;

3) gli *Enti Convenzionati*, pur percependo generalmente la problematica presentano allo stato attuale una situazione relativamente confusa e differenziata nell'interpretare ed adottare nuove figure operative in funzione del cambiamento. Ciò va attribuito tanto a fattori esterni che interni agli Enti: tra i primi prendono consistenza in particolar modo il diversificarsi della domanda dell'utenza e del mondo del lavoro e una non sempre ben definita normativa a livello regionale e nazionale, entrambi considerati elementi disorientativi nell'adozione di una linea comune da seguire nell'affrontare l'emergenza; inoltre, non si devono dimenticare le ristrettezze finanziarie, la mancanza di persone e le carenze strutturali in cui si dibatte la FP regionale. Tra i fattori interni vanno annoverati soprattutto: la resistenza al cambiamento, la formazione non sempre adeguata degli operatori, il tentativo di adattare al nuovo strategie di intervento ormai superate.

## 2. Le articolazioni della ricerca

L'indagine si è svolta tra il gennaio e il marzo del 1987. A causa del tempo limitato a disposizione e data la natura del tema oggetto della ricerca si è scartata l'ipotesi dell'applicazione in massa di un questionario e si è preferito ricorrere a *testimoni privilegiati* a cui sono state rivolte interviste semi-strutturate.

Nel procedere alla scelta del primo sotto-campione (le persone avvicinate direttamente) si è fatto riferimento essenzialmente a *due criteri* principali: la divisione degli intervistati tra, da una parte, le varie figure operative all'interno degli Enti Convenzionati (Delegati regionali, Direttori del CFP, Docenti, Istruttori...) e, dall'altra, osservatori esterni alla FP convenzionata, ma esperti della medesima (autorità regionali, sindacalisti, imprenditori, studiosi...); la scelta di alcune Regioni rispetto ad altre in base ad esigenze di rappresentatività definite in rapporto sia alla distribuzione geografica che alla *differenziazione delle esperienze*. Alla fine si è optato per: il Veneto, poiché offre una maggior gamma di Enti Convenzionati, rispecchia la realtà industriale del Nord ed è una Regione dove la FP non manifesta ancora conflittualità consistenti, o quanto meno non esplosive come in altre Regioni; l'Abruzzo, in quanto è stato recentemente sperimentato un tentativo di riarticolazione di tutte le figure operative della FP, suscitando non poche perplessità e tensioni ed inoltre perché come realtà industriale viene definito il «Nord del Sud»; il Lazio, regione nella quale, al contrario, non si rilevano sperimentazioni in atto e dove è più facile incontrare studiosi/esperti della FP operanti presso strutture nazionali (Uffici studi, Centri di ricerca, Sedi centrali di associazioni...) delle istituzioni interessate.

Il campione degli intervistati tramite *posta* non è stato composto con criteri selettivi; infatti il testo dell'intervista è stato inviato a tutti i delegati regionali e a tutti i direttori dei CFP del CNOS sparsi sull'intero territorio nazionale, quali testimoni privilegiati delle tematiche/problematiche oggetto dell'indagine e al tempo stesso rappresentanti dell'Ente a cui essa è stata commissionata. All'intervista postale ha risposto circa il 30% delle persone interessate. Il dato è abbastanza soddisfacente, se lo si considera dal punto di vista della metodologia d'intervento (difficilmente si raggiunge una percentuale più alta con questa tecnica).

In conclusione, 49 degli inchiestati appartengono a Enti Convenzionati di tre Regioni significative — Veneto, Abruzzo e Lazio — e 20 svolgono la funzione di «osservatori esterni» dato il loro ruolo di esperti della FP e di amministratori regionali.



La *griglia* utilizzata per l'intervista rispecchia, dal canto suo, le principali tematiche/problematiche sottese all'impianto ipotetico, pur concentrando gli interrogativi su una gamma di figure definibili come «emergenti» (se rapportate alle esigenze attuali della FP) e di cui si vuole verificare appunto tanto la fattibilità che la specificità nell'adozione di compiti e ruoli. Il testo si suddivide in una serie di 12 domande (in qualche caso doppie) le quali presentano questa *distribuzione* interna:

1) le prime tre mirano a rilevare la situazione in atto all'interno della FP e in particolare degli Enti Convenzionati rispetto al problema della riarticolazione delle figure professionali degli operatori;

2) altre due domande cercano di verificare la presenza di adeguati percorsi di carriera e di valutare il grado di flessibilità dell'organizzazione del personale;

3) le restanti domande affrontano a turno ciascuna delle figure tradizionali ed emergenti all'interno della FP (coordinatore, progettista di formazione, «tutor», docente-orientatore, rilevatore del mercato del lavoro, docente-insegnante e direttore), indagano sul livello di «disponibilità» dei docenti nei confronti di ipotesi di «riconversione» dei loro ruoli/profili professionali, e pongono interrogativi circa le finalità, i contenuti, le strutture della formazione dei formatori.

### **3. La sintesi dei risultati**

È impossibile riprodurre in poche pagine la ricchezza di contenuto e soprattutto la molteplicità delle sfumature emerse nelle 69 interviste; si potranno soltanto indicare alcune linee di tendenza, le più macroscopiche. Si è pensato di raggruppare le opinioni più significative intorno a *tre nuclei* che rappresentano le articolazioni principali dell'indagine. In tutti gli interventi i problemi sono stati affrontati non solo in rapporto alle singole «figure» degli operatori, ma all'interno dello scenario complessivo nel quale si muove ed opera la FP regionale; pertanto il primo dei paragrafi che seguono è dedicato al quadro generale nel tentativo di confrontare la qualità dell'offerta formativa con le esigenze della domanda proveniente dallo sviluppo scientifico-tecnologico e produttivo. La seconda sezione riprende il tema fondamentale dell'indagine, l'innovazione dei profili, dal punto di vista preferito dagli intervistati quello delle «funzioni». È chiaro che una diversa concezione dei compiti rinvia a una differente organizzazione della formazione.

### 3.1. I nodi del cambiamento

L'interrogativo circa l'avvertita esigenza o meno di cambiamento all'interno degli Enti convenzionati corrisponde alla ipotesi secondo la quale allo stato attuale delle cose, a livello delle singole realtà operative si stanno vivendo momenti di disorientamento e di perplessità di fronte all'eventualità dell'adozione di nuove strategie d'intervento formativo e dell'istituzione di nuove figure, meglio qualificate a realizzare tale cambiamento.

Questo momento problematico, emerso abbondantemente dalle interviste, è certamente indicativo della situazione *obiettivamente contraddittoria* che sta attraversando la FP regionale, stretta tra esigenze operative di difficile soluzione e comunque sollecitata a uscirne in tempi relativamente brevi.

Non v'è dubbio, quindi, che tutti gli intervistati hanno avvertito il clima nuovo che si respira nell'ambito della FP e, alla pari di quanto è avvenuto in recenti convegni, si è fatto un certo inventario del vecchio da abbandonare e del nuovo da acquistare, delle *cause* che hanno provocato lo stato attuale di « impasse » del sistema e delle condizioni o soluzioni che, all'opposto, permettono allo stesso di andare nella « direzione » giusta e alla « velocità » necessaria.

Passando ad analizzare in primo luogo le cause che hanno portato la FP regionale a correre il rischio di obsolescenza o quanto meno a essere relegata nei settori più marginali del mercato delle professioni, ci pare di poter dire che sostanzialmente esse possono essere indicate in tre categorie principali:

- a) il « modo » di fare formazione;
- b) la preparazione professionale dei docenti;
- c) il mancato « raccordo » col mercato.

a) Nel riassumere l'atteggiamento comune emerso all'interno degli Enti nei confronti del modo attuale di fare formazione, si possono individuare due *componenti* complementari: il riconoscimento dell'attuale inadeguatezza e la presa di coscienza dell'obiettiva difficoltà di individuare soluzioni praticabili.

In sostanza, non si fa fatica a riconoscere che in genere la formazione attualmente prodotta serve *poco* alle esigenze più avanzate dei processi produttivi. Ed i motivi vengono individuati essenzialmente nel fatto che per un verso il sistema formativo non « gira » alla stessa velocità dell'azienda, del mercato e per l'altro manca la capacità di cogliere i valori che producono il cambio, quindi manca la capacità stessa di progettare il futuro.

Ossia mentre si comprende con lucidità il bisogno di non cristallizzarsi entro schemi rigidi o predeterminati e si è consapevoli del fatto che non esistono più «figure fisse abbinata a mestieri fissi» e che tendono a scomparire sempre più i mestieri puramente esecutivi a favore di una maggiore partecipazione al processo produttivo in tutte le sue varie fasi, si avverte nel contempo che queste esigenze di cambiamento si inceppano o rimangono imbrogliate in una serie di fattori *ostacolanti*, di fronte ai quali il Centro ed i singoli operatori devono ammettere la propria impotenza. In particolare sono indiziate le inadempienze alla normativa esistente, le disposizioni del contratto collettivo, una programmazione didattica a compartimenti-stagno, una formazione fatta a scuola, non sul lavoro, e finalizzata a singoli «skills», lo scollocamento tra gli apprendimenti teorici e pratici, tra il CFP, l'azienda ed il territorio.

Ora una formazione che non è più pienamente tale per nessuno — neppure per gli stessi «formatori» — chiaramente non è più in grado di riscuotere adeguati consensi e soprattutto di attirare i necessari investimenti tanto in risorse umane che tecnico-finanziarie, ma al contrario finisce per assecondare le aspettative di coloro che hanno già decretato la naturale quanto indolore scomparsa, almeno riguardo alla cosiddetta *formazione di base*. Da un po' di tempo infatti si registrano tentativi intesi a superare la concezione del Centro come erogatore di prima formazione, attribuendogli invece competenze sempre più elevate rispetto alla domanda emergente dal territorio e alle attese delle aziende. Ma, in questo caso, è ancora possibile salvaguardare la specificità del Progetto Formativo dell'Ente?

Si può infatti essere anche d'accordo che occorre uscire da un'ottica puramente «assistenzialistica», ma ci si deve pur preoccupare specificamente dell'educazione e formazione della personalità di coloro che prima o poi entreranno nei sistemi formativi, portandosi dietro il bagaglio delle contraddizioni tipiche dell'attuale *condizione giovanile*, stretta tra emergenza e marginalità.

Si ha l'impressione cioè che da parte degli Enti Convenzionati si avverta con preoccupazione l'effetto negativo di un «cambio-a-una-dimensione», che tende ad investire il capitale innovativo unicamente negli aspetti tecnologici, trascurando o mettendo in secondo ordine la dimensione «*personalizzante*» delle risorse umane. Per cui non si deve leggere nelle risposte degli operatori degli Enti solo un atteggiamento di chiusura o di rigidità nei confronti del «nuovo», in particolare nei riguardi alla forma mentis degli entusiasti del «management», del mercato e della tecnologia, ma piuttosto considerare le loro riserve quale effetto di una maggior consapevolezza della complessità del modello formativo, all'interno del quale sviluppo tecnologico e problemi del-

l'uomo lavoratore pesano sulle strategie formative con identico diritto di cittadinanza e con differenziata evidenza didattica.

b) L'altra dimensione che può ostacolare il cambio è stata individuata nella *povertà* della preparazione professionale di cui è fornito allo stato attuale il corpo docente della FP.

Anche senza arrivare alle quantificazioni di chi afferma che mediamente il 50% dei docenti va considerato come «zavorra», in quanto non licenziabile né riconvertibile, tuttavia il problema è avvertito generalmente nella sua gravità. La vera difficoltà, infatti, non è identificabile unicamente con lo stato di obsolescenza delle competenze dei docenti quanto (soprattutto) con la *rigidità culturale* di una loro parte, dovuta al livello modesto della formazione di base, alle scarse possibilità di aggiornamento, ai pochi contatti con il contesto socio-culturale ed economico.

Inoltre una notevole porzione degli attuali docenti della FP regionale proviene da un'impostazione prettamente *scolastica* basata sull'apprendimento a compartimenti-stagno e sulla rigida distribuzione degli interventi formativi in modo ripetitivo e slegato da una visione globale/unitaria degli stessi. Ora se tutto questo è ancora possibile (ma non per molto e comunque non ammissibile) in curricula scolastici più teorici, non lo è affatto per FP dove teoria e pratica divengono contemporaneamente operative e dove il «banco a scuola» è quello stesso della fabbrica e viceversa.

La risposta a questi problemi, compresa quella manifestata dagli stessi docenti intervistati, è in genere il ricorso a modalità d'*intervento* diversificate a seconda dell'estrazione degli intervistati:

- alcuni prevedono meccanismi di «uscita indolore» dalla docenza;
- altri programmano ritmi di entrata-uscita dall'insegnamento, nel quadro di una politica di alternanza e di periodi sabatici permanenti;
- altri infine richiedono cambiamenti radicali tanto a livello operativo che strutturale, in grado di produrre negli insegnanti prestazioni qualitativamente diverse da quelle attuali.

Contro il docente, in sostanza, hanno elevato critiche un po' tutti, ritenendolo il punto più debole, l'elemento più malato e più in crisi di tutto il sistema. Ma è realmente così, oppure si tende a fare di lui il capro espiatorio di una situazione precaria che invece affonda le sue radici *al di là* delle sue stesse attuali carenze?

Dall'insieme delle interviste si ricava l'impressione che se è vero che oggi il «formatore» è il primo a dover essere «ri-formato», è altrettanto vero che questo intervento *non è più sufficiente* da solo a riportare la FP regionale

nella condizione di svolgere di nuovo con competenza la propria parte. Certamente il docente è uno dei pilastri portanti dell'intero sistema ma non l'unico; il parlare di «nuovi profili degli operatori» della FP significa dunque coinvolgere al tempo stesso tutta la struttura di supporto.

c) Ed effettivamente, è il *mancato raccordo* tra la formazione ed il mercato del lavoro, che fa del CFP una struttura sotto accusa. Al Centro si attribuisce in particolar modo quello stato di isolamento/scollamento che lo separa da tutte le altre realtà circostanti: il territorio, le aziende, la regione, i vari tipi di utenza. Ma al tempo stesso il Centro è anche considerato come vittima di una mancata volontà di collaborazione al momento in cui si bussa alle porte dell'azienda: difficilmente si trova il tempo, dall'altra parte, di occuparsi anche dei problemi di formazione. Sotto un certo aspetto è più facile delegare totalmente alla FP la funzione di «polmone della formazione» con il compito di ossigenare di «novità» la realtà aziendale circostante, piuttosto che coinvolgersi personalmente in un'azione congiunta per affrontare il cambiamento.

Dalle interviste è emerso quindi uno stato di notevole *incomunicabilità* tra le due realtà: di fatto non scorre molta informazione all'interno di quello che in definitiva dovrebbe essere uno stesso sistema informativo, integrato anche se differenziato, ma prevalgono atteggiamenti difensivi reciproci. Sembra che ognuna delle parti preferisca convivere sul territorio senza interagire intensamente; del resto quando una delle due tenta un approccio più consistente verso l'altra, si creano situazioni di rapporto difficili, frutto di disposizioni rigide e di politiche (sindacali, amministrative...) non sufficientemente mirate a facilitare lo scambio di informazione e di formazione tra le due aree.

Per cui, riprendendo gli interrogativi iniziali, si può dire che la FP regionale è in difficoltà non tanto a causa di questa o quell'altra componente (i docenti, il CFP...), quanto soprattutto perché mancano i presupposti obiettivi che incoraggiano a rischiare, ad affrontare il «nuovo», tentando contemporaneamente la soluzione di *tutti* i problemi di natura non solo formativa, ma anche strutturale, politica, sindacale, burocratico-amministrativa che vi sono connessi.

### 3.2. *Le funzioni del formatore*

Al momento in cui ci si interroga sul «che cosa» fare e sui «nuovi orientamenti» da prendere per cavalcare l'innovazione, si osserva tra gli in-

tervistati una gamma di atteggiamenti che vanno da uno stato diffuso di incertezza — cioè di mancanza di idee precise di tipo operativo — a tentativi di individuazione di strategie d'intervento sempre più articolate e sofisticate. Il « nuovo » che si vuol far emergere sembrerebbe dover scaturire dalle risposte che l'Ente gestore e/o il singolo CFP riescono a dare ad alcune domande di fondo: a) che « cosa si vuole » da sé stessi; b) ed in secondo luogo « che cosa » si è in grado di offrire al territorio.

Si è detto che il CFP si trova al centro di un sistema territoriale economico e sociale da cui proviene una continua domanda nei confronti della quale esso si pone come ente erogatore di servizi e come interlocutore privilegiato circa i bisogni emergenti. Si sa anche che l'innovazione dei processi produttivi richiede di esaminare con più raffinati strumenti di analisi e di osservazione le nuove tecnologie, l'andamento del mercato del lavoro e le nuove professionalità. Questi dati vanno poi tradotti in adeguati *curricula* e in efficaci *metodologie*.

In tale processo bisogna fare del CFP un sistema formativo non genericamente aperto nei confronti del territorio, ma sensibile specificamente nei riguardi della « mentalità » che pilota il cambiamento. L'elemento decisivo di questa operazione va identificato nel formare d'ora in poi per « funzioni »: ma di quali funzioni si tratta? Anzitutto la ricerca ha confermato, ridimensionandole, le due tradizionali, la dirigente cioè e la docente:

1) *La funzione dirigente*: In genere gli intervistati sono d'accordo nel riconoscere un allargamento di tale funzione: essa comprenderebbe oltre gli aspetti pedagogici e di animazione anche compiti di carattere manageriale. Anche se poi le opinioni si dividono circa l'importanza reciproca da attribuire ai vari elementi, la funzione dirigente avrebbe come suo terreno d'azione l'« educazione » — tanto per usare un termine tecnico — un'area qualificata dalla compresenza di amministrativo e di educativo e — a parere soprattutto dei rappresentanti degli Enti Convenzionati — dalla finalizzazione dell'organizzativo a sostegno dell'azione educativa. La managerialità viene qualificata da diversi elementi: l'autonomia operativa, la capacità di colloquiare con il contesto socio-economico e culturale, il « marketing », la garanzia del funzionamento efficiente del Centro e degli esiti positivi dell'azione formativa, il coordinamento e la promozione del protagonismo del gruppo degli operatori. Per i rappresentanti degli Enti Convenzionati dovrà avere un peso inferiore o al massimo pari — opinione prevalente — ai compiti pedagogici e di animazione. Dall'insieme delle risposte è possibile anche tentare una descrizione generale della funzione dirigente. Essa abbraccerebbe i seguenti compiti:

« leadership » della comunità educativa; promozione dell'attuazione della Proposta Formativa dell'Ente nella vita del Centro; pianificazione e organizzazione delle attività del CFP in vista del raggiungimento degli obiettivi formativi; organizzazione e coordinamento dell'attività del corpo docente; motivazione del personale attraverso in particolare il potenziamento della partecipazione e l'arricchimento del lavoro; identificazione delle esigenze di aggiornamento e loro attuazione; responsabilità ultima dell'educazione dei giovani e dei rapporti con le famiglie; gestione delle relazioni con l'esterno; creazione di un sistema di comunicazione interno/esterno funzionante; determinazione dei bisogni di risorse e delle relative priorità; innesco dei processi di cambio; identificazione dei criteri e dei procedimenti per la valutazione della produttività educativa del Centro;

2) *la funzione docente*: i pareri degli intervistati, che in questo caso sono tutti rappresentanti degli Enti Convenzionati, appaiono pienamente in linea con il mutamento fondamentale della funzione docente che si è verificato negli ultimi decenni in seguito all'esplosione delle conoscenze e delle aspettative. Secondo la concezione tradizionale l'insegnante è il detentore delle conoscenze e delle competenze: il suo compito consiste nel trasmetterle a chi non possiede e la sua funzione cessa nel momento in cui l'allievo ha appreso tutto ciò che l'insegnante sa. Gli intervistati fanno notare che lo specifico della funzione docente è sì la trasmissione delle conoscenze e delle competenze, ma qualificata da un ruolo di « mediazione » che viene ad assumere un'importanza prioritaria: in altre parole, l'insegnante si interpone tra l'educando e la massa delle informazioni che tendono a sommergerlo, per aiutarlo a integrarle in un quadro coerente di conoscenze. Se la progettazione didattica e l'insegnamento in aula specificano ulteriormente la funzione docente, questa non può essere vista in isolamento sia dalle altre funzioni formative presenti nel CFP, sia dalle esigenze del territorio. Gli intervistati sottolineano che la didattica deve tener conto delle caratteristiche proprie della FP; in particolare bisognerà distinguere tra corsi di base in cui prevarranno attività più tradizionali e corsi per adulti in cui il docente dovrà svolgere un ruolo di « insegnante-manager ».

La ricerca ha messo in risalto la presenza di *altre* quattro funzioni accanto alle due tradizionali. Si tratta in particolare di:

3) *la funzione di coordinamento*: essa consiste nel raccordare le professionalità presenti nel Centro, sviluppando in gruppo il curriculum formativo, e laborando in « team » la progettazione didattica, programmando l'organizza-

zione del lavoro. Le risposte dei rappresentanti degli Enti convenzionati hanno confermato la nostra ipotesi di base al riguardo. La funzione di coordinamento significa coordinare, verificare, animare le attività relative all'area didattico-formativa a livello di tutto il Centro o di settore;. Essa comporta tra l'altro i compiti di: collaborare con il direttore del CFP, mettere in grado i docenti di svolgere l'attività programmata, coinvolgerli nella vita del Centro, verificare la programmazione, presiedere le riunioni di settore, seguire la disciplina e intervenire nei casi critici;

4) *la funzione di progettazione formativa*: anche in questo caso ci sembra che l'ipotesi originaria abbia trovato il sostegno della maggioranza degli intervistati. La progettazione formativa si situa tra la pianificazione politico-sociale ed economica e la programmazione didattica e comprende l'individuazione delle figure professionali e delle tipologie dei corsi, la specificazione delle competenze e la definizione del progetto. Più dettagliatamente essa abbraccia: la lettura della situazione socio-politica, l'analisi del mercato del lavoro e l'esame dei processi produttivi allo scopo di identificare i bisogni formativi del territorio; la traduzione dei dati raccolti in itinerari formativi e in programmi didattici compatibili con le esigenze degli utenti; la conduzione del relativo corso; la verifica degli interventi formativi progettati e degli obiettivi perseguiti; la proposta di nuove figure curriculari in conformità ai bisogni della Regione e del bacino di utenza; la diffusione delle conoscenze acquisite nel Collegio dei Docenti e nelle strutture regionali della FP;

5) *la funzione di alternanza*: dovrebbe svolgere un compito di raccordo tra CFP e azienda nella fase dell'alternanza formazione-lavoro degli allievi, dei docenti e dei dipendenti delle imprese. All'interno del Centro si tratterebbe tra l'altro di progettare lo stage degli allievi in azienda in collegamento col processo formativo in atto nel Centro, di organizzare la partecipazione dei giovani allo stage, di gestire l'intervento dei Docenti, di curare i rapporti con le imprese e di seguire tutte le relative pratiche burocratiche; inoltre, a nostro parere bisognerebbe programmare lo stage in azienda dei docenti e più in generale le varie forme del loro aggiornamento. A livello di azienda la funzione riguarderebbe la partecipazione dell'impresa alla progettazione e all'attuazione dello stage con ruolo formativo e alla pari, l'organizzazione di programmi di aggiornamento, riconversione e riqualificazione delle maestranze e la proposta di interventi formativi all'azienda per il contratto formazione-lavoro;

6) *la funzione di orientamento*: secondo gli intervistati dovrebbe agevola-



re l'utenza nella scelta dello studio e dell'occupazione entro un quadro di sviluppo pieno della personalità. Bisognerà aiutare gli interessati a cogliere le attitudini, gli interessi e i valori, offrire un panorama molto vasto della situazione formativa e lavorativa, fornire consulenza sui percorsi educativi e sugli sbocchi occupazionali. Un compito importante consisterà nel dare un supporto psico-pedagogico al giovane portatore di handicaps, più in generale si dovrà intervenire là dove sorgono problemi individuali e di gruppo di natura psicologica. Bisognerà anche assicurare la natura orientante di tutto il curriculum.

