

## Integrazione formazione e lavoro nel CFP CNOS-FAP di Misterbianco

FRANCESCO  
MAJORANA

### Il contesto in cui opera il Centro

Il CFP di Misterbianco nasce nel 1985 sulla spinta di un gruppo di giovani che, partendo da un'esperienza ecclesiale di comunità al servizio di un territorio della periferia ovest di Catania, decidono di dedicare la propria vita professionale ai giovani, uomini e donne, che vivono nelle frazioni di Misterbianco. Pare opportuno dedicare un poco di spazio alla descrizione, seppur sommaria, del contesto territoriale e sociale in cui si è operato in questi anni proprio per l'enorme influenza che questo territorio ha avuto e continua ad avere nella vita e nello sviluppo del Centro.

Le frazioni di Misterbianco contano oggi circa ventimila abitanti, molti considerato il fatto che trent'anni fa erano circa quattrocento, troppi se si pensa che il 90% delle abitazioni è abusivo. Negli ultimi anni l'amministrazione comunale si è impegnata nel rendere strutturalmente più vivibili i quartieri: vi funzionano, anche se con problemi, un asilo nido, scuole elementari e medie, sono state create piazze e spazi

*Nel contesto dei processi di integrazione tra formazione professionale e mondo del lavoro, l'esperienza del CFP Romero di Misterbianco CT descrive l'itinerario di avvicinamento tra i due mondi in un ambiente difficile e pieno di diffidenze, fino alla realizzazione di un progetto sviluppato nel quadro dell'iniziativa Comunitaria Occupazione Youthstart, che ha portato alla creazione di un "Ristorante d'applicazione", inteso come spazio all'interno del quale il giovane vive un'esperienza formativa basata sulla realizzazione piena del processo produttivo. Si tratta di un ristorante vero e proprio, con una vera clientela da accogliere e servire, con piatti da preparare e presentare adeguatamente.*

\* Progettista presso il CNOS FAP Regione Sicilia - CFP di Misterbianco (CT)

dedicati alle attività ludiche dei bambini, le strade sono asfaltate. Resta immutato e tale resterà per lungo tempo, uno dei problemi più forti anche se meno percepiti tra gli abitanti: la mancanza di una radice comune, di un'identità definita, il senso di appartenenza ad una comunità civile. Frutto di un'immigrazione proveniente dai paesi dell'interno della Sicilia, il quartiere è nato spontaneamente, senza piano regolatore, arricchendo chi ha lottizzato terreni inutilizzabili altrimenti (si tratta infatti di *sciara*, pietra lavica), divenendo un agglomerato di case e persone.

È facile individuare le **problematiche** più stringenti e maggiormente bisognose di risposte concrete. A questo proposito vengono riportati i dati di una piccola ricerca svolta tra il '95 ed il '96 tra i giovani che frequentano il CFP.

- Il problema più evidente è quello del **lavoro**, lavoro che non c'è e se c'è è spesso nero o quantomeno grigio. Il 7% dei padri degli allievi del CFP ha perso il proprio lavoro o si trova in una condizione di grave crisi. Si tratta di operai di industrie che hanno chiuso le attività produttive o di muratori e manovali sommersi dalla crisi del settore edilizio e dalla fine dei grandi appalti pubblici. Il 56% dei giovani, ragazzi e ragazze, sono inoccupati; è vero che ci si iscrive nelle liste di collocamento anche se si sta ancora frequentando la scuola superiore, ma è altrettanto vero, ed il problema non è certo circoscritto alle frazioni di Misterbianco od alla provincia di Catania, che l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro rappresenta un'emergenza a livello Europeo, anche se con dimensioni del problema diverse, ed uno degli ostacoli maggiori ad una qualunque progettazione di se stessi che voglia essere significativa. Sul piano del lavoro ancora più difficile è la condizione femminile, solo l'8% delle madri dei nostri allievi lavora e se è difficile trovare un lavoro per un giovane, risulta quasi impossibile per una ragazza.
- Le prospettive possibili sembrano essere solo due: un matrimonio, più o meno precoce, per le ragazze visto come opportunità di "liberazione" dalla famiglia, un lavoro, qualunque esso sia ed a qualunque condizione per i ragazzi. Baristi che lavorano per 100.000 lire alla settimana, muratori e meccanici per auto e moto che lavorano per cifre molto simili, ambulanti, più o meno abusivi, che frequentano i mercati rionali. Altissimo è il rischio di una devianza conclamata fatta di piccoli furti o scippi o, in alternativa, di una marginalità nei confronti di un sistema di valori che propone modelli e stili assolutamente irraggiungibili per loro.
- Altro problema, in parte collegato al primo è quello **culturale**. Possiamo parlare di una condizione di vera e propria povertà culturale che condiziona il presente ed il futuro degli allievi del Centro. Dalla nostra piccola indagine è emerso come oltre il 70% delle famiglie possiede un video registratore, il 45% ne possiede due, ma solo il 15% ha un'enciclopedia a casa e solo il 5% l'ha utilizzata nel corso dell'ultimo anno, l'80% non ha libri ed il 90% dei ragazzi non è mai stata all'estero, ma il 70% di loro ha un parente emigrante.
- Sul piano dell'esperienza scolare il 35% dei ragazzi ha subito un bocciatura ed ha un vissuto estremamente negativo rispetto all'istituzione

scuola e di riflesso manifesta un'autostima molto bassa anche per ciò che riguarda le attitudini allo studio.

- Anche il "clima" culturale più ampio pone notevoli interrogativi a causa di una cultura mafiosa che è presente e che si manifesta non sempre in maniera eclatante e facilmente individuabile, ma è spesso sottile e quindi più pericolosa. Tale clima influenza negativamente la fiducia nel futuro e nelle istituzioni, la possibilità di immaginarsi imprenditori di se stessi, la possibilità di una relazione positiva con le istituzioni educative, la qualità delle relazioni tra i giovani spesso improntata alla violenza.
- Più controverso il ruolo assunto dalla famiglia. Da una parte emerge una fondamentale funzione di ammortizzatore capace di mantenere, anche a prezzo di enormi sacrifici, i figli garantendo loro una, altrimenti impossibile, sussistenza. D'altra parte questo comporta il replicare schemi e condizionamenti che non favoriscono un processo di autonomia e, molto spesso, costringono le donne entro schemi che non lasciano spazio alla crescita personale ed alla costruzione di un progetto di vita e professionale personale.

Se le criticità del contesto sono evidenti, per avere una visione chiara non è possibile disconoscere l'insieme delle *opportunità* e dei punti di forza che sono senz'altro presenti.

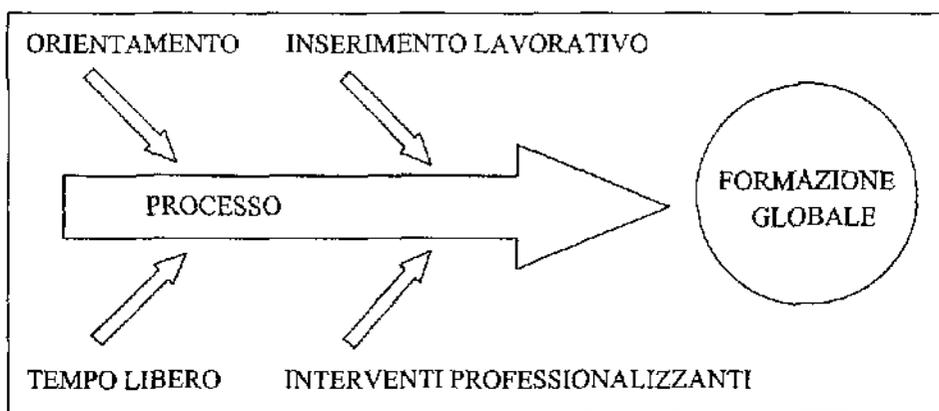
- La città di Catania, nel suo complesso, vive un periodo di grande rilancio economico e sociale. Due sono i settori che guidano questa ripresa: la *micro elettronica*, si parla infatti di una *silicon valley* alle falde dell'Etna, ed il **turismo**. Negli ultimi anni il numero delle presenze di turisti italiani e stranieri è cresciuto del 10% ed attraverso programmi specifici (Urban ed il Patto Territoriale) si sta cercando di incrementare tutto il comparto.
- Dal punto di vista **sociale**, il recupero di parte del centro storico ed una maggiore coscienza civile fanno ben sperare per il futuro. Ancora molto resta da fare per le periferie che al momento sono ancora ai margini di questa rinascita, ma sicuramente il clima complessivo è migliorato rispetto a qualche anno fa.