In conclusione, la ricerca che era partita per identificare delle nuove figure professionali, ha costatato anzitutto una *esplosione* delle funzioni del formatore della FP. Gli intervistati sembrano invece rifiutare un collegamento rigido tra funzioni e profili e si orientano per una organizzazione flessibile del personale; lo sviluppo di questo punto costituisce l'oggetto specifico del seguente paragrafo.

### 3.3. L'organizzazione della formazione

Ed appunto, un'altra dimensione emersa dall'indagine riguarda proprio l'organizzazione e il tipo di « risorse » su cui far leva per adeguare programmi e strategie d'intervento operativo alle esigenze innovative.

Tali risorse vengono individuate sia all'interno della struttura formativa in senso lato, sia a livello delle persone. Le risorse di tipo *strutturale*, riguardano:

- la cultura del « management »,
- l'organizzazione della FP in « teams » di specialisti,
- l'aggancio della FP al marketing,
- una normativa che favorisca sinergie collaborative all'interno del mondo della formazione (CFP, azienda, territorio, Regione, Sindacati...),
- un sistema di aggiornamento degli operatori della FP che preveda l'alternanza con il mondo del lavoro.

Le risorse *umane* vengono riscontrate nella:

- immissione nella FP di « uomini-con-potenziale » (capaci cioè di crescere/autoformarsi) con competenze di programmazione, esperienza di mercato, cultura di « management »;
- « apertura-mentale » alla gestione di progetti elaborati in « squadra »; apertura che inoltre porti gli operatori a sentirsi sempre meno esecutori e sempre più protagonisti;

— istituzione di équipes di specialisti con il compito di programmare la formazione tanto all'interno del Centro che del territorio.

Ora questo «nuovo non è nuovo», nel senso che fa parte più di un'impostazione ideale nel modo di affrontare i nodi della FP che di una realtà in atto. Semmai la realtà innovativa va ravvisata in quella sicura percezione della proiezione futura dei problemi: a prescindere da una situazione soggettiva di scoraggiamento e di pessimismo per le sorti della FP, si avverte al fondo una *grossa volontà di recupero* del terreno perduto per affrontare adeguatamente la sfida del futuro con strategie d'intervento del tipo individuate sopra.

Ma la dimensione innovativa emersa sta tutta qui? L'indagine è scesa sempre più nei dettagli di questa proiezione verso il futuro, passando ad individuare alcune linee programmatiche collegate ad una dimensione operativa, in grado cioè di calare nel quotidiano gli interventi formativi che dovranno reggere alla prova dei fatti. Sei risultano sostanzialmente le dimensioni previste da questa *strategia d'intervento*: il CFP, il suo Direttore, i suoi Docenti, gli altri Formatori, la flessibilità di gestione, la formazione dei Formatori.

a) *il CFP*. Da una presenza ridimensionata e secondaria all'interno del sistema e del territorio in cui opera, il CFP viene elevato alla funzione di «fattore *anticipatore* del cambiamento». Su di esso si puntano le speranze di chi lo vuole «Osservatorio» del mercato del lavoro, interlocutore privilegiato con le istanze del territorio, intermediario nel tutelare gli interessi dei vari tipi di utenza, catalizzatore dei bisogni della domanda e dell'offerta, «trait-d'union» tra le aziende ed il mercato e tra la formazione e le aziende.

Un CFP, quindi, con vasti compiti manageriali, *anello* che unisce più realtà da troppo tempo separate (scuola, mercato, aziende, territorio...), luogo di produzione-trasmissione delle informazioni, sintonizzatore dei bisogni emergenti di più realtà facenti capo alla FP, agenzia che «progetta» formazione.

In alcuni intervistati si avverte per altro la tendenza (più o meno palese) a fare del Centro un'azienda e/o a spostare il baricentro operativo in funzione dell'azienda (dando per scontato che le cose finora sono andate male perché il Centro agiva più che altro come «scuola»). Anche in questo caso è forse necessario non accentuare unilateralmente uno dei due aspetti del problema: il CFP deve essere e rimanere *sé stesso*, autonomo nella sua funzione di produzione della formazione; tutt'al più dall'azienda può prendere a prestito il modo di programarsi e di gestire i rapporti con il territorio.

È questo certamente un punto molto delicato che ha provocato negli-

operatori degli Enti atteggiamenti difensivi e di riserbo. Tutto sommato, però, l'apertura del CFP verso l'esterno ha trovato tutti d'accordo su una posizione di esplicito favore.

b) Lo dimostra il modo stesso in cui è stata inquadrata la figura del *Direttore del CFP*. A parte qualche perplessità sul carattere di « managerialità » che riguarda più l'etichetta che non i contenuti, il direttore è stato visto da tutti in una luce completamente nuova e proiettata verso l'esterno: egli infatti assume le vesti di uno che ha « fiuto » nell'interloquire col territorio, di un « mentalizzato al dialogo », di un autonomo gestore delle scelte operative nei confronti sia del Centro che del territorio, anziché di un puro esecutore di disposizioni calate dall'alto (dalla Regione ad esempio).

Secondo questo modo di vedere, il CFP ed il suo direttore formano un tutt'uno, sia quanto alle finalità operative, sia quanto agli stili d'intervento.

c) Tra queste due figure o realtà istituzionali si collocano i *docenti*. Essi dalla presente indagine sembrano uscire un po' ridimensionati, ma non tanto per una perdita d'importanza quanto per la complessità stessa del fenomeno FP nel suo insieme. Nei loro confronti è stato detto di tutto, a favore o contro. La linea emergente in fondo sembra comunque quella di una trasmissione di conoscenze e competenze con ruolo di mediazione tra l'utente e le informazioni, di una *progettazione didattica orientata all'innovazione*, di una mentalità aperta e attiva, di una attività di docenza in interazione costante con le altre figure professionali, di un maggiore contatto con l'azienda e il mondo di lavoro.

d) Le *altre* funzioni — coordinamento, progettazione, alternanza e orientamento — devono essere presenti in ogni CFP, ma non richiedono necessariamente di essere svolte ciascuna e sempre da una corrispondente figura professionale. È possibile che lo stesso operatore svolga contemporaneamente più funzioni; è anche ipotizzabile e da qualche parte auspicato che vengano creati « teams » di operatori capaci di svolgere una o più funzioni. A nostro parere tutto dipenderà da una serie di variabili quali: il numero degli allievi, dei corsi, delle qualifiche, i livelli della offerta di FP — se 1°, 2° o 3° — i progetti speciali attuati. In ogni caso l'essenziale va visto nelle seguenti esigenze: flessibilità dei ruoli e mentalità operativa/interattiva altrettanto disponibile ed elastica; competenze di « know-how »; capacità di inserimento in progetti/programmi che richiedono di assolvere a compiti gestionali e di avere qualità manageriali; verifica permanente degli obiettivi da raggiungere.

e) La *flessibilità nell'organizzazione del personale* è un'istanza sottolineata con forza dagli intervistati, anche se tutti sono pienamente consapevoli dei gravi ostacoli che vi si oppongono quali: le rigidità del contratto di lavoro, l'insufficienza del personale, l'inadeguatezza degli stipendi e la rigidità culturale degli operatori. In particolare l'orario dovrà essere liberato da parametri rigidi e bisognerà introdurre un sistema di incentivi: va ricordato in proposito che l'attenzione di dirigenti e docenti più che sui problemi è concentrata sugli stipendi a causa del loro livello eccessivamente basso. La maggior parte degli intervistati ritiene che i profili professionali degli operatori andrebbero differenziati e tradotti in adeguati percorsi di carriera; naturalmente essi dovrebbero essere legati a precisi itinerari formativi. Le opinioni si divaricano notevolmente sulle strategie da seguire che vanno dalla introduzione di una scala classificatoria più ampia, al ricorso alla rotazione orizzontale tra ruoli e compiti, al riconoscimento della professionalità in relazione a un determinato progetto o ruolo. A nostro parere le funzioni di coordinamento e di progettazione formativa, quando si traducono in figure singole di operatori, dovrebbero costituire un livello intermedio tra il docente e il dirigente. Inoltre, nel caso di un operatore che svolga più di una funzione formativa, il maggior carico di attività dovrebbe trovare un adeguato riconoscimento sul piano remunerativo.

f) La *formazione dei formatori* dovrebbe rispondere soprattutto a due tipi di esigenze: il superamento dello stato di arretratezza della FP e l'attuazione coraggiosa delle innovazioni che sono richieste dalla domanda sociale e dal mercato del lavoro. Esistono, invece divergenze circa la natura comune o specifica della prima formazione e la possibilità di riqualificare tutti gli attuali operatori della FP. I contenuti della formazione dei formatori vanno elevati di livello; essi comprendono una base di cultura generale focalizzata sul problema del lavoro, una preparazione culturale specifica adeguata al ruolo, una formazione pedagogica valida, una capacità progettuale, una preparazione sul piano gestionale e relazionale, un'esperienza previa di lavoro. L'aggiornamento va organizzato secondo il modello dell'alternanza intesa come entrata/uscita permanente nel/dal processo formativo: il suo successo dipende anche dalla progettazione comune e dalla programmazione continua. A livello strutturale viene riaffermato il principio del pluralismo istituzionale. Non esiste invece accordo riguardo alle agenzie e si oscilla tra le università, le aziende, le istituzioni che preparano i quadri manageriali e una struttura nazionale articolata capillarmente.

Dunque dall'inchiesta emerge un'impostazione di fondo chiaramente mi-

rata ad andare incontro al cambiamento in tutte le direzioni nelle quali è coinvolto: interne ed esterne al Centro, di estrazione normativa locale, regionale e nazionale, nei confronti sia delle strutture che delle varie figure operative, nei rapporti col territorio e con un'utenza variata.

Ora non v'è dubbio che, sotto questo aspetto, l'indagine ha permesso di analizzare dettagliatamente ogni angolo del panorama formativo, mettendone in evidenza luci ed ombre, difficoltà, prospettive, progettualità. E tutto questo faceva già parte del bagaglio delle ipotesi di supporto all'indagine: era facilmente intuibile, infatti, una situazione relativamente confusa tanto a livello degli Enti che della FP più in generale, ma essa non era altrettanto facilmente interpretabile in chiave di flessibilità, apertura e rimotivazione al cambiamento. Ed è proprio questa la vera « novità » emersa nell'accingerci a fare il punto della situazione sui contenuti dell'indagine: da questo punto di vista l'indagine ha superato le stesse previsioni di partenza.

## BIBLIOGRAFIA \*

- BASS B.M. - VAUGHAN J.A., *La formazione del personale nelle aziende*. Milano, Angeli, 1982.
- BERBAUM J., *Etude systématique des actions de formation*, Paris, PUF, 1982.
- BOUDIN A., *Formation et développements*. Bruxelles, Pierre Mardaga, 1983.
- BRESCIANI P.G., « L'analisi del fabbisogno formativo », in: SELVATICI A. (Ed.), *Prima della didattica*, « Quaderni di Nuova Formazione », 1980, pp. 17-26.
- BRESCIANI P.G., « Il ciclo di produzione nella formazione », in: SELVATICI A. (Ed.), *Prima della didattica*, « Quaderni di Nuova Formazione », 1986, pp. 6-16.
- CACACE N., *Professioni e mestieri del 2000*, Milano, Angeli, 1983.
- CCNL. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dagli Enti convenzionati operanti nella formazione professionale. 1980-83, Roma, CONFAP, 1982.
- CIPOLLONE L. (Ed.), *L'operatore pedagogico*. Professionalità e progetto per il governo del sistema formativo integrato, Firenze, La Nuova Italia, 1986.
- CONFAP, *Cambiamento e formazione per l'occupazione giovanile*, Atti del Convegno, Verona, 8-9 marzo 1985, Roma, CONFAP, 1986.
- CONFINDUSTRIA, *Innovazione Formazione Sviluppo*, Atti del Convegno, Mantova, 10-11 ottobre 1986, Roma, SIPI, 1987.
- Consistenza e caratteristiche del sistema di formazione professionale*, in: « Quaderni di Formazione ISFOL », (1981), n. 77, pp. 3-272.
- CORRADINI L., *Funzione docente e politica del personale*, in: « Orientamenti Pedagogici », XXXIV (1987), n. 2, pp.207-222.
- COSENTINO G. - FIORI G., *Gli Istituti Regionali di Ricerca, Sperimentazione e Aggiornamento Educativi*. Roma, La Nuova Italia Scientifica, 1981.
- DAMIANO E., *Funzione docente*, Brescia, La Scuola, 4 ed., 1982.
- DAMIANO E. - SCURATI C. (Edd.), *L'aggiornamento dei docenti: problemi ed esperienze*, Brescia, La Scuola, 1983.

\* È limitata alle pubblicazioni apparse dal 1980 in poi.

- DELATOUR M.F., *Le Direttive della Regione Emilia-Romagna per i piani formativi 86/87*, in: «Scuola e Professione», XIV (1986), n. 5, pp. 10-13.
- DE RIJA G., *Formatori, domani*, in: «CEDEFOP Formazione professionale», (1983), n. 13, pp. 3-5.
- FACCHINI R. - G. ORLANDI - I. SUMMA (Edd.), *Governare la scuola*, Milano, Angeli, 1986.
- FIORITO A., *Rinnovo contrattuale e rinnovamento delle politiche formative regionali*, in: «CGEL - Scuola-FP», X(221-1-1987), n. 18, pp.2-5.
- GALLIGANI F., *Déroulement d'une action de formation*, Paris, Les éditions d'organisation, 1981.
- GATTULLO M. et alii, *Dal '68 alla scuola: insegnanti tra conservazione e Rinnovamento*. Bologna, P. Mulino, 1981.
- GHIRLARDI F. - SPALLAROSSA C., *Guida alla organizzazione della scuola*, Roma, Editori Riuniti, 1985.
- GIUNTA LA SPADA A., *Aggiornamento e sperimentazione*, Firenze, La Nuova Italia, 1983.
- GUASTI L. (Ed.), *Il sistema della formazione in servizio dei docenti*, Brescia, La Scuola, 1986.
- ISFOL (Ed.), *Rapporto ISFOL 1986 sulla formazione professionale in Italia*, Milano, Angeli, 1986.
- ISFOL (Ed.), *Rapporto ISFOL, Ministero della Pubblica Istruzione sulle attività di orientamento in Italia. Indagine 1983*, Rimini, Maggioli, 1984.
- ISFOL (Ed.), *Rapporto ISFOL, Ministero Pubblica Istruzione, Ministero del Lavoro, sulle attività di orientamento in Italia. Materiali 1984-1985*. Rimini, Maggioli, 1987.
- IRES-ISFOL, *Qualificazione professionale e contenuti della formazione*, Rapporto di Ricerca, Roma, 1986.
- LA ROSA M. (Ed.), *Qualità della vita e qualità del lavoro*. Milano, Angeli, 1981.
- I laboratori distrettuali: aggiornamento e decentramento*, Roma, Ministero della Pubblica Istruzione/Istituto della Enciclopedia Italiana, 1985.
- MALIZIA G., *La protesta dei Cobas*, in: «Orientamenti Pedagogici», XXXIV (1987), n. 3, pp. 767-774.
- MINNOIA L. - LEISI A., *Formazione professionale: nuova professionalità docente* in: «Scienza Oggi», XIII (1986), n. 2 pp. 5-29.
- MOLICA S.- MONTORBIO P. (Edd.), *Nuova Professionalità. Formazione e organizzazione del lavoro*. Milano, Angeli, 1982.
- MONASTA A., *Cultura, professionalità e formazione*. Milano, Angeli, 1984.
- Oltre il tecnicismo. Il Preside come uomo di cultura*. Brescia, La Scuola, 1986.
- Organizzazione del lavoro nella secondaria superiore. Analisi dell'attuale assetto e delle dimensioni costituite della professionalità insegnante. Ipotesi di ristrutturazione del sistema scolastico*, in: «Quaderni di Formazione ISFOL», (Roma), (1985), n. 2, pp. 11-245.
- OSBAT L., *Tendenze innovative nella formazione continua*. Milano, Angeli, 1986.
- PESCIA L., *Una riforma ben meditata*, in: «Gestione Scuola», (1986), n. 5, pp. 9-12.
- PETRINI E. (Ed.), *Nuove prospettive della professionalità docente*, «Studi e Programmazione sugli Interventi Educativi», n. 6, Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana, 1982.
- La questione insegnante*, Roma, Ministero della Pubblica Istruzione/Istituto della Enciclopedia Italiana, 1983.
- Rapporto sull'Aggiornamento del personale della scuola italiana*. Biblioteca di Aggiornamento per il Personale della Scuola, Roma, Ministero della Pubblica Istruzione/Ufficio Studi e Programmazione - Istituto della Enciclopedia Italiana, 1980.
- Rapporto/1987 sulla situazione sociale del paese*, Roma, Angeli, 1987.
- REGIONE ABRUZZO, *Ambiti territoriali dell'azione formativa*, Ciclostilato, 1986.
- ROMEI P., *La scuola come organizzazione*, Milano, Angeli, 1986.
- SCHIAVONE N.- C. PARACONE, *Una formazione alle professioni che cambiano*, Torino, Fondazione Agnelli, 1986.

- SCOFFIO L., *La professionalità nel Ministero del Lavoro: Problemi della formazione del personale relativa ai profili tipici*. Tesi, Roma, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, 1983.
- TANONI U. (Ed.), *Progettare la formazione professionale nei CFP-CNOS*, Roma, CNOS, 1983.
- VALENTINI A., *Formazione e professionalità*, Napoli, Tecnodid, 1984.
- VISALBERGHI A. (Ed.), *Quale società?*, Firenze, La Nuova Italia, 1985.
- ZANINI N., *Problemi metodologici e gestionali della formazione dei quadri: elaborazione di un modello di preparazione dei formatori*, Studio-Ricerca, Roma, CNOS, 1982.

## Osservatorio sul mondo del lavoro: metodologia della ricerca ed esperienze dell'area Veneta

Claudio Bellunato e Severino De Pieri

### **Premessa**

Esistono diversi criteri per strutturare una ricerca sul mondo del lavoro. A seconda delle finalità che si vogliono raggiungere occorre selezionare e valutare i diversi metodi di indagine, dei quali saranno riportati alcuni esempi.

La conoscenza dello stato dell'occupazione/disoccupazione è, al giorno d'oggi, un problema di difficile valutazione, in quanto sono presenti aspetti che si articolano in maniera piuttosto complessa. Alcuni fattori influenzano in maniera determinante l'occupazione giovanile, con rapidi cambiamenti nel corso degli anni. Essi sono essenzialmente l'andamento economico, gli scambi commerciali, il ruolo della tecnologia, le condizioni sociali della popolazione.

Con queste considerazioni si può capire come il valore delle indagini in alcuni particolari settori possa essere solamente indicativo per la mancanza degli elementi che possono determinare con precisione le prospettive future. In tali casi il margine d'errore è piuttosto ampio.

A questo si aggiunge che il «vissuto» della disoccupazione e l'atteggiamento del giovane alla ricerca di un impiego sono completamente cambiati nei loro caratteri essenziali rispetto ad alcuni anni addietro.

Queste difficoltà sono state prese in considerazione nelle ricerche nel campo dell'occupazione promosse da vari Enti; da queste rilevazioni se ne potrà trarre pertanto uno spunto per meglio impostare la ricerca.



## 1. L'Osservazione sul mondo del lavoro nell'ottica COSPES

Nella concezione dell'orientamento fatta propria dall'Associazione COSPES l'informazione al lavoro (InLav) riveste un ruolo di grande importanza per numerosi aspetti.

Essa rappresenta una componente essenziale nelle prospettive attuali, tendenti al superamento della distinzione tra l'orientamento scolastico e quello professionale, che comporta una scissione dei rispettivi obiettivi in momenti diversi.

Questa dicotomia tende ora a perdere sempre più significato: basta semplicemente considerare che molto spesso gli itinerari scolastici confluiscono verso attività professionali ben determinate. Pertanto la scelta scolastica e quella professionale assumono sempre più un carattere unitario.

Diventa perciò importante una conoscenza più approfondita e responsabile del mondo del lavoro, dei suoi aspetti e problemi, per saper cogliere i mutamenti socio-economici e per leggere ed interpretare la realtà produttiva e le tendenze dell'occupazione.

Ne emerge pertanto il valore formativo dell'InLav, importante quanto l'insieme di tutti gli interventi che mirano all'apprendimento di una determinata professionalità.

L'InLav non rappresenta comunque un'alternativa al collocamento, ma un mezzo col quale si può favorire l'ingresso nel mondo del lavoro in maniera attiva, cercando di ottenere una idonea sistemazione del giovane il più possibile in sintonia con le proprie capacità ed aspirazioni. L'orientamento acquista in tal caso una funzione mediatrice tra il mercato del lavoro e la persona, e contemporaneamente evidenzia l'importanza dell'InLav stessa.

Secondo questa impostazione metodologica, i COSPES del Triveneto, nell'intento di istituire un Osservatorio sul Mondo del Lavoro, hanno dato inizio ad una serie di attività finalizzate alla conoscenza della realtà socio-economica locale per individuare le prospettive occupazionali giovanili e le relative conseguenze nella formazione professionale. Più avanti verranno riferite esperienze già condotte negli ultimi due decenni.

### *Obiettivi generali dell'Osservatorio*

L'Osservatorio sul Mondo del Lavoro (MdL) si propone i seguenti obiettivi:

— conoscenza dello stato generale dell'occupazione/disoccupazione, o, in altre parole gli sviluppi delle opportunità per l'ingresso dei giovani nelle attività produttive;

— le prospettive future (a medio e/o breve termine) circa le possibilità occupazionali;

— una mappa dell'esistente relativa alle attività produttive nel bacino di utenza del Centro, per un approfondimento in termini socio-economico-produttivi;

— conoscenza delle tendenze dei fattori accennati precedentemente per poter disporre di una chiave di lettura del presente e del futuro del MdL;

— gli sviluppi delle professioni: i mestieri «nuovi» o «futuri» e quelli in declino;

— il rapporto scuola-lavoro, cioè la valutazione dell'efficienza delle strutture scolastico-formative nei confronti dell'assorbimento nel MdL;

— i corsi professionali (CFP) e in genere tutte le opportunità formative che permettono di svolgere determinati ruoli, specialmente quelli a carattere innovativo;

— i metodi e gli strumenti legislativi che agevolano l'occupazione, nonché le istituzioni preposte a favorire e migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

— indagini su campione o in aree definite per delineare la fisionomia dei curricula professionali dei giovani già inseriti in attività lavorative.

## **2. Le fonti dei dati sull'occupazione: reperimento e validità**

Trattando argomenti concernenti l'occupazione viene spontaneo riferirsi in prima istanza a dati statistici periodici quali le rilevazioni ISTAT. Ne esiste in particolare una, relativa alle forze di lavoro. Essa viene pubblicata trimestralmente (con un ritardo di circa un anno) e può fornire un quadro statistico dell'occupazione/disoccupazione.

Le rilevazioni vengono fatte su un consistente campione di famiglie in tutte le regioni, e vengono ripetute alcune volte nel corso dell'anno. Il sondaggio è attuato somministrando dei questionari a tutti i componenti delle famiglie scelte per l'indagine. I risultati sono significativi in ambito regionale e molto meno in quello provinciale.

Il tasso di disoccupazione è in pratica la media di queste diverse rilevazioni.

Gli aspetti tecnici di questa indagine sono così rilevanti che la modifica del questionario e della forma della rilevazione ha completamente spazzato via tematiche su cui i sociologi e gli economisti del lavoro hanno discusso per anni. Negli anni '60 in Italia c'era la tendenza al calo del tasso di attività

(un caso strano in una società ancora lungi dal benessere). È stato sufficiente modificare il sistema di rilevazione per scoprire che in realtà i tassi di attività erano molto più alti.

È inoltre opportuno sottolineare che dal 1977 l'indagine trimestrale ISTAT sulle forze di lavoro è diventata ufficialmente attendibile. Rimane comunque un fattore di disomogeneità dei dati, per il quale non esiste una soluzione precisa. Infatti, dal 1984 è stato rinnovato completamente il modello di rilevazione, con modifiche al tipo di questionario, passando da quello familiare a quello individuale e apportando inoltre modifiche ad alcuni items. Con questa evoluzione del modello statistico si ottengono dei vantaggi circa il risultato, resta però difficoltoso il confronto tra dati reperiti in tempi diversi con criteri non omogenei.

Considerata la scarsa attendibilità dei dati ISTAT riferiti ad un'area limitata, è necessario ricorrere ad altre fonti, soprattutto nel caso di un'indagine rivolta a settori particolari.

In tal senso è consigliabile orientarsi verso le pubblicazioni del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (come ad es. l'indagine trimestrale «Occupazione, retribuzione e orario di lavoro», che fornisce indicazioni sullo stato della congiuntura nel settore manifatturiero).

Nel caso si voglia restringere l'ambito territoriale, il riferimento in questo caso è costituito dagli Uffici Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione. Valido risulta il contributo di dati reperiti presso l'INPS, per l'occupazione in genere.

Il COSES (Consorzio per lo Sviluppo Economico e Sociale del Veneto), ad es., ha proposto le suindicate fonti come le più rilevanti per la costituzione di un Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro.

L'indagine trimestrale del Ministero del Lavoro è suddivisa per province e si fonda sui controlli effettuati dall'Ispettorato del Lavoro. Sempre lo stesso Ente conduce altre due indagini:

- 1) rilevazione semestrale su occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nell'industria (Mod. R.O./2 e R.O./2 bis) per aziende sopra i 50 addetti;
- 2) indagine annuale sulle retribuzioni nelle aziende industriali (Mod. R.O./3).

#### *Rilevazioni dell'INPS*

Di particolare interesse risultano:

— la rilevazione annuale per l'aggiornamento dell'anagrafe dei lavoratori dipendenti, compresi quelli degli Enti ed Amministrazioni statali;

— Cassa Integrazione Guadagni (risultati degli interventi ordinari e straordinari salariali);

— Indennità e/o trattamento speciale di disoccupazione, la quale indica, oltre ai dati sulla condizione lavorativa, le motivazioni dello stato di disoccupazione.

Ulteriori informazioni a carattere statistico per i lavoratori autonomi sono disponibili presso l'INPS disaggregate per provincia, per posizione professionale e classe d'età.

### *Dati desunti dal Collocamento*

Il servizio di collocamento è svolto dai competenti Uffici Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione tramite le loro sedi staccate nei vari comuni.

Gli Uffici Provinciali del Lavoro, con gli Uffici Regionali sono organi periferici del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Le principali informazioni che provengono da tali uffici derivano dalle procedure inerenti a:

- iscrizioni e cancellazioni alle liste del collocamento ordinario;
- avviamenti al lavoro;
- risoluzioni del rapporto di lavoro.

Ad ogni procedura fa seguito una dettagliata documentazione, che può essere messa a disposizione da parte dell'Ufficio Provinciale.

La rilevazione più importante, a carattere mensile, che registra le assunzioni e i licenziamenti in tutti i comparti, è denominata Mod. IMP/1.

Occorre sottolineare che il saldo assunti-licenziati è in genere più elevato rispetto a quello reale. Questo fenomeno è dovuto al ritardo col quale le aziende comunicano gli eventuali licenziamenti agli Uffici di Collocamento.

La suddivisione in classi di età nel Mod. IMP/1 è la seguente:

— 1<sup>a</sup> classe: iscritti per cessazione di rapporti di lavoro precedenti, età min. 21 anni.

— 2<sup>a</sup> classe, ripartita nelle categorie:

A: giovani dai 14 anni a 21 anni meno 1 giorno con precedenti di lavoro subordinato, oppure rinviati alle armi;

B: anni 14-21 e oltre senza alcun precedente di lavoro subordinato;

3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> classe: rispett. casalinghe, pensionati, persone già occupate che cercano lavoro o desiderano completarlo.

Analizzando i vari modelli IMP/1 compilati nel corso dell'anno si nota-

no delle punte nella differenza assunti-licenziati in corrispondenza dei mesi estivi, a causa degli impieghi stagionali. Nell'eventuale elaborazione di questi dati sarà necessario, ai fini di una corretta interpretazione, tener conto di queste fluttuazioni periodiche.

Altre utili rilevazioni degli Uffici Provinciali del Lavoro potrebbero essere, ad es., le seguenti:

— mod. RFSI (mensile): comprende la tipologia degli iscritti senza apprendisti;

— 3/bis: giovani iscritti ed avviati secondo fasce d'età;

— RRFSI: fenomeni significativi dell'impiego;

ed inoltre i Mod. RA e RQA.

### **3. La metodologia sperimentata dal COSPES per il reperimento dei dati sull'occupazione**

Viste le difficoltà, le limitazioni e le incertezze delle indagini statistiche precedentemente accennate (ISTAT, INPS, Ministero del Lavoro), si è tentata un'altra via per poter cogliere con maggior profitto dati più significativi sul fenomeno dell'occupazione giovanile. È importante una conoscenza più qualitativa che quantitativa del MdL, riferita sia sul versante della domanda che su quello dell'offerta: quello che manca infatti nelle indagini tradizionali è l'analisi dei vari fenomeni e meccanismi (sociali, economici, tecnologici, ecc.) che influenzano spesso in maniera preponderante l'incontro domanda/offerta e le prospettive future. La metodologia che viene suggerita si propone di sondare in maniera più estesa gli Enti e le Istituzioni che in qualche modo sono coinvolte nelle problematiche dell'occupazione, delle quali possono fornire dati e quantitativi ma soprattutto qualitativi. Ci si riferisce in pratica alle Associazioni Artigiane, Industriali, dell'Agricoltura, del Commercio e Servizi, ai Sindacati, alle Camere di Commercio, Aziende, Ordini e Collegi Professionali, Università, Scuole Medie Superiori, Istituti di Ricerca, Amministrazioni Regionali, Provinciali, Comunali, Studi di Consulenza per la ricerca, selezione e formazione professionale, Enti privati atti a promuovere l'occupazione (ACLI, Centri Informagiovani, ecc.).

L'esperienza ha dimostrato che il rapporto instaurato con tali istituzioni ha portato ad una conoscenza più ravvicinata dei reali problemi connessi alla ricerca dell'occupazione tra i giovani ancor meglio di una indagine statistico-numerica. Sono emersi aspetti realmente insoliti sia sullo stato e sulla compo-

sizione della disoccupazione che sulle esigenze di formazione per le figure professionali richieste.

I risultati di un tale lavoro possono contribuire in maniera più efficace all'orientamento a vari livelli e per lo sviluppo di una mentalità nei giovani che permetta loro di operare scelte professionali adeguate (si veda ad es. «Orientamento e mondo del lavoro», in «Scuola Viva», febb. 1987).

In definitiva si è constatata inoltre l'entità e l'importanza di un potenziale patrimonio informativo reperibile presso questi Enti. È purtroppo un insieme di dati poco utilizzati dalle istituzioni preposte alla ricerca socio-economica; pertanto merita un'attenzione particolare. Il reperimento, l'elaborazione sistematica e la sintesi dei risultati deve essere effettuato in maniera organica, in quanto spesso si tratta di informazioni disaggregate per territorio e di natura eterogenea.

### 3.1. CARATTERE DELLE INFORMAZIONI REPERIBILI DALLE FONTI CITATE

È utile a questo punto esaminare dettagliatamente i dati che si possono ottenere e le modalità per la loro raccolta ed elaborazione.

Secondo l'esperienza intrapresa nel corso di questi ultimi anni, la maggior parte delle informazioni sono state acquisite mediante interviste mirate agli operatori interessati all'occupazione nei vari Enti. Durante gli incontri sono state formulate domande a carattere generale, in alcuni casi, volte a conoscere lo stato dell'occupazione giovanile e della possibilità di risolvere i relativi problemi. In altri casi, per specifiche categorie dell'impiego pubblico o privato, si è voluto approfondire, mediante un questionario più appropriato, lo stato di particolari figure professionali. Per strutturare un tale tipo di intervista occorre tener presente i punti descritti in precedenza.

Alcuni Enti hanno potuto fornire i risultati di indagini condotte sia sulle consuete basi statistiche che su sondaggi particolareggiati in alcuni tipi di impiego. C'è stata inoltre la disponibilità di atti di convegni e dibattiti sempre in tema di occupazione e formazione professionale.

È importante anche un confronto di dati omogenei riferiti allo stesso ambito territoriale, ad es. tra diverse associazioni di categoria operanti in una determinata zona.

Si è visto che il risultato migliore dal punto di vista della completezza e dell'affidabilità è stato ottenuto esaminando i vari Enti ed Associazioni nelle singole province, seguito da un confronto a livello regionale (attraverso le relative Amministrazioni).

### 3.2. ANALISI DELLE FONTI NELL'AREA VENETA

#### *Associazioni Artigiane*

In questo contesto i maggiori detentori delle informazioni sono i responsabili sindacali delle categorie. Oltre a far conoscere lo stato generale dell'occupazione del comparto le Associazioni e Confederazioni Artigiane si sono dimostrate molto sensibili ai problemi dei giovani e allo sviluppo delle relative risorse professionali. Pertanto sono state esaminate le disponibilità di corsi di prima formazione e di aggiornamento. È riservata una grande importanza ai valori della persona e agli aspetti didattici ed educativi dell'Artigianato.

Durante gli incontri con i responsabili delle relazioni sindacali c'è stata una rassegna delle varie categorie tipiche dell'Artigianato (edilizia, legno, abbigliamento, artigiano della calzatura, estetica, lavorazioni artistiche, ecc.). Per ognuna di esse sono stati approfonditi gli aspetti formativi, economici e professionali. Si deve sottolineare che in tale disamina sono emersi interessanti elementi circa le professioni emergenti dell'Artigianato, soprattutto quelle con un difficile ricambio della forza-lavoro.

Ci sono alcune categorie in crisi, ma anche altre in via di estinzione (i cosiddetti mestieri « dimenticati » dell'artigianato), che meriterebbero di essere evidenziate poiché potrebbero costituire valide fonti di occupazione.

Gli artigiani hanno sottolineato l'importanza di uno sviluppo di attività in proprio (è proprio il caso di parlare di job-creation), le quali vengono promosse ed agevolate mediante speciali provvedimenti finanziari e legislativi. Questo ovviamente presuppone una attitudine particolare ed uno spirito di iniziativa, unito alla capacità di sviluppare ed evolvere i metodi produttivi.

#### *Associazioni industriali*

In questo caso si fa riferimento alle piccole e medie industrie (API), più facilmente accessibili per quanto riguarda l'esposizione delle problematiche. Anche le possibilità di occupazione sono più elevate in questo comparto.

Nel caso si volesse estendere l'indagine alle grandi industrie occorrerebbe rivolgersi alle relative direzioni del personale oppure alle Associazioni Sindacali.

Nel nostro caso sono stati evidenziati, per piccole e medie industrie del Veneto i caratteri produttivi, le opportunità di lavoro a breve e medio termine per ogni settore produttivo, le previsioni future, i requisiti professionali, ecc.

È stato ribadito uno dei criteri fondamentali per l'assunzione, che prevede quasi sempre un'esperienza di lavoro precedente, unita ad una certa produttività.

Le Associazioni delle Piccole e Medie Industrie si incaricano inoltre di istituire e organizzare attività di formazione per i giovani (a livello medio e medio-basso) in base alle esigenze delle aziende e agli sviluppi della produzione.

#### *Associazioni delle categorie agricole*

La Coldiretti Regionale fornisce dati sullo stato dell'agricoltura in generale, sulle possibilità di impiego di tipo innovativo (difesa dell'ambiente, gestione delle risorse agricole, agriturismo, ecc.), nonché delle tendenze di alcune specializzazioni su cui si sta impennando il settore primario (ad es. floricultura, orticoltura).

Si tenga presente che l'attuale congiuntura tende a favorire l'inserimento dei giovani, mantenendo costante la forza lavoro attuale, che risulta di età media assai elevata. L'Associazione predetta è in grado di informare circa i provvedimenti legislativi e i finanziamenti che creano nuovi posti di lavoro.

#### *Associazioni del Commercio, Turismo e Servizi*

Con la continua e progressiva tendenza della società attuale verso la terziarizzazione del tessuto produttivo è importante interpellare le diverse associazioni dei servizi in genere.

Data la vastità del comparto, può essere utile, in alcuni casi, per un'analisi più dettagliata, suddividere la ricerca nei settori specifici, rivolgendosi ad Associazioni o Confederazioni impegnate in particolari ambiti (turismo, terziario avanzato, attività creditizie e assicurative, ecc.).

Per il commercio ci sono molte possibilità di reperimento di dati grazie alle numerose organizzazioni imprenditoriali (Confcommercio Confesercenti, ecc.). È certamente un settore in continua evoluzione a causa delle legislazioni vigenti, pertanto l'occupazione e le caratteristiche della professionalità cambiano repentinamente. È fondamentale importante scoprire, mediante l'intervento di tali Associazioni, le conseguenze dell'informatica nella creazione di nuovi posti di lavoro nel commercio.

Le stesse considerazioni valgono anche per il turismo, nel quale l'impatto della tecnologia crea problemi di evoluzione delle professioni.

Per le attività connesse al credito e alle assicurazioni è necessario rivolgersi alle relative Federazioni oppure ai Sindacati (es. Federazione Bancari Italiani).



Poche sono invece le possibilità di reperimento di dati per quanto concerne le professioni dell'informazione e dello spettacolo. In questo caso si fa riferimento ai responsabili di categoria delle Sedi Regionali CGIL-CISL-UIL, oppure alla Federazione Italiana Lavoratori Stampa, Informazione e Cultura. Per lo spettacolo, invece, l'unica associazione di categoria operante a livello regionale è l'Unione Cattolica Artisti Italiani.

#### *Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura*

Molto spesso i competenti Uffici Studi delle sedi provinciali delle Camere di Commercio effettuano ricerche di tipo socio-economico nel territorio in questione. Sono così disponibili i risultati di tali indagini comprendenti dati sull'occupazione (spesso desunti dagli Uffici del Lavoro), sullo stato dell'imprenditoria e sulla Formazione Professionale. In tal caso è possibile un confronto tra gli andamenti dell'economia e quelli dell'occupazione. Le pubblicazioni delle Camere di Commercio sono solitamente a carattere periodico (trimestrale, semestrale).

#### *Organizzazioni Sindacali*

Una volta effettuata la raccolta di dati presso le precedenti associazioni imprenditoriali, si rende necessario un confronto degli stessi con altri analoghi provenienti dal versante sindacale, cioè secondo la visione di quanti tutelano i diritti del lavoratore dipendente.

Le Organizzazioni CGIL-CISL-UIL ultimamente si sono sensibilizzate anche al problema della disoccupazione giovanile. Da esse è possibile ricavare un quadro aggiornato delle agevolazioni legislative, soprattutto per quanto riguarda, ad es., i contratti di formazione lavoro e il loro sviluppo e utilizzo.

Il confronto con i Sindacati è ulteriormente importante in quanto in essi si possono ritrovare quasi tutte le categorie dell'agricoltura, dell'industria e dei servizi.

#### *Aziende in genere*

Il contatto più diretto col mondo produttivo per affrontare i problemi di occupazione è possibile interpellando un certo campione di aziende. Ovviamente occorre scegliere quelle di una certa consistenza, dotate di uffici del personale con operatori qualificati (psicologi, sociologi, esperti in organizzazione del lavoro). In tal modo è possibile ricavare una panoramica più precisa delle diverse esigenze aziendali nei riguardi dei dipendenti e delle qualifiche.

Questo modo di procedere è consigliabile nel caso di indagini a carattere piuttosto specifico, mirate ad un ben determinato territorio con una particolare struttura economica.

#### *Ordini e Collegi Professionali*

Ad essi occorre far necessariamente riferimento nel caso delle libere professioni, non esistendo altre strategie di indagine.

Si possono dedurre così gli aspetti attuali e futuri di figure professionali a livello di laurea quali avvocati, commercialisti, medici, ingegneri, ecc., ma soprattutto è un modo più diretto per conoscere lo stato delle professioni alle quali si accede col diploma di scuola superiore (ragionieri, geometri, periti).

#### *Università, Scuole Superiori*

Le segreterie e gli uffici di statistica dei vari Atenei sono in possesso di dati elaborati sugli impieghi dei laureati delle varie Facoltà. Spesso si tratta di indagini su campione, effettuate mediante un questionario col quale vengono determinati i periodi di attesa di impiego, la qualità del lavoro, la durata dei contratti, la coerenza tra la professione e la preparazione acquisita durante l'iter formativo. La reperibilità dei dati è possibile anche presso le singole facoltà o dipartimenti.

Per quanto riguarda la Scuola Media Superiore, occorre notare che gran parte degli istituti di istruzione secondaria promuovono indagini sui propri diplomati, ad alcuni anni di distanza dal conseguimento del titolo. Anche in questo caso emergono risultati interessanti che possono essere utili per l'orientamento.

#### *Istituti di ricerca*

Ad essi sono molto spesso affidati incarichi di ricerche particolareggiate sul versante socio-economico da parte di Enti pubblici e privati. Tali Istituti sono spesso collegati strettamente alle amministrazioni statali o parastatali.

#### *Amministrazioni Regionali Provinciali, Comunali*

Presso le Regioni sono operanti banche dati dalle quali si possono trarre numerose notizie sul mondo del lavoro. È però necessaria una eventuale rielaborazione delle stesse.

Analogamente le Amministrazioni Provinciali e Comunali possono essere potenziali detentori di dati utili a questo tipo di ricerca, sia pure in modesta misura.

Per il comparto della sanità occorre rivolgersi direttamente alle USL, oppure, per la formazione professionale del settore, ai rispettivi Dipartimenti Regionali della Sanità.

### *Studi di consulenza per la ricerca, selezione e formazione professionale*

Costituiscono una fonte di dati importantissima soprattutto per le nuove professioni e per determinare gli orientamenti delle specializzazioni nelle varie aziende.

La ricerca e la selezione del personale era affidata un tempo ad un reparto dell'azienda, ora la tendenza è quella di demandare tale compito a studi esterni specializzati in questo servizio alle imprese. Presso tali organizzazioni professionali confluiscono pertanto le innumerevoli richieste provenienti dalle diverse società commerciali o industriali. A volte può trattarsi di figure professionali tradizionali (alcuni di questi studi si specializzano ad es. nella ricerca di agenti di commercio o di tecnici specializzati); in altri casi invece le richieste sono più indirizzate a figure particolari di difficile reperibilità. Dopo la fase di ricerca e selezione provvede alla formazione del dipendente, che in certe circostanze viene strutturata ad hoc per soddisfare alla richiesta (si pensi ad es. alle caratteristiche professionali del terziario avanzato).

In definitiva, è possibile accedere in questo modo ai dati sulle professioni, più evolute attualmente esistenti.

### *Enti privati atti a promuovere l'occupazione (ACLI, Centri di Solidarietà, Centri Informagiovani)*

Da un po' di tempo a questa parte anche l'iniziativa privata ha dato il proprio contributo a favore dell'occupazione giovanile. Questo avviene non in alternativa al collocamento, ma come servizio volontario per orientare al lavoro ed alleviare le difficoltà di primo inserimento nell'attività produttiva.

Sono sorte così diverse organizzazioni impegnate per lo più su un fronte di volontariato, appartenenti all'area cattolica, come i Centri di Solidarietà, promossi dai Cattolici Popolari; i Centri Informagiovani sono sostenuti invece dalle Amministrazioni Comunali e si stanno sviluppando un po' in tutta Italia.

Le Acli invece promuovono attività per il primo impiego (es. Movimento Primo Lavoro).

Questi enti istituiscono corsi di formazione professionale, di riqualificazione; organizzano incontri, dibattiti per orientare il giovane alla scelta dell'occu-

pazione con suggerimenti delle proposte di assunzione a livello locale. Il tutto viene svolto con il coordinamento di animatori ed operatori specializzati.

In questi ambiti viene dato ampio spazio alla persona ed ai rispettivi valori; si cerca di far collimare nel miglior modo possibile l'impiego con le proprie capacità, aspirazioni e personalità.

Quindi, il rapporto che si può instaurare con queste organizzazioni ai fini della ricerca sul mondo del lavoro non fornisce solamente un dato qualitativo sulle opportunità di occupazione ma consente di avvicinare maggiormente il giovane per capirne meglio l'atteggiamento nei confronti di questi problemi.

I Centri Informagiovani risultano utili in quanto vi è la disponibilità di una discreta banca dati sulle professioni esistenti.

#### **4. Esperienze di ricerche sul mondo del lavoro nell'area veneta**

I COSPES del Triveneto in questi 2 decenni, oltre all'attività di orientamento scolastico e professionale, hanno condotto diverse ricerche sui giovani e il mondo del lavoro a livello regionale e locale. Presentiamo brevemente le principali di queste esperienze condotte nell'area veneta allo scopo di documentare il cammino percorso negli ultimi 20 anni da alcuni Centri di orientamento verso la costituzione di un Osservatorio COSPES sui giovani e il mondo del lavoro.

Si tratta di una ventina di pubblicazioni che vanno dal 1968 al 1987 inizialmente improntate sui problemi dei giovani in rapporto al futuro (decennio 1968-1978) e successivamente mirate sul mercato di lavoro la formazione e i profili professionali (decennio 1978-1988).

##### *4.1. Ricerche sui giovani e il loro futuro professionale (decennio 1968-1978)*

Nel 1968 G. TONOLO e S. DE PIERI impostarono una ricerca condotta su un campione di oltre 820 giovani della provincia di Treviso allo scopo di rilevare gli orientamenti delle scelte professionali giovanili<sup>1</sup>, analizzando le motivazioni delle scelte e l'influsso dei fattori ambientali sulle medesime in una società già attraversata dalla crisi. Questa ricerca, anche se riferita ad una provincia, si presenta in un certo qual modo emblematica rispetto alle indicazioni allora emerse circa la crisi dell'agricoltura, l'influsso delle proble-

<sup>1</sup> TONOLO G.-DE PIERI S., *Scelte professionali giovanili*, Editrice Trevigiana, Treviso, 1968.

matiche giovanili nei cambiamenti sociali e l'inadeguatezza delle opportunità formative in ordine alle carriere e ai ruoli professionali.

Negli anni successivi il COSPES di Mogliano Veneto ha affrontato le problematiche giovanili in ordine alle situazioni emergenti a seguito della «contestazione» del '68. La prospettiva da professionale diviene globale, investendo ideali e problemi in rapporto alla società e al futuro<sup>2</sup>.

Interessante al riguardo il «Rapporto sui giovani» pubblicato dal COSPES di Mogliano Veneto nel 1971 che indagava, per una determinata area veneta su un campione di 1.200 giovani, problemi come scuola e contestazione, politica e società, fede, morale, lavoro, professione, genitori e figli, amicizia e amore, tempo libero e interessi<sup>3</sup>.