## **Il Centro Formazione Polifunzionale**

Nei suoi quindici anni di storia il CFP di Misterbianco si è profondamente rinnovato sotto molti punti di vista, segno di una continua ricerca di innovazioni organizzative e metodologiche che hanno permesso di meglio rispondere ai pressanti bisogni che venivano dall'ambiente circostante. Tali innovazioni hanno riguardato l'organizzazione del Centro che ha adesso due sedi operative (una a Misterbianco ed una nel centro storico di Catania) e la sua funzione dirigenziale (si è passati da una direzione condivisa tra due persone, ad una direzione singola con uno staff, per finire ad una direzione che, in un modello organizzativo che non esiste in altri CFP, è di

gruppo). Sul piano metodologico, alla fine degli anni ottanta, il CFP ha abbracciato la modularietà e attualmente sta sviluppando, con grande fatica, un sistema di personalizzazione dei percorsi e di individualizzazione degli apprendimenti. Si è iniziato lo studio e l'applicazione di un proprio sistema di crediti formativi, in attesa di una regolamentazione del sistema delle Unità Formative Capitalizzabili. Il CFP ha sviluppato una rete di relazioni con il mondo delle aziende, che ha consentito di iniziare già da molti anni una serie di esperienze di integrazione con il mondo del lavoro di complessità sempre crescente e che verrà meglio sviluppato ed approfondito più avanti.

Sul piano della filosofia complessiva, rimanendo fedele ai modelli ispiranti, estremamente difficili da seguire, Don Bosco e Mons. Oscar Romero, il Centro di Formazione Professionale sta traghettando verso un Centro di Formazione Polifunzionale. Intende cioè ispirarsi non ad un modello agenziale - creazione di una struttura *hard* ridotta, ricerca di risorse specialistiche all'esterno, solo sulla base delle necessità, per offrire una moltitudine di servizi a tutti i soggetti del territorio - ma trasformarsi in un Centro all'interno del quale i giovani, in particolare coloro che si trovano in una condizione di svantaggio, possono trovare più servizi, che in un processo armonico, favoriscono la crescita globale della persona. Tale concezione filosofica può essere descritta graficamente così:



Il presente intervento cercherà d'analizzare le possibilità d'integrazione tra due aree fondamentali: interventi formativi e inserimento lavorativo. Tali aree sono state ritenute fondamentali sin dai primi anni dalla fondazione del Centro tanto che, in un contesto regionale che riteneva impossibile, per motivi legati al sistema burocratico e/o alla poca sensibilità delle aziende, un qualunque tipo di raccordo con il mondo produttivo, in un continuo crescendo sono state organizzate nei primi anni visite guidate, poi gli stage, poi i tirocini formativi, per giungere a percorsi formativi in alter-

nanza con risultati assolutamente soddisfacenti sia per i giovani come pure per le aziende. Iniziare non è stato semplice, perché sembravano insormontabili sia gli ostacoli posti dai referenti istituzionali che non avevano alcuna esperienza in tal senso, sia la diffidenza delle aziende che, solo dopo un paziente lavoro di convincimento, hanno accettato di accogliere i giovani in formazione.

Pian piano ci si è resi conto che, quanto dicevano i formatori delle regioni del Nord, Veneto in testa, era realizzabile e poteva rappresentare una grande occasione di crescita per il Centro, ma soprattutto per i giovani.