Negli stessi anni, il COSPES di San Donà di Piave affrontava, a cura di Paolo PENZO, le stesse problematiche a livello di dibattito culturale con due pubblicazioni. In esse venivano analizzate sia l'autocomprensione dei giovani che la percezione del proprio futuro<sup>4</sup>.

Un salto qualitativo, per così dire, nella ricerca COSPES, si è avuto nel 1976 attraverso una impegnativa pubblicazione condotta in équipe da tutti i centri e operatori COSPES del Triveneto, dal titolo emblematico e provocatorio: «La Formazione Professionale: una sottoscuola?»<sup>5</sup>.

In rapporto ai problemi dell'orientamento dei giovani, veniva analizzata in maniera documentata e critica la funzione della formazione professionale, giungendo alle conclusioni che, da sacca di emarginazione quale rischiava di essere, dovesse pervenire in breve tempo ad una modifica istituzionale del tutto innovativa, nei contenuti e nei metodi, introducendo la sperimentazione di fasce di qualifica nei vari comparti della produzione.

Nel medesimo anno, a cura del Centro COSPES di Mogliano Veneto, è stata condotta una ricerca nel comprensorio di Cortina D'Ampezzo, in ordine alla conoscenza degli alunni e all'aggiornamento degli insegnanti, pervenendo alla conclusione che ambienti economicamente privilegiati, come quelli in esame, non garantiscono una adeguata preparazione professionale se nel con-

<sup>2</sup> COSPES, *I giovani d'oggi: ideali, valori e problemi*, Mogliano Veneto, 1969; COSPES, *Rapporto sui giovani*, Mogliano Veneto, 1971; COSPES, *I giovani e la comunità*, Mogliano Veneto, 1972.

<sup>3</sup> Il questionario riprendeva alcuni items dell'inchiesta Shell n. 9 (Elaborazione Doxa), «*Questi giovani*», Genova, 1970. L'indagine COSPES documentava per l'area veneta una rapida transizione di valori giovanili in stretta correlazione con il trapasso culturale in atto.

<sup>4</sup> PENZO P., *I giovani si interrogano*, COSPES, San Donà di Piave, 1973; ID., *Il futuro dei giovani*, COSPES, San Donà di Piave, 1975.

<sup>5</sup> AA.VV., *La formazione professionale, una sottoscuola?*, COSPES del Veneto, CNOS, Verona, 1976. A questa ricerca hanno collaborato i Centri COSPES di Verona, Padova, Conegliano, Mogliano Veneto, San Donà di Piave. Il totale dei soggetti intervistati era di 1.021, di cui 68 handicappati.

tempo non viene garantita una elevata professionalità dei docenti in grado di contrastare il disadattamento e l'emarginazione che possono interessare anche i contesti sociali ed economici abbienti<sup>6</sup>.

#### 4.2. *Ricerche sul mercato di lavoro, la formazione e i profili professionali (decennio 1978-87)*

Durante il 1981, in concomitanza con l'Anno Internazionale dell'Handicappato, il Centro COSPES di Mogliano Veneto ha pubblicato il primo volume «Handicappati: quale inserimento?» che riportava le problematiche e i risultati di una indagine commissionata dal CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche) al COSPES sull'inserimento scolastico e la Formazione Professionale degli handicappati nelle province di Venezia e Treviso<sup>7</sup>.

La ricerca è pervenuta alla conclusione che, in mancanza di una legislazione coerente e di supporto adeguati, l'orientamento e la formazione professionale degli handicappati vengono in genere non solo disattesi, ma frustrati da un mancato inserimento socio-lavorativo, condizione che appare indispensabile per assicurare dignità e rilevanza sociale alla persona handicappata.

In merito alle strutture di formazione professionale disponiamo, durante il 1981, di due ricerche che affrontano il rapporto tra strutture formative e mondo del lavoro. Antonio VECCHIES, del COSPES-IRIPES di Pordenone, documentava il divario esistente tra scuola e mondo del lavoro a livello locale e Umberto FONTANA, del COSPES di Verona, conduceva una ricerca in un Centro di Formazione Professionale, stabilendo interessanti correlazioni tra livello socio-economico di appartenenza e scelta delle qualifiche lavorative<sup>8</sup>.

Con il 1983, attraverso i lavori di Vittorio FILIPPI, il COSPES perviene più decisamente ad affrontare i problemi dell'approdo dei giovani e delle strutture formative, con l'analisi del mercato del lavoro e delle nuove professioni nella realtà locale. L'orientamento scolastico e professionale in periodo di crisi occupazionale affronta così le problematiche del mondo del lavoro e soprattutto il tema delle nuove professioni<sup>9</sup>.

Nel medesimo periodo, e sempre in riferimento alla crisi occupazionale

<sup>6</sup> DE PIERI e Coll., *Scuola e ambiente*. CRA, Cortina, 1976.

<sup>7</sup> DE PIERI S., CASADEI D., CAUSIN P., FELTRIN A., MELLONI P., MINUTI E., PENZO P., *Handicappati, quale inserimento?* COSPES, Mogliano Veneto, 1981. La ricerca ha richiesto tre anni di lavoro (dal 1979 al 1981).

<sup>8</sup> VECCHIES A. (a cura di), *Scuola, formazione professionale e mondo del lavoro*, IRIPES, Pordenone, 1981; FONTANA U., *Radiografia di un Centro di Formazione Professionale*, Ricerca socio-familiare del CFP «S. Zeno», COSPES, Verona, 1981.

<sup>9</sup> FILIPPI V., *L'incontro difficile. giovani mercato del lavoro e nuove professioni nella realtà locale*, COSPES, Treviso, 1983. FILIPPI V., *La qualifica scomoda*, COSPES, 1984.

indotta dalla transizione, DE PIERI S. affronta per la prima volta nel Veneto il problema del ruolo della donna nell'impresa agricola familiare, attraverso una ricerca che ha interessato un campione di 629 donne diretto-coltivatrici statisticamente distribuite nelle 7 province della Regione<sup>10</sup>.

L'indagine, iniziata nel 1981 e condotta a termine nel 1983, è pervenuta alla conclusione che, nonostante il calo di effettivi nella impresa agricola, si è verificata una ingente trasformazione socio-economica di ruolo nella donna coltivatrice divenuta, a livello di piccola e media azienda, soggetto attivo ed emergente per innovazione tecnologica ed elevata produttività. Tre anni dopo, nel 1985, è stata effettuata una verifica di periodo circa i medesimi soggetti, riscontrando la tenuta della donna nell'impresa agricola veneta e la crescita in professionalità e partecipazione nella maggior parte delle donne coltivate della Regione.

Di passaggio si fa notare che anche per questi soggetti mancano adeguati servizi di Orientamento e Formazione Professionale.

Nel 1986, a cura di Giorgio TONOLO, del COSPES-IRIPES di Pordenone, viene effettuata una interessante ricerca su un campione nel comune di Maniago (PN).

L'indagine ha coinvolto 222 giovani dai 18 ai 21 anni, lavoratori, disoccupati e studenti mettendo a fuoco il problema del lavoro sullo sfondo della complessa e frammentata condizione giovanile, pervenendo alle conclusioni che, oltre al posto di lavoro, per i giovani è importante una realizzazione sociale culturale di più ampio respiro, per cui sembrano cambiare sia l'ottica che il vissuto della disoccupazione e della ricerca dell'impiego<sup>11</sup>.

Ne emerge una cultura giovanile a rimorchio dei cambiamenti dove i giovani, pur restando ancorati alla cultura del lavoro, appaiono caratterizzati da inediti tratti sociali: adattati nella marginalità, stabilizzati nel provvisorio, immersi nel quotidiano, flessibili e forse fragili.

Durante il 1987 a cura di Claudio BELLUNATO per il COSPES di Mogliano Veneto, è stata condotta una ricerca-studio su « Situazione e prospettive del settore metalmeccanico nelle province di Treviso, Venezia, Padova ».

L'indagine illustra problematiche del lavoro, aspetti occupazionali e for-

<sup>10</sup> DE PIERI S., Ruolo della donna nell'impresa agricola familiare del veneto, Quaderni della Federazione Regionale Coltivatori Diretti del Veneto, Mestre, 1983; II edizione, con verifica di periodo 81/85, Mestre, 1986.

<sup>11</sup> TONOLO G. (coordinatore) *Dentro ed oltre la cultura del lavoro?* Ricerca sui giovani a Maniago, Amministrazione Comunale, Maniago, 1986.

mazione professionale del settore metalmeccanico in un'ottica di innovazione di competenze e profili professionali<sup>12</sup>.

Il metodo usato nella ricerca si caratterizza per originalità di impostazione sia nei contenuti che nel metodo, con l'intento di pervenire alla costituzione di una banca dati finalizzata all'orientamento.

## Conclusione

Come si può osservare, la costituzione di un osservatorio sui giovani e il mondo del lavoro, può agevolmente decollare anche a livello locale se, accanto a corretti criteri di impostazione metodologica, è possibile disporre di supporti di ricerche sperimentali sul campo che documentino l'evoluzione intervenuta e le prospettive più concrete ed attuali di intervento.

I COSPES del Triveneto sono dunque passati dalle ricerche psico-sociali, talora frammentate e contingenti, all'avvio di un Osservatorio permanente sul mondo dei giovani e del lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione.

## BIBLIOGRAFIA

### 1. Informazioni al lavoro e Osservatorio

- MILANESI G. (a cura di), *L'informazione al lavoro in un'esperienza di orientamento professionale specificatamente qualificata sotto il profilo educativo*, studio-ricerca del CNOS, Roma, 1984.
- Tutto Giovani Notizie*, trimestrale dell'Osservatorio della Gioventù - Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana di Roma.
- ARCANGELI F., PISANI F., SOLIMBERGO A., *Progetto di fattibilità di un sistema informativo permanente sul mercato del lavoro e la formazione professionale*. Vol. III: *Sub-sistema di rilevazioni ed elaborazioni correnti sullo stato dell'occupazione e della disoccupazione*, IRSEV, Giunta Regionale del Veneto, Venezia 1978.
- AA.VV., *Il Veneto a metà degli anni '80, aspetti socioeconomici e territoriali*, (a cura dell'IRSEV), p. 77 e sg., Ed. Franco Angeli, Milano, 1986.
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Bollettino del Mercato del Lavoro*, periodico pubblicato dall'Ufficio Provinciale del lavoro e Massima Occupazione di Verona.
- MENICATTI A., *Le fonti statistiche sul mercato del lavoro. Analisi comparativa a livello locale*, IRER, Milano, 1980.
- TRIVELLATO U., *Le fonti sul mercato del lavoro ai vari livelli territoriali: un'analisi critica*, in «Economia e Lavoro», N. 2, 1981, pp. 59-77.

<sup>12</sup> BELLUNATO C., *Situazione e prospettive del settore metalmeccanico nelle province di Treviso, Venezia e Padova*. Problematiche del lavoro, aspetti occupazionali, formazione professionale. COSPES, Mogliano Veneto, 1987.





## Legge 14 febbraio 1987 n. 40

### **Norme per la copertura delle spese generali di amministrazione degli enti privati gestori di attività formative.**

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato:

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

1. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale concede agli enti privati, che svolgono attività rientranti nell'ambito delle competenze statali di cui all'articolo 18 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, contributi per le spese generali di amministrazione relative al coordinamento operativo a livello nazionale degli enti medesimi non coperte da contributo regionale.

2. Possono usufruire degli interventi di cui al comma 1 gli enti privati che siano emanazione o delle organizzazioni democratiche e nazionali dei lavoratori dipendenti, dei lavoratori autonomi, degli imprenditori, o di associazioni con finalità formative e sociali, o di imprese e loro consorzi, o del movimento cooperativo; applichino per il personale il contratto nazionale di

lavoro di categoria; rendano pubblico il bilancio annuale per ciascun centro di attività; non proseguano scopi di lucro; abbiano carattere nazionale, operino in più di una regione; siano dotati di struttura tecnica ed organizzativa idonea allo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

3. Gli enti di cui ai commi precedenti aventi personalità giuridica provvedono, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad apportare ai propri statuti le necessarie modifiche, prevedendo, qualora mancante tra i propri organi, la costituzione di un collegio di sindaci del quale fanno parte due funzionari in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e del Ministero del Tesoro — Ragioneria generale dello Stato.

#### Art. 2.

1. L'erogazione dei contributi previsti dalla presente legge è effettuata, nell'ambito delle disponibilità di cui al successivo articolo 4, sulla base di richieste presentate dagli enti entro il 31 marzo di ogni anno. In sede di prima applicazione della presente legge, le predette richieste devono essere presentate entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge, medesima.

2. I criteri e le modalità da utilizzare per determinare l'entità dei contributi sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentita la Commissione centrale per l'impiego.

#### Art. 3.

1. Gli Enti di cui all'articolo 1 sono tenuti a presentare appositi rendiconti al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce il contributo.

2. Il controllo in ordine all'utilizzo dei contributi erogati è effettuato sulla base dei rendiconti di cui al precedente comma nonché delle risultanze di visite ispettive che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale può disporre presso le sedi centrali dei predetti Enti.

#### Art. 4.

1. Le spese derivanti dall'attuazione della presente legge, determinate in lire 16 miliardi per l'anno 1986 — di cui 6 miliardi per i residui oneri finanziari derivanti dalla soppressa gestione del Fondo per l'addestramento professionale lavoratori — e in lire 9,5 miliardi annui a decorrere dall'anno 1987, fanno carico al Fondo per la mobilità della manodopera, di cui all'articolo 28 della legge 12 agosto 1977, n. 675.

2. Per provvedere all'onere indicato nel comma precedente, il Fondo per la mobilità della manodopera viene integrato delle somme occorrenti mediante versamenti da effettuare a carico delle disponibilità finanziarie della gestione di cui all'articolo 26 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 14 febbraio 1987

COSSIGA

*CRAXI, Presidente del Consiglio dei Ministri*

*DE MICHELIS, Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale*

*Visto, il Guardasigilli: ROGNONI*



# Proposta di legge sul prolungamento dell'istruzione obbligatoria presentata dagli on. Casati-Tesini

## Premessa

Il prolungamento dell'istruzione obbligatoria da otto a dieci anni, a prescindere dalle modalità della sua attuazione, costituisce una risposta qualificata che la società predispone per soddisfare alle esigenze di una più adeguata preparazione culturale e professionale dei giovani.

Tale preparazione, infatti, deve poter consentire un dinamico confronto con l'attuale celerità innovativa dei processi, sociali e professionali mediante la formazione dei soggetti, secondo le proprie attitudini e capacità, in vista di un coerente e flessibile inserimento nel mondo del lavoro e nella società.

Con analoghe finalità si sono mossi quei paesi europei che hanno prolungato l'obbligo di istruzione, o all'età di 15 anni come nel caso francese, o di 16 come in Inghilterra-Svezia-Danimarca, o di 18 anni come in Germania dove si sono adottate tipologie part-time dai 16 ai 18 anni.

Nel nostro paese il dibattito culturale relativo al prolungamento dell'istruzione obbligatoria si è recentemente polarizzato verso una duplice soluzione, che ha trovato riflessi anche in due diversi disegni di legge:

a) prolungare l'obbligo di un anno, fino ai 15 anni di età, nell'intento anche di collegare la conclusione dell'istruzione obbligatoria con l'accesso all'apprendistato e, quindi, anche al mondo del lavoro;

b) prolungare l'obbligo di due anni, fino ai 16 anni di età, orientando le scelte sul modello del biennio, sia come periodo terminale per coloro che concludono a 16 anni di età, sia come periodo propedeutico per coloro che intendono proseguire nel successivo triennio della Scuola Secondaria Superiore.

Il dibattito culturale in atto attorno alle soluzioni ipotizzate si intreccia, ovviamente, con l'attenzione agli aspetti istituzionali e finanziari conseguenti all'una o all'altra proposta e agli obiettivi politici, che si collegano alle priorità della destinazione delle risorse economiche disponibili.

Tuttavia, anche con le perplessità evidenziate, il dibattito culturale attuale sembra orientato prevalentemente verso la soluzione istituzionale di prolungare a 16 anni di età l'istruzione obbligatoria.

In tale prospettiva di scelta istituzionale, la presente proposta di legge intende affrontare e risolvere le problematiche relative alle modalità più opportune perché il provvedimento in oggetto risponda ai criteri di pubblica utilità e assicuri a tutti i soggetti interessati l'opportunità reale di tale servizio.

Assumere i criteri di pubblica utilità e di risposta adeguata alla situazione reale dei soggetti interessati al provvedimento non significa, peraltro, appiattirsi sulla domanda formativa sociale, così come essa è attualmente rilevata, ma muoversi dalla esigenza responsabile di individuare le strategie più idonee per motivare efficacemente tutti i soggetti ad un graduale e dinamico sviluppo degli atteggiamenti e dei comportamenti individuali verso le finalità sostanziali a cui mira il provvedimento in oggetto.

## **1. Analisi della situazione dei soggetti interessati al provvedimento**

Ai fini del provvedimento in oggetto, la complessa tematica relativa alla situazione dei giovani interessati si concentra particolarmente sugli aspetti quantitativi e qualitativi della situazione medesima rispetto al permanere nella scuola o al fuoriuscire dal sottosistema scolastico.

In particolare, si tratta di dimensionare il fenomeno degli abbandoni nella scuola e di individuare eventuali percorsi formativi che non rientrano nell'ambito della scuola, ma che rivelano una domanda diversificata di formazione.

### *1.1. Il fenomeno degli abbandoni*

Con riferimento all'elaborazione CENSIS sui dati ISTAT, i tassi di abbandono per classe in percentuale (anno scolastico 81-82/83-84) sono desumibili dal seguente prospetto:

## ANNO SCOLASTICO

Anno di corso	1981-82	82-83	83-84
<b>Scuola media</b>			
1°	4,4	4,3	4,1
2°	4,6	4,1	3,7
3°	3,8	3,6	3,1

### Scuola Secondaria Superiore

Anno di corso	1981-82	82-83	83-84
1°	19,1	18,6	17,4
2°	8,9	8,4	7,6

Rispetto al percorso scolastico di una classe-tipo, relativo ad una prima media dell'anno 1983-84, si rileva che su 10 giovani iscritti in prima media in tale anno:

- Il 4,1% non arriva in seconda media
- il 7,6% non arriva in terza media
- il 10,5% non arriva alla licenza media

Con riferimento ad una ricerca IARD 1983, effettuata su un campione di tutte le Regioni italiane, si rivela che:

- lo 0,4% abbandona durante le classi elementari
- il 3,3% abbandona dopo le classi elementari  
e rinuncia alla scuola media
- il 4,3% abbandona durante la scuola media

Dando senso e spessore ai dati qui forniti, si ha un quadro globale del fenomeno delle uscite dal sistema formativo, relativamente all'anno 1983/84, rilevato dai seguenti dati:



USCITI DALLA SCUOLA	V.A. (migliaia)
Senza licenza	106 (ab)
Subito dopo aver conseguito la licenza media	167 (b)
Durante il 1° o 2° anno della sc. secon. sup.	161 (b)
Durante il 3°, 4°, 5° anno della sc. sec. sup.	57
Con la qualifica ips, ida o scuola magistr. (c)	103 (d)
Subito dopo aver conseguito il diploma	124 (e)
Durante i corsi universitari	152 (e)
Laureati	73
Totale	943

*Legenda:* (a) Abbandoni nel caso della scuola elementare e della scuola media — (b) In parte si iscrivono ai corsi di FP di base — (c) Più della metà dei qualificati prosegue gli studi — (d) Inoltre i qualificati dei corsi FP di base sono circa 90.000 — (e) In parte si iscrivono ai corsi di FP di 2° livello (post-diploma).

In sintesi, pur tenendo presente il carattere indicativo delle cifre riportate, su 943.000 giovani che escono dal sistema formativo, quasi 500.000 abbandonano la scuola forniti al massimo della licenza media.

L'aspetto quantitativo del fenomeno porta a due conclusioni politicamente e socialmente rilevanti:

— la distanza esistente tra il livello di scolarità dei quattordicenni (80%) e dei quindicenni (62%) e l'obiettivo della piena scolarizzazione. Tale distanza diminuisce, però, se si considerano scolarizzati anche i giovani che attualmente frequentano a 14 e a 15 anni il sottosistema di formazione professionale regionale, come si avrà modo di rilevare più avanti;

— la distanza ancor maggiore tra la situazione attuale della scolarità del biennio (71% in prima, 58% in seconda) e l'obiettivo di una frequenza generalizzata dei primi due anni di scuola secondaria.

## 2. Per l'individuazione di possibili percorsi formativi

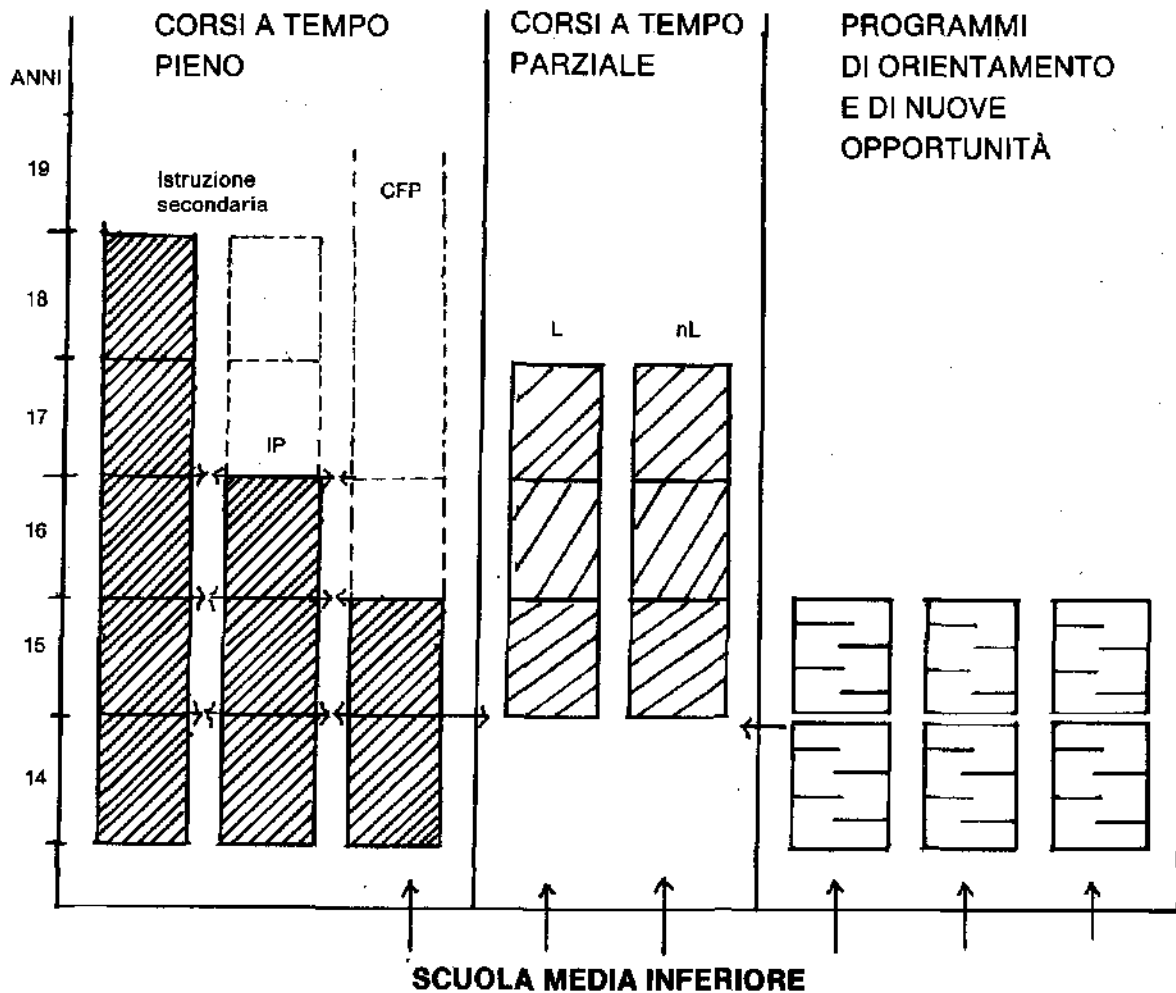
Le preoccupazioni riguardo alla scelta di modalità efficaci, atte ad offrire a tutti i giovani concrete opportunità di un periodo formativo prolungato rispetto a quello dell'attuale obbligo scolastico, non sono solo di natura quantitativa. Prevalgono, infatti, le preoccupazioni di tipo qualitativo, che l'analisi della situazione del fenomeno dell'abbandono sottende e che occorre esplicitare con responsabilità politica se non si vuole disattendere le finalità di pubblica utilità, che motivano l'adozione di un intervento legislativo che si caratterizza come obbligo prolungato di istruzione per tutti.

Un primo elemento pregiudiziale da superare è costituito dall'irrigidimento su ipotesi di assolvimento dell'obbligo prolungato nel solo sottosistema scolastico e che non trova riscontro, come già si è detto, nei paesi europei che hanno adottato provvedimenti di elevazione di tale obbligo.

Tutti i sistemi formativi dell'Europa prevedono, entro o accanto alla via prettamente scolastica, detta anche della formazione generale, o una articolazione precoce di canali formativi a partire dagli 11 anni come nel caso della Germania, oppure la possibilità di indirizzarsi all'apprendistato fino dal tredicesimo anno, in alternativa al secondo biennio di scuola media come in Francia, oppure una possibilità molto ampia di scelte tra diverse materie di studio a partire dai 12-13 anni come nel Regno Unito e nella Svezia. È vero che la comparazione tra ordinamenti di paesi diversi ha limiti oggettivi, ma è pur vero che la pianta-uomo non cresce con ritmo eguale in tutte le condizioni e che, comunque, il prolungamento dell'età scolastica non è valutato da tutti i paesi come l'unico fattore per un innalzamento del livello di cultura di tutti i cittadini. Non pochi, infatti, ritengono che un eccessivo indugio nella scuola tradizionale, con contenuti comuni ed uniformi, non favorisca l'effettivo elevamento dell'istruzione e ritengono pure che parte dei giovani non si assuefanno agli studi, finendo anche per disaffezionarsi al lavoro, autoregolandosi nella condizione di emarginati e frustrati scolastici. Una scelta di assolvimento dell'obbligo nel solo sottosistema scolastico, dunque, non valorizza ma sperpera il potenziale di energie e di capacità che portano con sé i giovani.

Sembra doveroso, quindi, ricorrere a diverse modalità, anche nuove, per risolvere in positivo le differenziate situazioni che un tempo si tentava di regolare con un congegno tradizionale e in larga misura inefficace.

Un secondo elemento che orienta ad ipotizzare modalità differenziate di assolvimento dell'obbligo prolungato di istruzione consiste nel rilevare che una parte dei potenziali fruitori di tale provvedimento già opta attualmente



per un impegno formativo, almeno biennale, nei centri del sottosistema di formazione professionale regionale.

In valore assoluto, nell'anno 1983-84, già preso in considerazione come anno di riferimento statistico, erano 281.735 i soggetti dai 14 ai 17 anni che frequentavano i corsi biennali regionali.

Si tratta, quindi, di non bloccare opzioni già presenti per un biennio formativo, anche se questo biennio si colloca al di fuori dell'ordinamento scolastico, valorizzando invece l'apporto di motivazione formativa più corrispondente alle propensioni e alle attitudini di soggetti che scelgono tale servizio.

Un terzo elemento fa riferimento all'esito differenziato e discriminato a cui approderebbe la scelta dell'unico canale scolastico per il soddisfacimento dell'obbligo di istruzione prolungata.

Prevedere una valutazione « interamente positiva », che darebbe automaticamente accesso al proseguimento degli studi nel triennio successivo all'obbligo, una valutazione « parzialmente positiva » che attraverso il credito formativo inserirebbe nei corsi o cicli del sistema di FP non copre tutte le reali situazioni dei soggetti che sono posti nello stesso canale scolastico.

Realistico, purtroppo, è il prevedere anche esiti totalmente negativi, già fin dal primo anno del prolungamento dell'obbligo, a cui, peraltro non si potrebbe offrire soluzione diversa se non quella di aspettare fino al sedicesimo anno di età per poter accedere ad altri canali formativi.

Inoltre rimarrebbe discriminante socialmente l'esibizione di un diploma che ricorderebbe a tutti una valutazione di capacità o di applicazione marchiata alla fine del biennio.

### **3. I possibili percorsi formativi**

I dati quantitativi riportati e la preoccupazione per una proposta qualitativa, che valorizzi le risorse umane nella loro variegata struttura, nonché la fascia dei più deboli per quanto essa può offrire al contesto sociale, ci portano ad ipotizzare percorsi sullo schema a p. 70.

L'apparente complessità dello schema è suggerita dalla analisi di elementi parziali inadatti a rispondere alla varietà delle domande formative.

L'ipotesi di prolungamento nella sola secondaria superiore, oltre alla analisi di cui al punto precedente, si rivelerebbe ben presto socialmente impercorribile. Pensiamo che i dati sopra riportati offrano un avallo sufficientemente credibile all'affermazione per non insistere oltre.

L'attuale secondaria superiore ha un senso (sia pure con notevoli carenze) per chi intende procedere nel quinquennio; non dà alcuno spazio ai giovani che, per usare una terminologia nota, «hanno l'intelligenza nelle mani»: a costoro infatti non serve l'impostazione del tutto teorica e deduttiva degli attuali programmi (e neppure quella, sostanzialmente identica, dei nuovi programmi del biennio predisposto in sede di Ministero della Pubblica Istruzione). È necessario infatti prevedere per costoro un percorso formativo che parta dalla concretezza dei dati offerti dall'esperienza di lavoro per raggiungere l'astrazione teorica. Servono quindi i percorsi alternativi identificati nei *corsi a tempo pieno* accanto al percorso dell'istruzione secondaria, che conserva un quinquennio e un triennio, nei corsi dell'attuale Formazione Professionale Regionale, gestita secondo i criteri della 845/78.

Tuttavia questa fascia del sottosistema, pure articolata, non è sufficiente ad esaurire la domanda formativa ed il recupero della risorsa umana dei giovani. La stessa Formazione Professionale, come attuata nei CFP, presenta un suo tasso di selezione per le esigenze che hanno condotto i responsabili a restringere la griglia di ingresso determinatasi dalle sperimentazioni attuate e in corso di attuazione. I nuovi programmi di FP, distinti nelle tre aree (umanistica, scientifica, tecnico-pratica), vedono aumentata la mortalità scolastica dei frequentanti i CFP, mentre le nuove soluzioni, determinate dalle leggi: 863/84, 56/87 hanno favorito e possono favorire un puro addestramento e l'utilizzo di manodopera a basso costo per l'impresa, senza offrire una seria formazione, quale si addice alle mutate condizioni socioculturali.

Ciò nonostante il legislatore deve tenere presente la reale potenzialità sottesa ai fini dell'occupazione dalle due leggi menzionate. Se supportate in età giovanile da un tempo adeguato in formazione, le norme inserite nelle due leggi possono divenire una valida indicazione per il giovane che vuole formarsi sul campo di lavoro.

Sotto la voce, quindi, *corsi a tempo parziale*, si possono indicare le varie proposte formative offerte ai giovani in corsualità diverse, in situazione di lavoro secondo le modalità della 863/84 e della 56/87, oppure in situazione di non lavoro o di lavoro precario, occupando un arco di tempo più ampio della corsualità a tempo pieno e permettendo una equipollente assimilazione di contenuti formativi atti all'adempimento dell'obbligo di istruzione.

L'impegno di valorizzazione della risorsa umana va oltre. I due diversi disegni di legge ai quali si accennava in premessa erano chiaramente attenti alla fascia giovanile più debole per una utenza adeguata dell'istruzione. Potremmo definire questi giovani come coloro che hanno difficoltà di percorso all'interno del ritmo di istruzione per le cause più varie.

L'inserimento in corsi a tempo pieno ha già rivelato nelle varie sperimentazioni la forzatura e la conseguente emarginazione dal e nel sottosistema.

Più difficile, senza una previa preparazione, l'inserimento in attività di addestramento, come si prevedono nei corsi a tempo parziale, in una continua flessibilità per la partecipazione a corsi formativi per integrare l'obbligo di istruzione.

Per questi giovani è necessario creare programmi particolari di *orientamento e nuove opportunità*, i quali colmando laddove è possibile lacune di base, possano favorire la rimotivazione e l'innesto alle due fasce precedenti del sottosistema o il recupero di abilità lavorative e professionali, l'integrazione possibile di conoscenze per il completamento della istruzione di base.

#### **4. Indicazioni relative all'articolato**

La legge istitutiva del prolungamento dell'obbligo dovrebbe dunque tenere presenti queste indicazioni, ed assicurare, dopo il conseguimento della licenza media o raggiunta l'età indicata per l'accesso alle opportunità relative secondo le indicazioni di legge e fermo restando l'obbligo di esibire il diploma per accedere ai corsi regolati da legge, una pluralità di percorsi, tali da consentire a tutti i giovani un equipollente raggiungimento dell'obbligo di istruzione.

Data la rilevanza sociale dell'iniziativa e la necessità di una verifica in itinere la legge dovrebbe anche avere un carattere di processualità e di gradualità che permetterebbe, ad una certa data, di verificare le soluzioni predisposte. Essa inoltre dovrebbe prevedere degli strumenti di controllo sui processi reali innescati.

Infine verrebbe previsto uno strumento per facilitare i passaggi all'interno delle fasce del sottosistema a garanzia della parità di opportunità.

L'introduzione di questi criteri, più volte invocati ma mai posti in pratica, darebbe alla legge un carattere di assoluta innovazione nel campo delle politiche sociali. Tali meccanismi forniscono infatti gli strumenti per individuare le soluzioni reali, e non puramente formali, e in qualità, all'esigenza comunemente percepita di aumentare i livelli culturali dei giovani.

Più in particolare si riportano le proposte specifiche di articolato.

# Norme sul prolungamento dell'istruzione obbligatoria

## TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

### art. 1 - finalità

1. Per assicurare a tutti i giovani una preparazione culturale più ampia e più idonea a promuovere la crescita personale, l'orientamento professionale, l'inserimento nell'attività lavorativa e la partecipazione responsabile alla vita democratica, la durata della istruzione obbligatoria viene prolungata a complessivi dieci anni, a decorrere dall'anno scolastico successivo all'entrata in vigore della presente legge.

### art. 2 - articolazione

1. Per garantire a ciascuno l'effettiva possibilità di raggiungere le finalità di cui all'art. 1 e per valorizzare anche a fini di utilità generale le diverse capacità, attitudini e libere scelte dei giovani, la presente legge prevede, dopo i primi otto anni di scuola unica, una articolazione di differenti percorsi formativi equipollenti per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

## TITOLO II - MODALITÀ DI ASSOLVIMENTO

### art. 3 - tipologie

1. Dopo la scuola media inferiore l'obbligo di istruzione si può assolvere:

- a) con la frequenza dei corsi a tempo pieno di cui al successivo art. 4;
- b) con la frequenza dei corsi a tempo parziale di cui al successivo art.

5;

c) con la frequenza dei corsi previsti dai « programmi di orientamento e di nuove opportunità » di cui al successivo art. 6;

2. È comunque prosciolto dall'obbligo chi dimostri di aver frequentato per almeno dieci anni i corsi dell'istruzione obbligatoria.

### art. 4 - corsi a tempo pieno

1. Sono considerati a tempo pieno ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione:

a) i corsi dei primi due anni dell'istruzione secondaria superiore;  
b) i corsi regionali di formazione professionale di cui alla legge 845/78, strutturati con i criteri e i requisiti stabiliti nel decreto previsto dal successivo art. 10.

2. Ai corsi di cui alla lettera b) possono accedere, dopo la frequenza del triennio di scuola media inferiore, anche coloro che non hanno conseguito il relativo diploma di licenza.

#### art. 5 - corsi a tempo parziale

1. Sono considerati a tempo parziale ai fini dell'assolvimento dell'ultimo anno dell'istruzione obbligatoria i corsi integrativi seguiti durante:

a) lo svolgimento di attività di apprendistato ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 16 della legge 845/78 e all'art. 21 della legge 56/87;

b) l'esecuzione di contratti di formazione e lavoro secondo le modalità e alle condizioni di cui all'art. 3 della legge 863/84;

2. Sono altresì considerati a tempo parziale ai fini di cui al primo comma i corsi predisposti per quei giovani che svolgono regolare attività lavorativa, anche stagionale ai sensi della legge 79/83, o sono occupati nell'agricoltura, o in imprese familiari. Il decreto delegato di cui al successivo art. 10 stabilirà le modalità di svolgimento di tali corsi ai fini della dichiarazione di equipollenza; le caratteristiche di durata e di impegno lavorativo delle attività svolte; le modalità del loro accertamento ai fini dell'ammissione ai corsi.

3. I corsi a tempo parziale sono attivati nelle sedi scolastiche o nelle sedi riconosciute a norma della legge 845/78.

4. Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo tali corsi, diurni o serali, devono avere durata complessiva non inferiore a quella di un regolare anno scolastico e devono essere conclusi entro il diciottesimo anno di età. La loro organizzazione in moduli didattici è regolata secondo i criteri e i requisiti stabiliti nel decreto previsto dal successivo art. 10.

#### art. 6 - programmi di orientamento e di nuove opportunità

1. Ai fini della presente legge sono denominati «programmi di orientamento e di nuove opportunità» gli interventi formativi destinati al completamento dell'istruzione obbligatoria per i giovani che, a causa di ritardi, abbandoni, interruzioni o gravi difficoltà, non riescono a portare a termine regolarmente i relativi corsi.



2. Tali interventi sono progettati al fine specifico di favorire:
- a) la rimotivazione all'apprendimento;
  - b) il completamento dei corsi di scuola media inferiore, anche in vista del superamento del relativo esame di licenza;
  - c) il reinserimento nei percorsi a tempo pieno o a tempo parziale;
  - d) l'orientamento professionale e l'acquisizione di abilità lavorative.
3. Ai corsi previsti dai « programmi di orientamento e di nuove opportunità » si può accedere a partire dal quattordicesimo anno di età, previo parere motivato del consiglio della classe di appartenenza, oppure a richiesta per chi ha abbandonato o interrotto gli studi.

I « programmi di orientamento e di nuove opportunità » saranno attivati tenendo conto delle esigenze specifiche, dalle istituzioni scolastiche o formative interessate, sulla base di progetti di massima predisposti di concerto con il consiglio scolastico distrettuale competente per territorio.

#### art. 7 - passaggi

1. È garantita la facoltà di passaggio tra i differenti percorsi di cui agli artt. 2 e 3, mediante prove o corsi integrativi determinati dal consiglio della classe di destinazione o dal competente collegio dei formatori, atti ad accertare o conseguire la preparazione circa i programmi o parte di essi non svolti durante il percorso di provenienza e ritenuti funzionali alla prosecuzione del nuovo percorso.

2. Il decreto delegato di cui al successivo art. 10 stabilirà i criteri di equivalenza tra le classi o i cicli dei differenti percorsi formativi, avuto riguardo alle finalità della presente legge e alla specificità dei singoli percorsi.

3. Con i medesimi criteri e le medesime modalità si provvede all'accertamento della validità dei percorsi seguiti al fine della prosecuzione degli studi nella scuola secondaria superiore o nella formazione professionale, fermo restando il requisito del possesso della licenza media richiesto dalla vigente normativa.

### TITOLO III - MODALITÀ DI ATTUAZIONE

#### art. 8 - Osservatorio

1. Al fine di verificare l'attuazione della presente legge, viene istituito un Osservatorio regionale sull'istruzione obbligatoria, formato da tre esperti nominati dai competenti Assessori regionali, che opera di intesa con l'IR-

RSAE, con gli uffici periferici dell'amministrazione della Pubblica Istruzione e con gli organismi regionali, avente il compito di realizzare studi e ricerche:

- a) sull'assolvimento dell'obbligo di istruzione nel territorio di competenza;
- b) sui contenuti e sull'organizzazione dei differenti percorsi formativi;
- c) sui passaggi da un percorso all'altro;
- d) sulla domanda formativa del territorio.

#### art. 9 - informazione

1. Sulla base dei fatti forniti dagli Osservatori di cui al precedente art. 8, entro il 31 marzo di ogni anno, il Ministro della Pubblica Istruzione consegna ai Presidenti delle Camere un rapporto sull'attuazione della presente legge.

#### art. 10 - deleghe

1. Con decreto del Presidente della Repubblica, da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di attuazione con particolare riguardo ai criteri e requisiti per la strutturazione dei corsi e alle indicazioni di massima relative ai programmi e ai piani di studio.

2. Con lo stesso decreto saranno stabilite le caratteristiche e le condizioni della certificazione dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione, fermo restando il valore della licenza media e delle qualifiche professionali conseguite ai fini della partecipazione ai concorsi pubblici e privati per i quali ne sia richiesto il possesso.

3. Resta ferma la competenza delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano a rilasciare qualifiche professionali.

#### art. 11 - interventi speciali

1. Al fine di assicurare l'assolvimento dell'obbligo di istruzione da parte dei giovani maggiormente svantaggiati sul piano formativo viene istituito presso il Ministero P. I. un fondo di 50 miliardi da destinare ad interventi progettuali di sostegno educativo, culturale ed economico in aree prioritarie. Tale fondo viene utilizzato secondo i criteri indicati da una Commissione formata da 10 membri nominati dal Ministro della P. I.

#### TITOLO IV - NORME FINALI

##### art. 12 - abrogazioni

Tutte le norme in contrasto con la presente legge sono abrogate.

##### art. 13 - norme finanziarie

Sono stanziati L. 200 miliardi per l'anno scolastico 1988-89, di cui L. 50 miliardi sul bilancio 1988 del Ministero della Pubblica Istruzione e 150 miliardi sul bilancio 1989 del Ministero della P. I.

# Osservazioni circa la Legge n. 40/87, il decreto e la circolare di applicazione

Pasquale Ransenigo

## **Premessa**

La legge n. 40 del 14 febbraio 1987, riguardante le « norme per la copertura delle spese generali di amministrazione degli enti privati gestori di attività formative », costituisce un doveroso adempimento di correttezza amministrativa ed un formale e positivo apporto alla stabilità del sistema di formazione professionale, nonché un implicito riconoscimento dell'associazionismo organizzato a livello nazionale con finalità formative.

Il Decreto del Ministero del Lavoro n. 125 del 3 marzo 1987, relativo ai « criteri e modalità per la determinazione dei contributi previsti dalla legge n. 40/87 », a cui fa seguito la Circolare della Direzione Generale OAPL/2043 dell'8 aprile 1987, rappresenta lo strumento attuativo che risente di non poche difficoltà a rendere coerenti i criteri e le modalità assunti nei confronti delle varie situazioni in cui operano i potenziali soggetti fruitori dell'intervento legislativo.

Riproporre cenni retrospettivi sulla situazione gestionale degli Enti operanti in attività formative, cogliere gli aspetti caratteristici della legge n. 40/87 e riportare a questi aspetti alcune osservazioni relative anche al Decreto e alla Circolare di applicazione costituiscono le motivazioni reali del presente contributo.

## 1. Situazione precedente alla legge 40/87

Per comprendere adeguatamente i contenuti specifici della legge in esame è utile compiere una ricostruzione dell'evoluzione normativa e degli aspetti culturali in materia di finanziamenti pubblici agli Enti che operano nel sistema di formazione professionale nel nostro Paese.

1.1. *La legge n. 264 del 29 aprile 1949*, punto di riferimento obbligato per qualsiasi considerazione storica sulla formazione professionale, prevedeva:

- che i corsi potessero essere promossi dalle amministrazioni dello Stato e dei Comuni «nonché da altri enti, istituzioni e associazioni» (art. 47);
- che i «promotori dei corsi», in possesso di attrezzatura idonea, potessero ottenere «i finanziamenti e le sovvenzioni necessarie» (art. 48).

1.2. *La legge n. 456 del 4 maggio 1951* inserì un ulteriore elemento-requisito: gli enti ed istituti, per beneficiare del contributo statale, dovevano avere «per scopo l'addestramento professionale» (art. 3).

Congiuntamente, questa legge introdusse delle innovazioni sostanziali nel sistema delineato dalla legge n. 264/49, che contribuirono, con l'allargamento dei corsi di addestramento all'utenza giovanile, alla proliferazione degli enti.

Varie forze sociali e associazioni furono sollecitate ad impegnarsi nel settore:

- o per una tradizionale e vocazionale tradizione, specie per le istituzioni di ispirazione cristiana;
- o per una naturale vicinanza ai problemi del lavoro, per enti di emanazione sindacale o dei movimenti di lavoratori;
- o per motivazioni diverse, non esclusa quella della finalità di lucro.

La molteplicità di enti, impegnati nella formazione professionale, rappresenta certamente un'area di confronto-scontro ogniqualvolta si intende intervenire nel sistema di formazione professionale; ciò va evidenziato con responsabilità storica, come opportunamente rileva a questo proposito l'ISFOL<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> «Non sarebbe corretto omologare questo magma, dalle connotazioni culturali più diverse e con un tipo di presenza e di efficienza molto diseguali, in un giudizio globalmente negativo; come sarebbe una falsificazione il dispensare sommarie valutazioni positive. In estrema sintesi, si può affermare che il ricorso ai cosiddetti «enti privati» (mera annotazione giuridica che tradisce la portata sociale e culturale del fenomeno) ha costituito un indubbio e articolato apporto culturale, e che il ricorso massiccio e indiscriminato agli stessi ha costituito un fenomeno di frammentarietà del sistema e, in alcuni casi, di parassitismo. Al di là, però, dei meriti di molti enti, e dei demeriti di alcuni altri, il giudizio politico sul fenomeno».

1.3. La legge n. 36 del 12 febbraio 1967, nel dettare una nuova disciplina della «Cassa Unica Assegni Familiari» (CUAF) dell'INPS, stabiliva un contributo da versarsi al Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori per essere destinato agli Enti Nazionali INAPLI, ENALC, INIASA ... «nonché ad Enti a carattere nazionale, anche se non giuridicamente riconosciuti che perseguano, senza scopo di lucro, le medesime finalità e abbiano l'idoneità tecnica e organizzativa necessaria» (art. 1).

La medesima legge prevedeva la ripartizione annua di tale contributo da determinarsi con Decreto del Ministro del Lavoro e di concerto col Ministro del Tesoro, sentite le organizzazioni sindacali più rappresentative, per essere utilizzato dagli enti interessati a copertura di vaste aree di gestione e di servizi formativi<sup>2</sup>.

Al di là di considerazioni pertinenti all'entità del contributo ripartito annualmente ai vari Enti, è da sottolineare la finalità politica degli orientamenti legislativi tendenti a creare le basi istituzionali di un sistema formativo che faceva appello alle risorse pluralistiche istituzionali-sociali per assicurare un più adeguato servizio formativo di interesse pubblico, rispondente alle reali situazioni locali.

Tuttavia, il coinvolgimento di pluralità di istituzioni, potenzialmente ritolate ad accedere al contributo finanziario dello Stato, non mancava di innescare perplessità interpretative circa i requisiti che gli Enti dovevano possedere per essere ammessi a fruire di tali provvidenze.

Un esempio, pertinente anche alle osservazioni circa l'applicazione della legge 40/1987 su cui torneremo in seguito, riguardava l'estensione di presenza sul territorio da parte dell'Ente perché fosse riconosciuto «a carattere nazionale».