### **Le motivazioni e le modalità dell'integrazione dei sistemi**

Probabilmente le motivazioni che giustificano lo sforzo, progettuale prima e la concretizzazione di azioni congruenti poi, della costruzione di un sistema di relazioni con il mondo del lavoro, possono essere più numerose di quelle individuate nel progetto del Centro. Le seguenti sono, probabilmente, le più significative maturate nell'esperienza del Centro di Misterbianco:

1. la possibilità di vivere una parte del tempo, che il giovane ha dedicato alla sua formazione professionale, all'interno dell'azienda permette una maggiore **consapevolezza** del percorso effettuato e delle competenze acquisite sul piano tecnico. È il momento in cui, aldilà delle valutazioni effettuate presso il Centro nelle attività di laboratorio, il giovane può dire "sono o non sono capace di ...";

2. all'interno dell'azienda il giovane ha la possibilità di **integrare nuove competenze** grazie alla presenza di macchinari ed attrezzature diverse da quelle che trova al CFP;

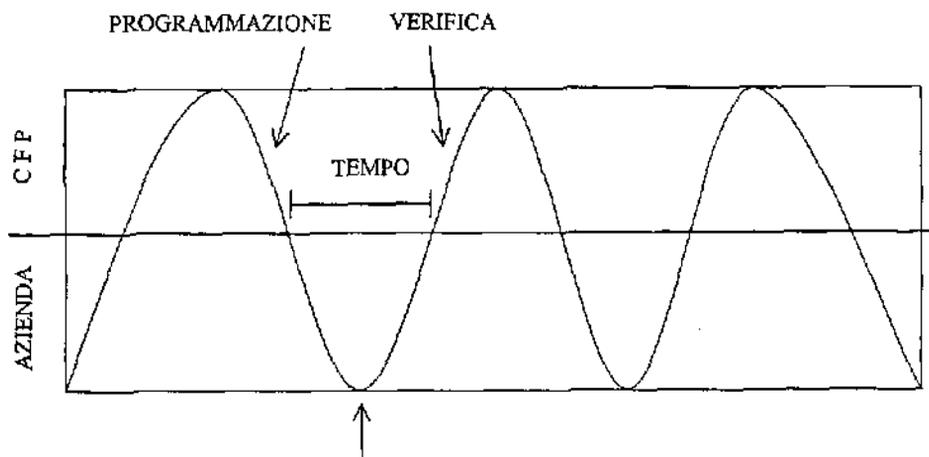
3. il confronto con l'azienda rappresenta uno stimolo all'**aggiornamento** ed alla **formazione continua** dei formatori;

4. la ricaduta più significativa risiede nel fatto che l'esperienza in azienda **contribuisce allo sviluppo delle competenze trasversali e personali** che costituiscono la base senza la quale i rischi di fallimenti successivi crescono in maniera esponenziale. Il giovane sviluppa l'autostima, la capacità di relazionarsi positivamente con il datore di lavoro e con i colleghi, impara a resistere allo stress, comprende l'importanza della puntualità e dell'affidabilità, cresce nell'assunzione di responsabilità.

Il raggiungimento di tali obiettivi resta condizionato in maniera determinante da una serie di fattori che il CFP può controllare in parte. Si tratta innanzitutto di operare una selezione delle aziende: ognuna di esse può e deve trarre vantaggio dall'opera del giovane, ma deve altresì garantire la possibilità di apprendere, la congruenza delle mansioni con il profilo professionale di riferimento, la sicurezza in tutte le fasi, la disponibilità al confronto con il tutor e con i formatori del CFP.

Un secondo elemento da tenere presente è il fattore tempo: il sistema di

alternanza può dare i migliori risultati, perché consente di interpolare l'esperienza alla verifica ed alla programmazione come è possibile notare attraverso il seguente schema:



Se l'ampiezza del tempo nelle oscillazioni tra il lavoro in azienda e quello svolto presso il CFP è troppo ampia, i momenti della programmazione e della verifica dell'esperienza e degli apprendimenti in azienda ha poco senso. In un'esperienza aziendale della durata di un mese, quanto programmato insieme agli allievi presso il CFP viene realizzato in un arco di tempo eccessivo e sarà verificato soltanto al rientro, impedendo di fatto i necessari aggiustamenti e le opportune correzioni al percorso. Tutto ciò è particolarmente vero quando ci si accosta alla possibilità di far incontrare ai giovani il mondo del lavoro spogliandosi della presunzione che l'azienda possa adeguarsi ai metodi, ai tempi, ai contenuti, alla progressione dell'attività di formazione.