1.4 Il parere del Consiglio di Stato, richiesto espressamente dal Ministero del Lavoro in merito all'interpretazione dell'espressione «enti a carattere na-

meno «pluralismo» sarebbe parziale e semplicistico se non si tenessero presenti le tante carenze di ordine culturale, istituzionale, regolamentare, finanziario del settore; carenze talora semplicisticamente attribuite al pluralismo e non al sistema in cui il pluralismo si è espresso ed ha potuto operare» (ISFOL, Arlex, vol. 1, Doc. 1, castella n. 57).

<sup>2</sup> L'art 2 della legge n. 36/1967, infatti, autorizzava l'utilizzo del contributo da parte degli Enti:

- per le spese generali di amministrazione di ciascun Ente;
- per le spese inerenti all'acquisto, alla locazione, alla costruzione o all'ampliamento di Centri di addestramento professionale nonché le spese inerenti all'acquisto di attrezzature tecnico-didattiche;
- ...
- per le spese relative alla formazione ed all'aggiornamento del personale insegnante;
- per ogni altra eventuale spesa, necessaria o comunque connessa al raggiungimento delle finalità istituzionali di ciascun Ente in materia di formazione professionale dei lavoratori.

zionale» di cui all'art. 1 della legge n. 36 del 12 febbraio 1967, risolveva il problema posto col riconoscere il carattere nazionale di un Ente quando questo è presente in «almeno due Regioni»<sup>3</sup>.

La ricostruzione della situazione storica, in cui gli Enti di Formazione Professionale svolgevano le proprie iniziative negli anni precedenti al decentramento regionale delle attività di Formazione Professionale, potrebbe indurre a facili valutazioni ottimistiche sulle opportunità economiche offerte agli Enti stessi.

In realtà, la filosofia del «contributo finanziario» alle attività corsuali, per la quale venivano coperti solo i costi gestionali limitatamente al periodo di effettiva durata dell'intervento, costringeva gli Enti ad assumere oneri e responsabilità soprattutto nei confronti della formazione e dell'aggiornamento del personale, specie nei periodi di sospensione delle attività formative, rivolgendo a tali iniziative le risorse finanziarie disponibili.

La difficoltà a cogliere la situazione precaria degli Enti di Formazione Professionale è da ricondurre ai criteri che presiedettero le operazioni di trasferimento della formazione professionale dello Stato alle Regioni.

1.5. *Il Decreto del Presidente della Repubblica n. 10 del 15 gennaio 1972*, col quale si trasferisce alle Regioni a statuto ordinario l'istruzione artigiana e professionale, mentre riserva alle competenze statali alcune materie particolari su cui pure operano gli Enti Nazionali (ad esempio, le attività in ordine agli studi, alla ricerca, alla documentazione e le attività di formazione e di aggiornamento del personale, secondo il dettato dell'art. 8 del medesimo decreto), nel contempo assegna il settantacinque per cento delle disponibilità finanziarie del fondo per l'addestramento professionale, ivi compreso il contributo della Cassa Unica Assegni Familiari alle Regioni a statuto ordinario (art. 17).

1.6. *La legge n. 736 dell'8 novembre 1973*, conseguentemente, riduce l'area di intervento finanziario statale alle sole «esigenze formative connesse con le attribuzioni residue dello Stato (per le quali) possono essere erogati contributi alle Regioni e ad Enti istituzionalmente preposti alla Formazione Professionale» (articolo unico, secondo comma).

<sup>3</sup> Con parere n. 1365 in data 28 novembre 1967, la sezione 2<sup>a</sup> del Consiglio di Stato così si esprimeva «il carattere nazionale sia da riconoscere a quegli enti, privi di personalità giuridica, che perseguono, senza scopi di lucro e senza autolimitazioni di ordine territoriale, finalità di formazione professionale dei lavoratori, e che siano dotati della idoneità tecnica ed organizzativa necessaria all'espletamento dei loro compiti in più parti del territorio nazionale (ad esempio: in almeno due Regioni)». (cfr. risposta a istanza avanzata dall'OAPL/1/2375/4 del 6.11.1967).

1.7. Il D.P.R. n. 616 del 24 luglio 1977, attuativo della legge 382/75, restringeva drasticamente e perentoriamente l'intervento finanziario dello Stato, affermando tassativamente: « non possono essere stanziati somme a favore di soggetti pubblici e privati per finalità inerenti all'attività di Istruzione Professionale da parte dello Stato, salvo per attività di studio, ricerca e sperimentazione » (art. 41)<sup>4</sup>.

1.8. La legge-quadro n. 845 del 21 dicembre 1978, disciplinando in modo complessivo ed unitario il sistema di Formazione Professionale trasferito alle Regioni, mentre specifica le molteplici e diversificate competenze che rimangono allo Stato in materia di Formazione Professionale (art. 18), non affronta adeguatamente la questione che riguarda gli strumenti e le modalità con cui tali competenze del Ministero del Lavoro si realizzano in concreto e, in particolare, il ricorso agli Enti che il Ministero attua nel porre in essere non poche iniziative previste nel medesimo articolo<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Nel medesimo D.P.R., all'art. 116, veniva indicata la modalità operativa di tale diniego « al 31 dicembre 1977 cessano ogni forma di finanziamento e di contributo statale a favore degli enti, associazioni, fondazioni e istituzioni private di qualsiasi natura, che operino, in base al proprio ordinamento, esclusivamente nelle materie di cui al presente decreto ... ».

<sup>5</sup> Tra le materie di competenza del Ministro del lavoro, previste dall'art. 18 della legge n. 845/78, risultano significativi gli apporti di coordinamento, di progettazione e di sperimentazione operati dagli Enti.

In particolare, per quanto riguarda:

a) la disciplina dell'ordinamento delle fasce di mansioni e di funzioni professionali omogenee ai fini dei rapporti contrattuali di lavoro. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede con propri decreti, da emanarsi entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, sentita la commissione di cui all'articolo precedente, e tenuto conto degli accordi internazionali e comunitari in vigore, alla definizione delle qualifiche professionali, dei loro contenuti tecnici, culturali ed operativi e delle prove di accertamento per la loro attribuzione. Con successivi decreti si provvederà ai necessari aggiornamenti;

b) ...

c) ...

d) l'istituzione ed il finanziamento delle iniziative di formazione professionale dei lavoratori italiani all'estero, alla cui vigilanza e gestione provvedono gli uffici del Ministero degli affari esteri;

e) la predisposizione ed il finanziamento delle attività formative del personale da utilizzare in programmi d'assistenza tecnica e cooperativa con i Paesi in via di sviluppo;

f) le attività di studio, di ricerca, di documentazione, di informazione e sperimentazione, da definirsi mediante specifico programma annuale in relazione alle esigenze della programmazione nazionale e a quelle di indirizzo e di coordinamento nel settore, secondo quanto previsto dall'articolo 41, secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616;

g) l'involo alla comunità economica europea, o ad altri organismi internazionali, ed il finanziamento integrativo dei progetti formativi ammessi al concorso dei fondi comunitari o internazionali;

h) l'assistenza tecnica e il finanziamento delle iniziative di formazione professionale, d'intesa con le



In effetti, la legge n. 845/78 si limita a registrare, alla lettera f) dell'art. 18, « quanto previsto dall'art. 41, secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, il cui contenuto prevede la copertura del servizio specifico, ma preclude formalmente le provvidenze finanziarie necessarie che pongono gli Enti nella reale possibilità di mantenere l'efficienza e il coordinamento operativo delle iniziative e delle attività richieste loro da parte del Ministero del Lavoro.

Anche il ricorso al marchingegno di utilizzare strumentalmente i finanziamenti relativi alle attività di studio, di ricerca, di documentazione, di informazione e sperimentazione — previsti alla lettera f) dell'art. 18 della legge — non poteva risultare efficace allo scopo e richiedeva un intervento legislativo di coerenza amministrativa nei confronti degli Enti impegnati a concorrere alla realizzazione di iniziative relative alle residue competenze statali in materia.

## **2. La legge n. 40 del 14 febbraio 1987**

Il positivo e sostanziale apporto che la legge n. 40/87 reca alla precaria situazione degli Enti operanti nella Formazione Professionale, sopra delineata, consiste primariamente nel superamento dei limiti posti, dal già commentato art. 41 del DPR n. 616/77, relativi alle sole attività di studio, ricerca e sperimentazione.

Il primo comma dell'art. 1 della legge in oggetto afferma esplicitamente che « il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale concede agli Enti privati, che svolgono attività rientranti nell'ambito delle competenze statali di cui all'articolo 18 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, contributi per spese generali di amministrazione relative al coordinamento operativo a livello nazionale degli Enti medesimi, non coperte da contributo regionale ».

Al di là di necessari approfondimenti sul contenuto riguardo alle spese generali di amministrazione relative al coordinamento operativo e al requisito del livello nazionale degli Enti, su cui torneremo più avanti, è da rilevare che la medesima legge n. 40/87 prevede pure l'assolvimento di « residui oneri fi-

regioni e tramite esse, nei casi di rilevante squilibrio locale tra domanda e offerta di lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 31, secondo comma, del decreto del presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, nonché gli interventi di riqualificazione previsti dalla legge 12 agosto 1977, n. 675;

2) l'Organizzazione ed il finanziamento, d'intesa con le regioni e su loro iniziativa, di corsi di aggiornamento del personale impiegato nelle iniziative di formazione professionale, secondo quanto previsto dall'articolo 4, lettera b);

nanzieri derivanti dalla soppressa gestione del Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori» (art. 4).

In tali oneri residui rientrano, almeno implicitamente, anche i contributi dovuti agli Enti e previsti dalla legislazione nel periodo di tempo corrispondente.

Alla luce di queste due prime considerazioni, relative al superamento dei limiti precedenti e al riconoscimento di residui oneri finanziari, la legge n. 40/87 rappresenta un doveroso e coerente intervento da parte del legislatore ordinario nei confronti degli Enti che concorrono a garantire il servizio di pubblica utilità nella Formazione Professionale.

La stabilità del sistema di Formazione Professionale, consolidata anche attraverso apposite provvidenze finanziarie a favore degli Enti di Formazione Professionale, trova un ulteriore supporto negli interventi che il Ministero del Lavoro pone in essere « al fine di integrare il finanziamento dei progetti speciali ... eseguiti dalle Regioni, per ipotesi di rilevante squilibrio locale tra domanda ed offerta di lavoro », in particolari e determinati territori, come è indicato all'articolo 26 della legge n. 845/78.

Si evidenzia certamente una cospicua area di competenze riservate al Ministero del lavoro nel sistema di Formazione Professionale, a cui collegare il fondamento giuridico dei contributi che la legge 40/87 prevede a favore di quegli Enti che svolgono attività rientranti nell'ambito delle competenze statali.

Tuttavia, la molteplicità degli Enti interessati anche allo svolgimento delle attività di competenza statale e la necessità di evitare sovrapposizioni tra spese generali degli Enti e finanziamenti direttamente erogati per i singoli interventi o attività richiedevano al legislatore l'individuazione di strumenti, anche se di ordine generale, atti a raggiungere le finalità proprie della legge a fronte delle limitate risorse finanziarie disponibili.

Rispetto alla possibilità degli Enti a fruire dei benefici di legge, il secondo comma dell'art. 1 della legge in oggetto richiede, oltre i sette requisiti enunciati alla lettera b) dell'art. 5 della legge n. 845/78, il « carattere nazionale » dell'Ente e la presenza operativa di questo « in più di una Regione ».

Il carattere nazionale dell'Ente e la sua presenza operativa in più di una regione risultano strettamente collegati fra loro e ripropongono quanto già richiesto e chiarito in riferimento alla già citata legge n. 36/1967, col risultato pratico di riconoscere il possesso di tale requisito alla quasi totalità degli Enti.

Ad un analogo risultato non risolutore perviene il legislatore rispetto alla distinzione necessaria tra finanziamenti direttamente erogati per i singoli interventi o attività e le spese generali di amministrazione che, nel primo comma dell'art. 1 della legge in oggetto, sono individuate come « relative al coor-

dinamento operativo a livello nazionale degli Enti medesimi e non coperte da contributo regionale».

Oltre il legislatore non ha ritenuto di potere procedere se non definendo che «i criteri e le modalità da utilizzare per determinare l'entità dei contributi (ai vari Enti) sono stabiliti con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale sentita la commissione centrale per l'impiego» (art. 2).

Comunque, anche se il rimando al decreto ministeriale obbliga a prevedere l'approfondimento dei problemi lasciati aperti, è doveroso sottolineare, alla luce dell'analisi svolta, la correttezza formale e sostanziale della legge n. 40/87.

### 3. Il decreto e la circolare di applicazione

La motivazione principale ad approfondire gli aspetti di coerenza tra il contenuto della legge 40/87 e l'individuazione dei criteri e delle modalità di attuazione, assunti da Decreto ministeriale n. 125 del 3 gennaio 1987 e dalla Circolare OAPL n. 2043 dell'8 aprile 1987, discende da una prospettiva dinamica e migliorativa esplicitata all'art. 6 del Decreto citato, ove si afferma che «Il Ministro del Lavoro, entro il 30 giugno di ogni anno, riferisce sull'attuazione della legge alla Commissione Centrale dell'Impiego, anche al fine di aggiornare i criteri e le modalità di cui al presente decreto».

3.1. Due considerazioni preliminari riguardano il contenuto della premessa al *decreto ministeriale*: la prima, relativa al mandato, espresso dalla Camera dei Deputati in sede di approvazione della legge 40/87, «a tener conto ... delle strutture, del volume e della qualità delle attività formative svolte» dagli Enti potenziali fruitori dell'erogazione dei contributi; la seconda, derivante dalle «indicazioni strategiche fondamentali del documento sulla politica occupazionale e dal suo aggiornamento, allegati alle tabelle di bilancio del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, rispettivamente del 1986 e del 1987».

Tali premesse, al di là della loro pertinenza a preambolo di uno strumento applicativo di una legge specifica, indicano un orientamento politico teso a far rientrare nei criteri attuativi elementi contingenti, anche se difficilmente riconducibili allo spirito e alla lettera della legge 40/87.

Mentre infatti, non offre difficoltà particolare il criterio che fa riferimento alle strutture, al volume e alla qualità delle attività che gli Enti svolgo-

no (anche se bisognerà verificare il rapporto che tutto ciò ha in riferimento alle competenze proprie del Ministero del Lavoro), risulta obiettivamente non pertinente il criterio indicato all'ultimo comma dell'art. 1 del medesimo decreto, dove si afferma che «le spese relative al coordinamento operativo includono quelle necessarie alla promozione dell'innovazione dei processi formativi, nei metodi e nei contenuti».

La riserva avanzata rispetto a quest'ultimo criterio risulterebbe soltanto formale se il medesimo decreto non precisasse che «per attività innovative ai sensi del presente decreto si intendono quelle che prevedono l'attività di formazione collegata all'uso delle nuove tecnologie e che sono rivolte al conseguimento delle professionalità richieste per la riqualificazione o l'inserimento per i tre livelli più elevati previsti dai CCNL e per i quadri direttivi, nonché al conseguimento delle professionalità richieste per la imprenditorialità» (art. 4).

Tale precisazione, anche se riferita alla premessa posta in apertura del decreto e non desumibile neppure indirettamente dalla legge 40/87, risulta quantomeno scientificamente equivoca inducendo ad attribuire caratteristiche innovative ad attività che, pur collegate all'uso delle nuove tecnologie, sono tali se sono rivolte a destinatari specifici e inquadrati in determinati livelli dai CCNL, o per professionalità richieste per la imprenditorialità.

Sul piano applicativo, il criterio riferito alle attività innovative risulta comunque uno degli elementi di riferimento, anche se alternativo al criterio relativo alle strutture-volume-estensione sul territorio, per la determinazione ad uno dei tre livelli di classificazione, secondo quanto è indicato all'art. 2 del decreto ministeriale.

Inoltre, sempre con riferimento ai criteri individuati dal decreto ministeriale per la classificazione degli Enti ai vari livelli previsti, non figura un altro criterio auspicabile, peraltro indirettamente configurabile al n. 3 delle voci indicate nella scheda informativa allegata al medesimo decreto.

Infatti, gli elementi da rilevare attraverso le voci indicate al n. 3 della scheda informativa si riferiscono alle «specifiche attività di coordinamento quali l'aggiornamento dei formatori, la progettazione didattica, la ricerca e sperimentazione...», elementi che rientrano formalmente nelle aree di competenza del Ministero del Lavoro, ai sensi dell'art. 18 della legge n. 845/78, come già sopra documentato.

Quest'ultima osservazione evidenzia ulteriormente la effettiva debolezza dei criteri assunti dal decreto ministeriale allorché si proceda a distinguere le iniziative e le attività di Formazione Professionale che appartengono alle competenze delle Regioni e l'effettivo coordinamento operativo che gli Enti

svolgono sul territorio nazionale anche su queste iniziative e attività, oltre a quelle relative alle materie contemplate nell'art. 18 della legge n. 845/78 di competenza ministeriale.

3.2. La circolare ministeriale dell'OAPL, 2043/87, sollecita alcune osservazioni anche sulle modalità e sugli adempimenti che gli enti debbano assicurare per fruire dei benefici di legge.

Una prima osservazione riguarda il protrarsi dell'equivoco concetto sulle attività innovative, già evidenziato a commento del decreto ministeriale, che porta la circolare ministeriale ad escludere arbitrariamente la sostanza della lettera a) contenuta nel più volte citato articolo 18 della legge n. 845/78<sup>6</sup>.

Con tale esclusione non si valorizza adeguatamente l'oggettiva e vasta funzione di coordinamento operativo riguardante l'innovazione culturale, scientifica, tecnologica e didattica che gli Enti sono impegnati a realizzare attraverso l'elaborazione e la sperimentazione di specifiche guide curriculari in ordine alle fasce di mansioni e di funzioni professionali omogenee.

La sottovalutazione a questa area di impegno formativo innovato non solo mette ancora una volta in evidenza un preciso impegno che la legge n. 845 attribuiva al Ministero del Lavoro mediante l'emanazione di appositi decreti su tale materia, ma risulta un grave errore di prospettiva politica e sociale per gli appuntamenti previsti entro il 1992 riguardo all'omogeneizzazione degli standards di qualifiche professionali all'interno dei paesi membri della Comunità Economica Europea.

Una seconda osservazione riguarda la mancanza di collegamento tra le attività di aggiornamento dei formatori, la progettazione didattica, la ricerca e la sperimentazione in relazione all'elenco delle spese ritenute dalla circolare ministeriale ammissibili per la rendicontazione.

Il coordinamento operativo della Sede Centrale dell'Ente di Formazione Professionale risulta sterile ed inefficace in tali aree se non si prevedono specifiche iniziative di partecipazione e di corresponsabilità da parte dei responsabili delle sedi periferiche che debbono garantire le migliori ricadute a livello operativo.

Una esemplificazione pratica di tale esigenza potrebbe riguardare le attività seminariali che favoriscono ed assicurano l'identità e l'omogeneità metodologico-didattica dei vari settori professionali in cui opera l'Ente a livello

<sup>6</sup> Le materie indicate alla lettera a) dell'art. 18 della legge n. 845/78 non compaiono nella circolare ministeriale dell'OAPL, 2043/87, dove si afferma che «occorre a tale proposito (circa le attività di competenza statale) riferirsi alle attività indicate nelle lettere d), e), f), g) — seconda parte, h) ed i) del citato articolo». Il contenuto della lettera a) dell'articolo in oggetto è riportato nella nota precedente n. 5.

regionale e locale, superando l'equivoco connesso con il carattere innovativo che tali attività debbano avere.

Tali attività dovrebbero essere collegate alle « identità per gli organi statutari » di cui è dotato l'Ente e che, positivamente, sono previste alla lettera n) dell'elenco delle spese riconosciute ammissibili dalla circolare ministeriale.

È solo da osservare, a conclusione delle riflessioni fatte, che accanto ai limiti oggettivi che la circolare ministeriale manifesta si individuano, però, elementi positivi che permettono di avviare una applicazione della legge 40/87 che potrà recepire modalità sempre più coerenti ed efficaci.

## **Conclusione**

Le motivazioni che hanno guidato la ricostruzione della situazione degli Enti di Formazione Professionale, l'apporto positivo che la legge 40/87 reca alla stabilità del sistema e le osservazioni critiche riguardo agli strumenti attuativi della medesima concorrono ad auspicare un ulteriore impegno nei confronti di analoghi interventi a livello delle singole Regioni per valorizzare il ruolo e le potenzialità dei vari soggetti impegnati nelle attività formative.

L'auspicio espresso risulta di particolare attualità se si tiene conto delle istanze di riforma della legge-quadro n. 845/78 e dei problemi a questa collegati in sede di riforma della Scuola Secondaria Superiore e, in particolare, dei disegni di legge per il prolungamento dell'obbligo di istruzione.

Utilizzare al meglio le risorse presenti nel nostro paese corrisponde ad un impegno responsabile per rispondere alla complessa ed aumentata domanda formativa.

## **Pubblicazioni COSPES del Triveneto**

- TONOLO G.-DE PIERI S., *Scelte professionali giovanili*, Editrice Trevigiana, Treviso, 1968.
- COSPES, *I giovani d'oggi: Ideali, valori e problemi*, Mogliano Veneto, 1981.
- COSPES, *Rapporto sui giovani*, Mogliano Veneto, 1971.
- COSPES, *I giovani e la comunità*, Mogliano Veneto, 1972.
- PENZO P., *I giovani si interrogano*, COSPES, San Donà di Piave, 1973.
- PENZO P., *Il futuro dei giovani*, COSPES, San Donà di Piave, 1975.
- AA.VV., *La formazione professionale, una sottoscuola?*, COSPES del Veneto, CNOS, Verona, 1976.
- DE PIERI e Coll., *Scuola e ambiente*, CRA, Cortina, 1976.
- VECCHIES A. (a cura di), *Scuola, formazione professionale e mondo del lavoro*, IRIPES, Pordenone 1981.
- AA.VV., *Handicappati, quale inserimento?* COSPES, Mogliano Veneto, 1981.
- FONTANA U., *Radiografia di un Centro di Formazione Professionale. Ricerca socio-familiare del CFP «S. Zeno»*, COSPES, Verona, 1981.
- FILIPPI V., *L'incontro difficile: giovani mercato del lavoro e nuove professioni nella realtà locale*, COSPES, Treviso, 1983.
- FILIPPI V., *La qualifica scomoda*, COSPES, 1984.
- FONTANA U., *Il S. Zeno, «sotto la lente»: 12 anni di attività formativa*, COSPES, Verona, 1984.
- FONTANA U., *Educare con sguardo scientifico*, COSPES, Verona, 1985.
- DE PIERI S., *Ruolo della donna nell'impresa agricola familiare del Veneto*, Quaderni della Federazione Regionale Coltivatori Diretti del Veneto, Mestre 1983; 2ª edizione, 1986.
- TONOLO G., (coordinatore) *Dentro ed oltre la cultura del lavoro? Ricerca sui giovani a Maniago*, Amministrazione Comunale, Maniago, 1986.
- COSPES (a cura di), *Il tuo volto domani*, (Guida alle scelte), Distretto Scolastico, S. Donà di Piave, 1986.
- ZANELLA A.-ROSSI M.-CONCHI G., *Una scelta importante*, Distretti Scolastici 44-45-46, COSPES-Provincia di Padova, 1986.

# La BIG (Banca Informazioni Grafiche)

Giuseppe Pellitteri

Una costante tradizione salesiana in ordine al campo della stampa riguarda la realizzazione di opere che puntualizzano le conoscenze tecniche del comparto grafico ad uso di insegnanti di scuole grafiche e, in generale, per chiunque si interessa di stampa.

Già due anni dopo l'avvio della prima scuola grafica salesiana di Torino - Valdocco (1861) si stampò un volume che oggi si direbbe dedicato ai mezzi di comunicazione sociale. Alla fine del secolo scorso, per esplicito mandato del Capitolo Superiore, fu redatto da Antonio Zanetta un manuale enciclopedico sulle conoscenze grafiche del tempo; esso fu ristampato e costituì un riferimento didattico utilizzato largamente anche fuori degli ambienti salesiani.

Man mano, ampliandosi la collaborazione tra esperti salesiani ed esterni, soprattutto per iniziativa del primo Magistero professionale grafico salesiano di San Benigno Canavese, fu stampata la prima rivista di formazione professionale «L'arte nelle scuole professionali» contenente rubriche sui principali comparti di lavoro, tra i quali, naturalmente, quello grafico.

Dalla rivista derivò la spinta verso la redazione di opere sistematiche; attorno al 1914 fu realizzato un complesso di cinque ponderosi volumi dedicati ai principali argomenti di contenuto grafico. Nacque così l'opera che può ritenersi la prima enciclopedia italiana della stampa con nomi di autori



di tutto rispetto per il campo specialistico di allora, come Gianolio Dalmazzo e Pio Colombo, confermando così la prassi di collaborazione tra tecnici salesiani ed esperti esterni.

Contemporaneamente, con l'espansione internazionale delle opere salesiane, si rileva una fioritura di pubblicazioni destinate alla didattica grafica. In occasione del DB '88 sarà pubblicato un elenco bibliografico di quanto è stato pubblicato nel mondo grafico salesiano e si registreranno titoli nelle principali lingue comprese le lingue giapponese e cinese.

Ma di particolare spicco sono le opere grafiche dedicate alla visione globale della realtà della stampa.

Nell'immediato dopo-guerra venne iniziata «Enciclopedia poligrafica» costituita da monografie, ormai introvabili, dedicate ai principali argomenti grafici. Il coordinamento redazionale fu assunto dall'Istituto grafico salesiano del Colle Don Bosco.

In occasione del GEC '69 furono presentati i primi quattro volumi dell'«Enciclopedia della stampa» redatta con la sigla R/gec (Ricerche nel campo grafico editoriale e cartario) nell'ambito della Scuola grafica universitaria del Politecnico di Torino tra i cui fondatori si annovera la Società Salesiana.

Il coordinamento redazionale fu assunto dal CITS allora dipendente dalla Direzione generale delle Scuole professionali salesiane e che ora è collegato col nuovo Dicastero salesiano della Comunicazione sociale; l'acronimo CITS ora corrisponde a: Collegamenti internazionali, informazioni e istruzione tecnico-professionale nel campo della comunicazione sociale.

L'Enciclopedia della stampa avrebbe dovuto estendersi a dieci volumi; vicissitudini editoriali e soprattutto imprevedibili cataclismi tecnologici hanno indotto a ripensamenti e rielaborazioni del piano del decimo volume; ne è derivata la strutturazione di un'opera autonoma in tre volumi denominata «Grafica: scienza, tecnologia e arte della stampa» recentemente ultimata e già in corso di ristampa.

Tra l'avvio dell'«Enciclopedia della stampa» e la realizzazione di «Grafica» è trascorso un ventennio e le due opere si completano reciprocamente costituendo la più ponderosa somma delle conoscenze grafiche oggi esistente.

L'incalzare della sempre più dinamica evoluzione tecnologica, l'inquadramento sempre più evidente della stampa nel prospetto dei mezzi di comunicazione sociale, l'esigenza sempre più avvertita dell'aggiornamento costante e la sperimentazione del Progetto TEMT (Tecnografia, Editoria multimedia, Telematica) hanno gradualmente contribuito alla delineazione della Banca Informazioni Grafiche (BIG), con la caratteristica dell'integrazione globale e u-

niversale di quanto attiene alla realtà grafica nella più ampia accezione.

Entro il 1989, in occasione della Grafitalia '89 la BIG sarà presentata in ogni sua componente.

### *Bibliografia grafica internazionale*

Circa diecimila titoli di pubblicazioni inerenti al campo grafico. Ai semplici titoli, in prospettiva, si ritiene, almeno per le pubblicazioni di maggiore impegno, di unire un succoso commento bibliografico.

### *Emerografia grafica internazionale*

È già disponibile in microschede la registrazione di abstracts in lingua italiana degli articoli comparsi sulle riviste grafiche a livello internazionale nell'ultimo quarto di secolo. Gli abstracts pubblicati inizialmente in fascicoli mensili dall'Ente nazionale per la cellulosa e per la carta, sono stati risistemati per argomenti dal CITS e ripubblicati prima in forma cartacea e successivamente in microschede; pertanto in una sola busta di formato A6, comodamente tascabile si dispone dei contenuti significativi dell'emeroografia grafica dell'ultimo quarto di secolo con l'evidente utilità di chi intende essere aggiornato sia in sede tecnica che didattica.

### *Trattazioni sistematiche dello scibile grafico*

Data la difficoltà di accesso e di sintesi in ordine ai primi due comparti della BIG, l'impatto con le conoscenze grafiche è agevolato dalle opere sistematiche come l'Enciclopedia della stampa e Grafica. Si tratta di due vistose fonti di consultazione che, in pratica, assolvono anche alla funzione di fondamentale riferimento tecnico-didattico per i vari ordini di scuole grafiche dalla prima qualificazione al livello universitario. Non si tratta, naturalmente, di testi scolastici ma di fonti che possano accompagnare i fruitori dal periodo scolastico all'inserimento nell'ambiente professionale, qualunque esso sia e a qualunque livello appartenga.

L'aggiornamento alle opere sistematiche è attuato mediante la collana R/gec, che è già al quinto volume.

### *Normazione grafica*

Gli enti di normazione nazionale e internazionale stampano tabelle che esprimono la situazione delle convenzioni, delle raccomandazioni e degli orientamenti emergenti dalle strutture aventi competenze, interessi e diritti in

ordine alla legislazione tecnica. Non si può ignorare questo gruppo di informazione se ci si intende sintonizzare con la concreta realtà di programmazione tecnica che conferisce sicurezza e legalità alle conoscenze relative al proprio comparto operativo.

### *Progressioni didattiche TEMT*

Anche la prassi operativa può essere oggetto di descrizione e di esemplificazione. La sperimentazione del Progetto TEMT, soprattutto in ordine alla formazione di insegnanti e dirigenti grafici, è stata espressa in cinque fascicoli dedicati ai principali traguardi tecnico-professionali dall'impatto per l'iniziazione globale alla multimedialità. Le «Progressioni didattiche TEMT» tendono specialmente alla delineazione dell'iter tecnico«didattico in funzione del profilo professionale biunivoco relativo al «Gestore di informazioni» e all'«Operatore grafico multimediale».

### *Sussidi tecnico-didattici multimediali*

Oltre ai sussidi cartacei la BIG comprende altri media, specialmente espressi mediante l'editoria micrografica e videografica.

Il raccordo che giustifica la multimedialità è la iterazione che non è più, come una volta, lo specifico della stampa, ma è ormai consueto per ogni espressione. Infatti oggi è possibile «reprografare» non soltanto su supporto cartaceo; inoltre la «reprografia» non è limitata ai segni alfabetici, ma si estende a ogni espressione iconografica, anche multidimensionale, come l'olografia, alla riproduzione sonora, cinematografica, ecc.

La multimedialità non si limita agli aspetti reprografici; infatti l'intero flussogramma espressivo dall'ideazione alla fruizione è dominabile dalla stessa persona. Per esempio la musica può essere ideata, registrata elettronicamente, riprodotta graficamente e fonicamente da un solo operatore.

Nella BIG, pertanto, è conglobata ogni possibile espressione multimediale inerente alla vasta gamma delle conoscenze direttamente o indirettamente collegate con la comunicazione.

Il tutto è almeno potenzialmente, correlato con ogni mezzo espressivo mediante le possibilità di traslazione o conversione.

In pratica, per esempio, la bibliografia, l'emerografia da forma cartacea, occorrendo potrà essere convertita in videodisco; potranno essere strutturate, volendo, banche d'informazione totalmente automatizzate, correlate telematicamente, disponibili per fruitori divisi in categorie, livelli professionali, ecc. a seconda delle più svariate esigenze tecniche, didattiche, culturali, ecc.

In previsione della ricorrenza centenaria DB '88, nella Casa Madre di Torino-Valdocco, è stato organizzato il Laboratorio CITS di Grafinformatica costituito da seguenti elementi principali:

1 - Reprografia — Complesso di attrezzature riproducenti, in chiave moderna e permanente ciò che Don Bosco ha realizzato partecipando a una mostra con un padiglione nel quale si dimostrava la fabbricazione di uno stampato dall'ideazione alla fruizione.

2 - Archivio internazionale delle pubblicazioni di argomento grafico realizzate o coordinate da salesiani dal primo volume edito nel 1863 ai recenti tre volumi di « Grafica » e al complesso della BIG (Banca Informazioni Grafiche).

3 - Archivio oggettuale coordinato in oltre duecento pannelli con elementi raccolti in mezzo secolo di attività tecnico-didattica ed esprimente la realtà grafica fino alla situazione attuale, comprese le più recenti tecniche olografiche.

Il Centro CITS di Grafinformatica di Torino-Valdocco costituisce, pertanto, un mezzo concreto di sperimentazione e consultazione dove la praticità della BIG (Banca Informazioni Grafiche) può essere ampiamente dimostrata.

Una finalità del Laboratorio CITS di Grafinformatica è contribuire alla delineazione, sperimentazione ed attuazione di un nuovo comparto della formazione professionale dedicato alla Comunicazione sociale. La correlazione del CITS col Dicastero salesiano della Comunicazione sociale può agevolare tale orientamento che, anche se richiede gradualità temporale e modale, presenta l'istanza evidente e pressante di un futuro che è già cominciato.



## Il contributo del CNOS al convegno « Sviluppo delle risorse umane e sistema produttivo: la Formazione Professionale in Piemonte »

Umberto Tanoni

«La diffusione della cultura di base e della formazione professionalizzante è condizione indispensabile per lo sviluppo sia della persona, sia del sistema economico produttivo».

Così ha esordito l'Assessore alla Formazione Professionale dr. Ezio Alberton al Convegno su «sviluppo delle risorse umane e sistema produttivo: la Formazione Professionale in Piemonte», organizzato a Torino-Esposizioni dalla Regione il 18 e il 19 dicembre 1987.

Mettiamo in evidenza, poiché ci sembrano emblematici per l'avvenire della Formazione Professionale in Piemonte, e, indicativi anche per altre Regioni, i motivi che hanno rimbalzato da un intervento all'altro con sfumature diverse, ma sostanzialmente con l'unica finalità di un miglioramento del sistema di Formazione Professionale, che è strumento di politica attiva del lavoro, che perciò non è pura assistenza sociale, non è esclusivamente recupero, non è assistenza economica alle imprese.

In Piemonte hanno avuto origine alcune tra le più valide esperienze di Formazione Professionale, sviluppate poi da Enti Regionali e Nazionali, che hanno conservato, insieme al continuo aggiornamento culturale, tecnologico e professionale, una rilevante intenzionalità educativa. «Questo aspetto, ha detto il Consigliere regionale Sestrero, non va svilito nè misconosciuto», ma va rapportato agli obiettivi cui la Regione oggi dedica le sue maggiori attenzioni.

A questo fine si pone l'esigenza di un irrobustimento ed articolazione da un lato del sistema universitario regionale, e, dall'altro, di una sollecita riforma della Scuola Secondaria Superiore, per un innalzamento dell'obbligo di istruzione attraverso percorsi differenziati, e per un ammoderamento del sistema di formazione professionale in tutte le sue dimensioni.

La Formazione Professionale, se è un sottosistema del grande sistema educativo italiano, ha un ruolo specifico, distinto, ma non separato, da quello della Scuola.

La domanda di professionalità non può essere soddisfatta, infatti totalmente all'interno del circuito scolastico, così come non può essere sufficiente per la valorizzazione della persona il semplice addestramento acquisito all'interno dell'azienda.

«È necessario organizzare un sistema capace di prevedere, programmare, progettare, attuare e assistere le azioni formative, superando le dicotomie tra una formazione tutta esterna e una formazione tutta interna alle imprese» (dalla relazione introduttiva dell'assessore regionale dr. Ezio Alberton).

La regione Piemonte, convinta che questa è la strada da percorrere, ha predisposto, in collaborazione con l'IRES, il documento «*Studi e linee per il piano pluriennale per le attività di formazione professionale*», impostato sull'esame delle interdipendenze tra sistema delle imprese, come luogo ove si esprime la domanda di professionalità, e il sistema scolastico che determina la preparazione di base della forza-lavoro.

La situazione del sistema di Formazione Professionale è stata confrontata con la dinamica e con le esigenze di questi due sistemi.

L'impegno dei due giorni di Convegno è stato tutto teso a fare chiarezza e ad individuare gli obiettivi propri della Formazione Professionale, cui non è giusto affidare compiti, pur validi in sé, ma spesso contraddittori. L'articolazione formativa proposta dal documento, e condivisa dai partecipanti al Convegno, punta a fornire al mercato del lavoro nei tempi e nei contenuti adeguati a tutti i livelli, con modalità diverse, o una professionalità elevata, o una professionalità avente immediata possibilità di occupazione.

Obiettivi chiari, un sistema di controllo e valutazione corretto, la collaborazione tra sistema delle imprese, sistema scolastico ed Enti di Formazione Professionale, sono i tre pilastri su cui si appoggia tutta la struttura del nuovo piano pluriennale.

Su questi parametri, da noi condivisi, si è impostato il nostro contributo al Convegno, cui eravamo stati invitati a portare la testimonianza degli Enti di Formazione Professionale.

Riportiamo il testo dell'intervento che parte da una convinzione nata

durante la lettura di « studi e linee per il piano pluriennale per le attività di Formazione Professionale » e confermata dai lavori del Convegno: l'impegno di accrescere significato ad un sistema, di per sè già efficace, e, nello stesso tempo di tutelare ciò che storicamente di meglio è stato realizzato in un settore vitale per lo sviluppo della persona e per l'incremento economico e produttivo.

Il rapporto CENSIS 1987 titola la premessa al capitolo sulla Formazione, « tra eccellenza e tutela » quale spartiacque abbastanza ambiguo che accompagna l'innovazione del sistema formativo.

Lo stesso spartiacque si ha l'impressione di incontrare nella lettura del documento « studi e linee per il piano pluriennale per le attività di formazione professionale della Regione Piemonte », che si apprezza, per un obiettivo concreto: l'integrazione tra formazione, lavoro e successo professionale. La turbolenza del mercato dei beni e dei servizi, dell'organizzazione del lavoro e delle professionalità richiede la capacità di progettare percorsi di formazione e di sviluppo professionale adeguati al cambiamento in atto, partendo dalla realtà concreta.

L'impegno assunto di ancorare il sistema di formazione professionale alla realtà partendo da dati rilevati con un lavoro meticoloso e preciso è evidente, e in questo si trova la concretezza delle linee per il piano pluriennale, che però non lascia intravedere se il sistema voglia ricercare la qualità ad ogni costo, o voglia tutelare una istituzione, alla quale si chiedono dei cambiamenti, in alcuni punti sostanziali, in altri solo formali, per garantire un servizio che, tutto sommato, è già abbastanza efficace.

In realtà il documento accenna ad un sistema pubblico di formazione, con i suoi limiti e i suoi problemi, che si vuol tutelare e insieme innovare, anche per renderlo competitivo con i nuovi soggetti che ormai hanno invaso il mercato della formazione professionale.

Procedendo nella lettura si nota il bisogno di qualità della formazione, di elevazione dei livelli formativi, di valutazione e riconoscimento dei risultati conseguiti, insieme al bisogno di protezione, di garanzia, di salvaguardia quasi, di un sistema che rischia di essere messo in difficoltà dalla concorrenza, sia aziendale, sia privata in senso stretto.

Il tentativo, per altro lodevole, non è contrapporre, ma conciliare la logica della « tutela » e la logica dell'« eccellenza ».

Coerentemente con questa preoccupazione il documento fa delle scelte sulle quali ci fermeremo alquanto a riflettere nel corso di questa breve conversazione:



- la scelta dell'Orientamento,
- la cultura e la professionalità nei corsi di Formazione Professionale,
- la formazione dei portatori di handicap,
- l'alternanza come metodo formativo,
- l'obbligo di istruzione,
- il decentramento come risposta alle emergenze territoriali.

Pur ritenendo molto qualificanti queste scelte, all'interno di esse non sono messi abbastanza in evidenza elementi che, secondo il pensiero degli Enti, costituiscono lo specifico della Formazione Professionale, e, particolarmente, la sua valenza educativa-culturale e la metodologia didattica attraverso la quale si raggiungono gli obiettivi formativi.

Sembra anche importante e necessario chiarire il ruolo dei centri di eccellenza, che, come concepito, rischia di limitare la capacità progettuale degli Enti, i quali, in armonia con la programmazione regionale, debbono poter attuare la propria proposta formativa tesa alla valorizzazione delle risorse umane attraverso la cultura e la professionalità.

## **1. La scelta dell'orientamento**

Mentre si mette in evidenza la opportunità di dare continuità e coordinamento alle iniziative esistenti, di attivare soggetti, di strutturare servizi organici non si danno indicazioni sul ruolo dell'Orientamento all'interno del sistema di formazione professionale.

Gli Enti vedono l'Orientamento come un servizio che integra e supporta l'intervento formativo nelle dimensioni psico-pedagogico-didattiche ed è finalizzato a rendere più facili i rapporti tra CFP, mondo del lavoro e società.

L'Orientamento viene inteso non solo come servizio funzionale alla domanda e offerta di lavoro, ma soprattutto come processo di sviluppo che si realizza attraverso scelte ponderate che portano alla maturità umana, sociale e professionale.

Il servizio di Orientamento, di cui il CFP è titolare, è rivolto al soggetto in formazione, portatore di una situazione personale e sociale da risolvere e interpretare educativamente e professionalmente, persona aperta allo sviluppo e alla maturazione integrale degli atteggiamenti, della professionalità, dei valori, protagonista attivo delle scelte personali e delle scelte collegiali.

Un servizio ambizioso si pone i seguenti obiettivi:

- personalizzare l'itinerario formativo all'interno del progetto e della programmazione degli interventi di formazione;

— potenziare le occasioni e le opportunità di sviluppo personale per scelte qualificanti il ruolo professionale;

— assicurare il servizio informazione-lavoro con adeguatezza e responsabilità formativa.

Insomma la scelta professionale non può essere una « scelta nel buio ».

Una recente ricerca FORMEZ-CENSIS valuta negativamente l'assistenza ricevuta da scuola, enti locali, famiglia nel momento della scelta di un corso o di un lavoro: di conseguenza le scelte sono dettate spesso dalla casualità o dall'ignoranza dell'esistenza di altre opportunità. Sono scelte di cui spesso ci si trova a pentire.

L'orientamento è passato nel corso degli anni dallo psicologismo puro, all'informazione « banchizzata », ad un servizio allargato che si pone il problema di portare i soggetti in formazione verso la vita adulta.

L'allargamento del servizio comporta una alta qualità dell'Orientamento. Nadio Delai direbbe: « la gente ricerca un orientamento firmato ».

Ma se questi sono gli obiettivi i corsi di 50/80 ore di « orientamento e motivazione al lavoro » sono da ritenersi assolutamente insufficienti sia come quantità che come qualità del servizio.

## **2. Cultura e professionalità nei corsi di formazione professionale**

Tutti siamo convinti che il servizio di Formazione Professionale ha come finalità lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, che si realizzano attraverso la promozione e la crescita della personalità dell'uomo del lavoro.

Lo sviluppo dell'uomo come persona, nel quadro di una crescita globale, si realizza con l'acquisizione di capacità a gestire, al di là delle semplici mansioni, un ruolo professionale.

I valori che gli Enti vogliono trasmettere affinché ciò avvenga sono:

— la maturazione di un uomo alla ricerca della sua identità nel rapporto tra professionalità e condizione esistenziale, nel rapporto tra lavoro e sistema sociale;

— la presa di coscienza e l'esercizio delle libertà personali anche all'interno del mondo del lavoro;

— la capacità di relazione e di solidarietà.

Gli Enti sono tanto convinti che la formazione al ruolo, intesa come capacità di gestire un rapporto globale tra competenza professionale e matu-

rità umana, costituisce lo specifico della formazione professionale, che valutano l'efficacia e l'efficienza del loro servizio esclusivamente con questi due parametri: il livello di sviluppo della persona e la sua reale capacità di inserimento nel mondo del lavoro e nella società.

Partendo da questa convinzione gli Enti sono motivati alla ricerca di un nuovo modo di fare formazione professionale nel quale hanno particolare rilevanza l'informazione, la personalizzazione degli itinerari formativi, il rinnovamento metodologico-didattico.

In questo non facile impegno gli Enti assumono atteggiamenti coerenti, fatti spesso di attesa e di pazienza, certi che il ruolo professionale è il punto di arrivo in cui solo si realizza la piena liberazione dell'uomo dalla alienazione del lavoro.

A formare il ruolo professionale non può bastare nè l'acquisizione di una qualifica professionale, nè isolate esperienze di stages: è necessario prevedere articolati e coordinati processi ciclici di formazione-lavoro-formazione, nella prospettiva metodologica dell'alternanza e della formazione ricorrente e continua.

Infine la formazione al ruolo deve tener conto della complessità del mondo del lavoro e del più vasto sistema socio-economico che esigono il superamento dell'individualismo operativo per sviluppare una dinamica relazionale entro cui giocare ruolo professionale e ruolo sociale.

La formazione al ruolo logicamente include come componente essenziale lo sviluppo dell'uomo come persona. E lo sviluppo dell'uomo come persona passa attraverso la cultura intesa come patrimonio di conoscenze, di beni, di valori, e come processo di acquisizione di conoscenze, rielaborazioni di contenuti, arricchimento della personalità.

La cultura che il sistema di formazione sviluppa è una cultura professionale, in quanto non può non tener conto della condizione in cui vivono e in cui vivranno i soggetti in formazione; è poi una cultura globale in quanto si riferisce ad un uomo in cui si fondono valori umani, valori sociali, valori professionali, valori etici; è infine una cultura integrale motivante la solidarietà verso una migliore qualità della vita.

Nel trasmettere questa cultura il CFP affronta la crisi dell'attuale modello di sviluppo imperniato su una continua crescita quantitativa, portatrice di un illimitato e non giustificato aumento di consumi, e insieme razionalizza gli effetti della diffusione delle nuove tecnologie, che esigono una diversa prestazione professionale e una diversa organizzazione del lavoro.

Quanto detto sembra possibile attraverso il perseguimento dei seguenti obiettivi:

Umanizzare la formazione al lavoro; socializzare l'esperienza lavorativa nell'insieme della vita di relazione; personalizzare la scelta e la pratica professionale; inserire il soggetto con competenza reale nel mondo del lavoro e nella società.

Sinceramente uno specifico della formazione professionale così inteso nel documento esaminato si perde nello sforzo di una ricerca di efficienza tecnica più che di efficienza professionale e sociale e i criteri di valutazione proposti si discostano dai parametri culturali e formativi degli Enti, i soli, lo diciamo senza timore di peccare d'immodestia, che garantiscono la realizzazione, e, quindi la valorizzazione della persona.

### **3. La formazione di portatori di handicap**

Ci pare opportuno dissentire dall'obiettivo che il documento pone per la formazione dei portatori di handicap.

È possibile per i portatori di handicap acquisire una professionalità? se ciò non è possibile l'intervento di formazione nei loro confronti diventa assistenza sociale.