I francesi, descrivendo i diversi modelli possibili di alternanza, fanno riferimento a due macro tipologie: giustapposta ed integrata. Nel *modello giustapposto* i due sistemi restano separati tra di loro, l'unico elemento di unione è rappresentato dal giovane che trascorre una quota, più o meno significativa, di tempo all'interno dell'azienda. Conclusa questa fase, il giovane rientra al CFP dove riprende il percorso formativo previsto. Il *modello integrato* prevede, invece, numerose interconnessioni tra i due sistemi e, per fare ciò, è necessario modificare profondamente l'organizzazione del percorso formativo. Tale modello può essere così schematizzato:

|                               |                            |                            |
|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| SISTEMI                       | <b>CFP</b>                 | <b>AZIENDA</b>             |
| MISSIONE                      | <b>FORMAZIONE</b>          | <b>PRODUZIONE</b>          |
| STRUMENTO DI PROGRAMMAZIONE 1 | <b>GUIDA CURRICULARE</b>   | <b>PROCESSO PRODUTTIVO</b> |
| STRUMENTO DI PROGRAMMAZIONE 2 | <b>PROCESSO PRODUTTIVO</b> | <b>PROCESSO PRODUTTIVO</b> |

Se ci si pone nell'ottica del dialogo tra i sistemi, in una concertazione che produce prassi significativa e positiva per i giovani, non si può trovare come terreno di base quello della missione, che è e deve restare diversa.

Il terreno sul quale fondare questa relazione virtuosa è quello degli strumenti di programmazione. Adottare il processo produttivo del settore di riferimento come strumento di programmazione dell'attività formativa del CFP significa innanzitutto uscire dal meccanismo, proprio della scuola, di un'organizzazione delle attività fatta di obiettivi e contenuti didattici. Si tratta di passare dal modulo alla situazione problema, intesa come fase del processo produttivo, dall'obiettivo alla competenza, dai contenuti ai compiti.

### **Il progetto ETC-REN**

Finanziato dalla Commissione Europea DG V e dal Ministero del Lavoro nel quadro dell'Iniziativa Comunitaria Occupazione Youthstart, il progetto ETC-REN (Employment Training and Change - Restaurant of Europe Network) è frutto della precedente esperienza maturata all'interno di un altro progetto Youthstart "Youth Lift". Con tale progetto, insieme ai partners di ora ed altri, si sono sviluppati strumenti formativi (guide curriculari, metodologie, strumenti di analisi e di intervento) che consentissero lo sviluppo integrato di competenze professionali e trasversali. Divisi in tre gruppi di lavoro sono state sviluppate le guide degli installatori impianti elettrici (comune al CNOS-FAP ed ai partners francesi e portoghesi), dell'aiuto cuoco (francesi, tedeschi e spagnoli) ed una raccolta di strumenti per lo sviluppo della motivazione da utilizzare prima, durante e dopo il percorso formativo.

Con il progetto ETC-REN l'obiettivo è quello di individuare nuove forme capaci di modificare il sistema della Formazione Professionale e, lo strumento ideato, è la costituzione di una rete europea di "Ristoranti d'applicazione".

Il "Ristorante d'applicazione" viene inteso come spazio all'interno del quale il giovane vive un'esperienza formativa basata sulla realizzazione piena del processo produttivo. Si tratta di un ristorante vero e proprio, con una vera clientela da accogliere e servire, con piatti da preparare e presentare adeguatamente.

Prezioso è stato il confronto con i nostri partners.

Il **Kiez Kuchen** di Berlino è un'organizzazione non-profit facente parte di *Bildungsmarkt e.V.* che si occupa della formazione professionale di giovani svantaggiati nel settore della ristorazione. Gestisce otto ristoranti in varie parti della città e produce 1200 pasti al giorno; di questi ottocento sono destinati agli ospedali, ai centri di accoglienza per profughi ed immigrati, i restanti quattrocento sono venduti al pubblico. È stato molto interessante esaminare il funzionamento di un'organizzazione tanto complessa e che, con forza, resta fedele ad un modello di intervento sociale con un pubblico che resta escluso dai percorsi del sistema duale perché non trova spazio nelle aziende.

Il secondo partner, il **Centre Formation Apprentissage** della *Chambre de Metiers de la Corse du Sud* di Ajaccio, con la sua presenza è stato indispensabile per lo sviluppo del progetto. Il vedere realizzati in pieno nella loro azione formativa i concetti pedagogici di personalizzazione del percorso, di individualizzazione, di autoapprendimento è stato motivo di grande stimolo e opportunità reale di importazione di buone prassi.

Una formazione che prevede la vendita al pubblico dei prodotti della formazione non costituisce un'innovazione in senso assoluto a livello europeo: esperienze significative esistono in Danimarca, in Germania, nel Regno Unito ed in Francia. I settori in cui si è sperimentato tale modello con pieno successo sono i più svariati ed i risultati ottenuti, che confermano quelli da noi osservati, sono da individuare:

- nella acquisizione di una piena responsabilità da parte del giovane, che si sente protagonista di ciò che succede;
- nello sperimentare, da parte del giovane, la gratificazione data dal successo, dall'essere artefice di ciò che viene servito e di come viene servito, nella relazione con una clientela che può gradire, ma che può anche essere insoddisfatta;
- nel riconoscimento al giovane di una forma di retribuzione che non è assistenza, gettone di presenza o indennità, ma riconoscimento del lavoro svolto;
- nella piena integrazione di ciò che viene fatto nel CFP con quanto realizzato in azienda, ma con una differenza sostanziale che contraddistingue e che continuerà a dare identità al lavoro svolto nel CFP: l'attenzione fondamentale al giovane, piuttosto che al prodotto da servire, alla formazione, piuttosto che alla produzione.

Permangono delle difficoltà soprattutto di carattere burocratico ammini-

strativo: manca un regolamento che disciplini la vendita dei prodotti della formazione — sebbene nella regolamentazione prodotta dal Ministero del Lavoro per i progetti finanziati dal FSE si faccia esplicito riferimento alla vendita di tali prodotti — ed i referenti locali si trovano impreparati ad affrontare una situazione che è del tutto nuova per loro.

I Centri di formazione e produzione — ma è anche un problema trovare dei termini che meglio sintetizzino questo tipo di formazione — possono diventare un modello di riferimento interessante nell'ottica dell'integrazione formazione-lavoro e trovare la stessa diffusione che hanno in altri paesi dell'Unione.

Ma a patto che vengano rispettate tre condizioni:

**1. primato della formazione sulla produzione.** Se è possibile fare formazione, a titolo d'esempio, producendo al tornio 20 pezzi al giorno, non è possibile, per far fronte ad un ordine, passare a cinquanta pezzi al giorno;

**2. trasparenza nel bilancio.** Deve essere mantenuta la natura non-profit degli Enti di formazione ed ogni entrata deve essere utilizzata per garantire un livello stabilito di retribuzione per i giovani o reinvestita in attrezzature relative al processo produttivo;

**3. principio della concorrenza.** Se i Centri di formazione e produzione possono divenire uno strumento di politica attiva del lavoro, non possono diventare motivo di difficoltà per le aziende dello stesso settore produttivo che restano partner fondamentale per garantire la qualità dell'intervento formativo e sbocco occupazionale per i giovani. Di qui la necessità di stabilire prezzi che non possano entrare in concorrenza sleale con quelli praticati dalle aziende dello stesso contesto territoriale.

In conclusione, l'esperienza maturata nel progetto ETC-REN porta ad auspicare che la metodologia usata nei Centri di Formazione e Produzione possa trovare opportuna regolamentazione, così come è stato fatto in altri paesi dell'Unione, perché le esperienze possano crescere e consolidarsi. Il metodo di integrazione tra formazione professionale e lavoro sviluppato da tali Centri rappresenta uno dei modelli più interessanti di integrazione tra i due sistemi e può divenire uno strumento vincente per le politiche attive del lavoro.