Ci pare che la questione debba essere posta in termini diversi.

Gli Enti si muovono su questo terreno quando ormai si è già esaurito nella società un dibattito spesso più ideologico che razionale, e vogliono realizzare una presenza operativa nella direzione di una ricerca più meditata di ipotesi di intervento nell'area della formazione, come portatori di ideali e valori che coincidono con le istanze di quella parte della società che vuole essere più giusta e più civile.

Su questa istanza lontani dal pensare a risultati immediati di professionalizzazione impostano modelli d'intervento diversificati, convinti che gli obiettivi diventeranno possibili solo se i progetti verranno realizzati in collaborazione con le strutture sanitarie, assistenziali, familiari, che hanno l'obbligo di intervenire a favore di chi, per natura, sarebbe destinato all'isolamento e all'emarginazione.

Gli Enti si pongono dalla parte del giovane portatore di handicap non in funzione terapeutica-assistenziale, ma piuttosto in termini di educazione-formazione, poiché credono che, anche per questo tipo di giovane, è possibile la scelta educativa realizzata tramite la *Formazione Professionale*.

Ma questa sarà finalizzata non tanto alla acquisizione di un mestiere o di una professionalità specifica, quanto al recupero funzionale delle capacità residue e all'espansione dei potenziali di sviluppo, in vista di una migliore

integrazione sociale, che non può escludere un corretto inserimento nel mondo del lavoro, utilizzando le provvidenze di legge riservate alle cosiddette categorie protette.

#### **4. L'alternanza come metodo**

Il documento nell'intento di proporre una formazione che si diversifichi dai modelli tradizionali piuttosto scolastici indica lo stage in ambiente di lavoro come aspetto essenziale della formazione.

Nello sviluppo della tematica fa anche rilevare che la legislazione italiana dà una risposta limitata ed equivoca a questa esigenza attraverso i contratti formazione-lavoro.

Gli Enti non solo condividono le perplessità degli estensori del documento sulla validità formativa dei contratti formazione-lavoro, ma considerano l'alternanza metodo formativo che si realizza all'interno dei CFP con l'integrazione di acquisizioni scientifico-culturali ed esperienze tecnico-operative, e con il confronto diretto con la realtà produttiva, che raggiunge il momento più qualificante durante uno o più stages, che vengono considerati momenti forti di formazione e non semplicemente momenti prelaborativi.

La progettazione dello stage con il coinvolgimento dei soggetti in formazione, dei formatori, dei tutors aziendali, la realizzazione degli obiettivi programmati, la verifica dell'andamento dell'esperienza, la valutazione dei risultati positivi e negativi conseguiti fanno parte della metodologia formativa, che va ben al di là di una esperienza prelaborativa.

Lo stage diventa modulo di formazione al fine di realizzare esperienze che rendono meno traumatico il momento della transizione dalla formazione alla vita attiva.

Chi ha esperienza di formazione in alternanza comprende quanto questi obiettivi siano lontani dagli obiettivi dei contratti formazione-lavoro e invita la Regione a rivedere quanto troppo sinteticamente è indicato nel documento a proposito di formazione in alternanza che, al di là dei disposti legislativi e dei confronti, pur validi, con la realtà europea, è metodologia che qualifica ogni intervento formativo.

#### **5. Obbligo d'istruzione**

La Regione vive una sua grave difficoltà per l'incertezza in cui è costretta a fare previsioni programmatiche. I soggetti della formazione di base

di primo livello, durante il triennio di attuazione del piano, saranno ancora i quattordicenni forniti di licenza media, o i sedicenni forniti di certificazione di assolvimento del nuovo obbligo di istruzione?

Per gli Enti, come per la Regione, effettivamente questo è un problema molto serio, ma l'angolo di visuale assai diverso.

Le sfide tecnologiche e sociali, per essere vinte, richiedono un nuovo tipo di cultura, una cultura complessa in grado di confrontarsi con la realtà anch'essa assai complessa.

Questo problema chiama in causa tutto il sistema educativo relativamente alla quantità e alla qualità della formazione di base e al suo rapporto con la Formazione Professionale.

Riacquista senso la formazione culturale di base delle persone, cioè la loro capacità di possedere una visione d'insieme dei processi lavorativi, di saper risolvere problemi, di saper gestire in maniera flessibile il proprio ruolo, di saper padroneggiare l'informazione come nuovo strumento operativo.

Tutto questo evidenzia la necessità di un elevamento complessivo del livello medio culturale della popolazione.

E questa necessità viene identificata con il prolungamento dell'obbligo di istruzione dagli attuali otto anni ai previsti dieci anni.

Questo provvedimento che riscuote il consenso politico di tutte le forze parlamentari, poiché, tra l'altro, allineerebbe l'Italia con gli altri paesi europei, trova divergenze sull'articolazione tecnica: percorso unico o pluralità di canali? possibilità di spendere l'obbligo di istruzione anche nella Formazione Professionale?

Anche le aziende invocano questo provvedimento, partendo proprio dal fattore tecnologico che limita sempre di più il lavoro parcellizzato e dequalificato a vantaggio di ruoli nuovi di controllo e di coordinamento di processo.

Del valore di una maggiore cultura di base e della sua spendibilità ai fini di un buon inserimento lavorativo sono convinti anche i giovani che nell'86/87 sono passati per l'80,9% dalla scuola media alla scuola secondaria superiore.

Se questi sono i dati, la portata culturale complessiva dell'elevamento dell'istruzione obbligatoria sarebbe piuttosto ridotta, dato che la grande maggioranza dei giovani rimane già dentro la scuola fino al compimento del sedicesimo anno di età.

Il prolungamento dell'istruzione obbligatoria praticamente verrebbe ad istituzionalizzare una situazione che di fatto già esiste.

Non si tratterebbe di un provvedimento destinato ad innalzare il livello culturale complessivo della popolazione giovanile, ma di una iniziativa di por-

tata piuttosto limitata, anche se socialmente non meno significativa, in quanto rivolta al recupero di una fascia minoritaria e molto specifica di giovani.

Questa realtà mostra la necessità di concepire in maniera nuova le strategie del provvedimento.

Infatti il prolungamento dell'istruzione obbligatoria produrrà conseguenze relative in termini di partecipazione studentesca nel biennio dopo l'attuale scuola media.

La popolazione interessata al provvedimento è costituita da quattordicenni e da quindicenni che oggi abbandonano gli studi a questa età.

Tuttavia, perché in futuro accedano al biennio e ne completino il percorso si dovrebbe presumere che questi giovani lascino attualmente la scuola rispettivamente dopo il termine della media o dopo la frequenza del primo anno della scuola secondaria superiore.

Ma questa non è la situazione! Basta dare uno sguardo ai dati degli abbandoni e delle ripetenze per rendersi conto che la realtà del 19,1% di giovani che non proseguono gli studi è composta da tutt'altra aggregazione ed è portatrice di altri bisogni: il prolungamento alle fasce deboli dell'universo giovanile, che attualmente abbandonano già durante la scuola media, o durante il primo anno della scuola secondaria superiore.

È perciò un provvedimento che si deve porre prioritariamente il problema di come trasformare i due anni di ulteriore permanenza nella scuola in un percorso compiuto, capace di creare motivazione, che consenta ai giovani di accrescere il loro bagaglio culturale per inserirsi più facilmente nel mondo del lavoro e nella società.

Secondo noi questo obiettivo, e ben lo sottolinea anche il documento, non lo si raggiunge con un percorso unico, ma con la pluralità dei canali, di cui uno, privilegiato, dovrà essere la Formazione Professionale regionale.

## **6. Il decentramento**

Il documento ripropone la delega alle province delle funzioni amministrative e, forse anche programmatiche, della Formazione Professionale.

Questo proposito lascia gli Enti convenzionati molto perplessi, anche se i principi che lo ispirano appartengono alla legislazione nazionale e regionale.

Il problema non è tanto se decentrare o non decentrare, ma cosa decentrare e come decentrare per evitare gli inconvenienti verificatisi nelle Regioni dove il decentramento è stato già realizzato.

Sta bene che la Regione, ente di programmazione e di coordinamento,

non gestisca direttamente centri di formazione professionale e li affidi alle province.

Ma non appare chiaro il senso delle strutture consortili che dovrebbero sorgere a vantaggio di un decentramento più concreto: bisognerà approfondire obiettivi, contenuti, strategie operative, garanzie per le diverse proposte formative.

## **7. I centri di eccellenza**

Gli Enti guardano con preoccupazione a queste strutture privilegiate, che, fornite di maggiori mezzi, potrebbero occupare spazi di progettazione, di studio, di ricerca, di sperimentazione, mortificando la loro creatività e la loro capacità formativa nei livelli più qualificati della Formazione Professionale.

La Regione deve preoccuparsi invece di mettere gli Enti nella situazione ottimale di rendere centri di eccellenza ogni loro sede operativa attraverso una equa distribuzione delle risorse che permetta la realizzazione di efficienti sedi regionali di coordinamento, in grado di produrre progettualità, formazione dei formatori, pacchetti applicativi e sussidi descrittivi, audiovisivi e multimediali.

Il documento riconosce agli Enti un patrimonio che va conservato e accresciuto tramite il loro ruolo di interlocutori privilegiati della Regione, tramite la loro opera di coordinamento dei CFP di loro emanazione, tramite la progettualità derivata dalla originalità delle loro proposte formative, tramite l'esperienza spesso secolare di cui sono portatori, che li ha messi in grado di adeguare curricoli e progetti formativi alle emergenze del territorio e all'evolversi storico di tecnologie e professionalità.

Se si continuerà ad operare sulla linea della valorizzazione del ruolo degli Enti il sistema di formazione professionale della Regione Piemonte supererà lo spartiacque di cui si parlava all'inizio di questa conversazione e il salto di qualità sarà costituito dal passaggio dalla tutela alla eccellenza, che poi costituirà la migliore tutela di un servizio insostituibile per lo sviluppo economico e sociale della Regione.





# SEGNALAZIONI BIBLIOGRAFICHE

---

*a cura di Natale Zanni*

*Rapporto ISFOL 1987*, Milano, Franco Angeli, 1987, pp. 568.

Il rapporto ISFOL, focalizza per l'87 un aspetto della problematica riguardante la Formazione Professionale (FP) e il mondo del lavoro: la necessità di avviare processi di innovazione in ambito formativo ripensando le modalità di intervento sia da un punto di vista « filosofico-pedagogico » che tecnico-pratico. Non si riduce cioè a relazionare su tali problemi, ma li inquadra « nel contesto della dinamica della domanda e dell'offerta di lavoro dentro alla nostra realtà economico-sociale, nelle tensioni create dalla disoccupazione giovanile, nelle politiche per l'imprenditorialità e la creazione di impresa, con un esame puntuale dell'evoluzione delle professioni, della potenzialità di usufruire del Fondo Sociale Europeo, delle prospettive delle nuove tecnologie della didattica e dei nuovi strumenti operativi, sia che si tratti dei vari tipi di contratti dei giovani che delle agenzie del lavoro previste dalla legge 56 ».

Il primo capitolo presenta la formazione tra realtà e rigenerazione, esaminando le potenzialità e i limiti del sistema di Formazione Professionale; aspetti legati al tipo di formazione attuale, ai metodi e strategie più opportuni da utilizzare per concretizzare le istanze innovative; aspetti sul finanziamento della FP; sull'orientamento come strumento per la transizione; sull'insieme del sistema regionale di FP; sull'andamento degli stanziamenti del Fondo Sociale Europeo in Italia e sulla legislazione statale in materia di FP. Il secondo capitolo tratta la relazione tra formazione e dinamica della

domanda e dell'offerta di lavoro nella realtà economico-sociale, affrontando il problema del movimento occupazione-disoccupazione; della nuova normativa sul collocamento; delle caratteristiche e dinamiche della domanda di lavoro qualificato; delle linee di tendenza per quanto riguarda la dinamica del lavoro femminile ed infine alcuni elementi della condizione giovanile in rapporto al problema della disoccupazione confrontata con la situazione dei Paesi dell'OCSE. Il terzo capitolo si ferma ad analizzare il problema della formazione e occupazione giovanile, incentrandosi sulle problematiche della formazione e occupazione dei giovani viste alla luce della normativa vigente in materia. Il quarto capitolo tratta della dinamica di formazione per l'imprenditorialità e la creazione d'impresa, sviluppando l'argomento inerente la cultura imprenditoriale vista come segmento del mondo formativo, nelle tipologie di azioni e di figure professionali e nella tipologia di servizi che contribuiscono a produrre o sviluppare tale cultura. Il quinto capitolo si ferma ad analizzare l'evoluzione delle professioni toccando problemi legati all'osservatorio delle professioni, alle fasce di professionalità e alla corrispondenza delle qualifiche di FP tra gli Stati membri della CEE. Il sesto capitolo presenta delle proposte e progetti, focalizzando l'attenzione sulla formazione delle risorse istituzionali coinvolte nella valutazione dei progetti del Fondo Sociale Europeo; sulla sperimentazione formativa; su un modello organizzativo di azienda lavoro ed infine su una proposta per l'occupazione giovanile. Il settimo capitolo è documentativo e riporta: una rassegna bibliografica (1986-1987) sulla formazione, l'orientamento, l'innovazione tecnologica e la professionalità; una documentazione sull'attività dell'ISFOL nello stesso periodo e una selezione di argomenti riguardanti FP, mondo del lavoro e relativi problemi ad esso legati tratti dalla stampa dei maggiori quotidiani italiani in modo sistematico per un periodo di diversi mesi (fine 86 - giugno 87).

È un documento ricco di dati e spunti per chi si interessa particolarmente di FP, anche se affronta la problematica in una visione parziale dando poca attenzione al mondo della prima FP, mondo che è difficile, se non impossibile, ignorare se si desidera avere una seconda, terza formazione in un'ottica di formazione permanente.

ISFOL, *Repertorio delle professioni*, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1987, pp. 583.

Il distacco tra mondo della formazione e mondo del lavoro è un problema che si fa sentire più prepotentemente sia nella formazione professionale, sia nella scuola. È un distacco che si traduce in oneri pesanti singoli e per l'intera società. Vari sono i motivi che hanno portato e portano a tale situazione; motivi ormai analizzati in diverse sedi. Uno di questi certamente è la poca conoscenza delle possibilità dei due mondi: formativo e lavorativo. Il volume cerca di presentare le possibilità offerte dal mondo del lavoro e orientare alla scelta della professione in un mondo produttivo sempre più esigente e sofisticato. È una prima edizione di un manuale che intende presentare tutte le principali professioni che un giovane, o un lavoratore, in mobilità, può realisticamente prendere in considerazione per entrare nel mondo del lavoro sia come lavoratore dipendente che in proprio. Il manuale contiene 115 schede informa-

tive sulle diverse professioni possibili, scelte tra quelle quantitativamente più significative per contenuto innovativo e per possibilità occupazionali.

Nella prima parte viene affrontato il tema: lavoro e professioni in Italia. In essa si analizzano problematiche legate alla dinamica del lavoro con particolare riferimento all'occupazione e disoccupazione (e relative cause che producono tali fenomeni); alle prospettive future del mercato del lavoro; alla struttura e dinamica delle professioni. Analisi che permette di comprendere meglio il pianeta mondo del lavoro e le sue esigenze.

Nella seconda parte, la più voluminosa e interessante da certi punti di vista, vengono presentate le schede delle figure professionali. Schede scelte in base a criteri di possibilità occupazionali, di novità e di rappresentatività delle trasformazioni sociali organizzative e produttive in atto. Ogni scheda è articolata in otto sezioni distinte: definizione del «tipo» di occupazione in cui si cerca di presentare l'attività professionale e le principali funzioni che la caratterizzano; situazione/tipo di lavoro che presenta le modalità che accompagnano l'esercizio della professione; requisiti per l'accesso al ruolo, le attitudini richieste e la preparazione specifica necessaria con la segnalazione di leggi che regolano l'esercizio della professione; prospettive di carriera, definendo per quanto è possibile percorsi e opportunità; professioni simili e correlate con segnalazioni di attività che ne integrano o condizionano in modo sostanziale l'azione; retribuzioni e guadagni immediati e dopo tempi definiti, segnalando l'eventuale presenza di particolari condizioni o opportunità di avere vantaggi indiretti; livelli occupazionali e previsioni a medio termine segnalando le aree geografiche con maggiori possibilità occupazionali sia attuali che in un futuro; fonti di informazione su associazioni, Enti di formazione e stampa specializzata per poter avere altre notizie utili ai fini della presa di decisione. Le attività professionali vengono poi raggruppate in alcune aree di cui si presenta una breve descrizione: agricoltura e ambiente; produzione industriale; servizi alla produzione; credito, assicurazione e finanza; commercio e altre attività.

È un lavoro interessante che permette di avere un primo orientamento su sbocchi occupazionali, anche se il mercato del lavoro ha una certa componente di imprevedibilità che è difficile schedare e che esige l'analisi di altri elementi. Per cui si rende indispensabile approfondire ulteriormente alcuni aspetti, se si vuole che l'esercizio della professione scelta diventi un momento di maturazione globale, un momento interessante e formativo nella vita della persona e non una parentesi più o meno gradita.

PELLERAY M. (a cura di), *Domanda di educazione e nuove tecnologie della comunicazione*, Roma, LAS, 1987, pp. 196.

È ormai noto che l'ingresso sempre più massiccio di nuove tecnologie nel campo della comunicazione è causa di profonde ristrutturazioni sociali e culturali che obbligano ad una revisione del modo di agire in diversi settori della vita umana, in particolare un ripensamento del processo formativo sfidando l'azione educativa con nuove provocazioni e sollecitazioni. Il volume raccoglie gli atti del convegno organizzato dal 2 al 4 gennaio 1987 dalla Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università

Pontificia Salesiana in collaborazione con i Cinecircoli Giovanili Socioculturali. È stato un convegno il cui scopo era forse ambizioso, ma molto stimolante: analizzare alcuni aspetti, ritenuti assai importanti in campo educativo, sul delicato problema del rapporto tra nuove tecnologie della comunicazione ed educazione. Esso è diviso in tre parti corrispondenti alle tre grosse tematiche toccate nel convegno, con una conclusione in cui si riporta il dibattito della tavola rotonda.

Nella prima parte viene affrontato il tema: il mondo delle nuove tecnologie della comunicazione e il loro impatto sulla cultura, il lavoro, la vita. I sei relatori hanno analizzato tale tema da diverse angolature: l'impatto delle nuove tecnologie sulla cultura e sulla vita dell'uomo, sul lavoro, sulla professionalità e la formazione permanente; le nuove tecnologie della comunicazione sfidano la coscienza dei singoli e l'impegno delle istituzioni; tecnologie, antropologia ed educazione; categoria del tempo e nuove tecnologie della comunicazione; informazione, comunicazione ed educazione.

Nella seconda parte si affronta il tema: le nuove tecnologie della comunicazione sollecitano nuovi e più adeguati processi formativi nella scuola, nella famiglia, nelle associazioni e nella chiesa. I quattro relatori sviluppano il tema analizzando la domanda di educazione emergente nel contesto delle nuove tecnologie della comunicazione; la scuola e la formazione professionale di fronte alle nuove tecnologie della comunicazione; nuove tecnologie e nuove dimensioni educative per la famiglia e i giovani; la catechesi e le nuove tecnologie della comunicazione.

Nella terza parte viene affrontato il tema: l'impegno della chiesa di fronte alle nuove tecnologie della comunicazione e al loro impatto sull'uomo e la società. La relazione riguardante la pastorale della chiesa universale in un ambiente di reti di comunicazione mondiali ha preparato in un certo senso la tavola rotonda successiva. Al termine vengono riportati gli interventi della tavola rotonda incentrata sull'impegno ecclesiale italiano nel campo della comunicazione sociale e dell'informazione.

È un volume che risente del contributo di diversi autori e, come sovente capita in questi casi, non sempre tra loro coordinati, che può fornire però un valido strumento aggiornato di studio, di riflessione e di impostazione, nei riguardi dei processi educativi che si svolgono nella scuola, nella famiglia, nelle associazioni e nella più vasta comunità civile ed ecclesiale.

Toso M., *Chiesa e Welfare State*, Roma, LAS, 1987, pp. 141.

Particolarmente dopo il concilio il problema sociale si è fatto sentire con maggior forza in ambito ecclesiale. Le risposte e domande pressanti della società non sono state sempre lineari ed articolate, né sempre tempestive. Tale fatto può essere un sintomo della complessità della materia, ma può anche rilevare la poca conoscenza dell'argomento e il modo alquanto empirico con cui sovente si affronta un problema interessante, ma anche assai complesso. Operando in ambiente formativo può essere utile ed importante conoscere più puntualmente aspetti legati all'etica, ai problemi morali che sono sottesi ad alcune scelte sociali fatte dai gruppi politici, dallo «Stato» nel suo insieme, per far maturare negli allievi una coscienza critica e sensibile alle realtà sociali. È questo l'argomento che affronta il volumetto. In realtà, si fa notare nella presentazione, «risulta sempre più drammatico il gap tra Stato e società,

la degradazione della dimensione politica che si sfilaccia nell'acquitrino della lotta per il potere... Nè risulta, all'interno di un sistema che dovrebbe tutelare i più indifesi, un privilegiamento dei più forti e dei più protetti... ».

Certo, il problema non è di facile soluzione perché la realtà è complessa e semplificarla troppo può significare tradirla. Giustamente, si sottolinea ancora nella presentazione che il tema è delicato e interessa diversi settori. Non è una questione solo scientifica o tecnica la problematica complessa del « Welfare state ». È, anzitutto, un'urgenza di tipo etico... Il coraggio, la lealtà, la rettitudine, la trasparenza, l'esercizio della giustizia come dare a ciascuno secondo il suo bisogno, sono le premesse indispensabili per una rifondazione non nominale, ma storica, dello Stato sociale ».

Oggi più che mai la speranza della difesa incondizionata di questi valori è un impegno per tutti i cittadini indipendentemente dalla religione che professano; per i cristiani però questo diventa un impegno-dovere, che va affrontato seriamente per contribuire alla costruzione di una società più giusta e attenta alle reali esigenze di tutti gli uomini.

È su queste tematiche che si sviluppa il discorso dell'autore. Un primo capitolo cerca di inquadrare la problematica affrontando alcuni aspetti peculiari dello Stato del benessere, dello Stato sociale e delle sue fasi di sviluppo. In un secondo capitolo si presenta l'insegnamento sociale della chiesa in questi ultimi 100 anni e lo « Stato del benessere » analizzando brevemente il pensiero dei diversi pontefici, da Leone XIII a Giovanni Paolo II, sull'argomento. Nell'analizzare tale pensiero l'autore cerca di evidenziare il formarsi di una certa maturazione sociale che si andò via via costruendo con l'evolversi degli eventi. Nel terzo capitolo infine si cerca di dare alcuni orientamenti di soluzione della crisi del « Welfare State »: uno Stato personalista; uno Stato di comunione di intenti e di valori; uno Stato di solidarietà collaborante; uno Stato di giustizia sociale; uno Stato di democrazia compiuta; uno Stato di programmazione dello sviluppo, pluralistico e solidale, in una comunità mondiale di sviluppo planetario ed infine alcune considerazioni sull'apporto dell'insegnamento sociale pontificio nella formazione sociale e politica globale.

È un volumetto interessante, e, anche se non esaustivo dell'argomento, affronta alcuni aspetti non sempre tenuti in dovuta considerazione quando si tratta del problema. Aspetti utili per chiarire, integrare e conoscere meglio la linea seguita in tale campo in quest'ultimo secolo della Chiesa cattolica che, pur avendo avuto momenti di incertezza, ha anche cercato di affrontare il problema con coraggio e profondo interesse per l'uomo.

