

Le polemiche che hanno accompagnato l'approvazione della finanziaria, a conclusione del 1996, hanno forse fatto perdere di vista alcune scelte politiche di notevole importanza e direttamente attinenti alla formazione professionale. Ci riferiamo soprattutto al problema del lavoro, che continua ad essere affrontato con strategie inadeguate, che puntano alla correzione o al contenimento degli effetti negativi della disoccupazione sulla struttura sociale, ma non intervengono sulle cause di fondo, pregiudicando dunque il futuro. E soprattutto la centralità della formazione e del potenziamento delle risorse umane che non viene considerata pregiudiziale, per cui si continua ad agire sulle leve finanziarie e produttive, insistendo su ipotesi di soluzione che si sono già rivelate inefficaci. Ci pare che sia proprio questa insistenza a fare come prima e più di prima a rappresentare il problema. Si continua a inquadrarlo nella logica dell'emergenza finanziaria, economica e occupazionale, confondendo i fatti con le premesse: la disoccupazione è il risultato obbligato delle attuali strategie occupazionali e non troverà soluzione se non si riesce ad andare oltre, se non si riesce cioè a elaborare un progetto di sviluppo di più lungo respiro, nel quale l'apporto dell'intelligenza,

della libertà e della libera iniziativa sia assunto come centrale. La grande risonanza che i problemi del lavoro trovano presso i mezzi di comunicazione sociale rivela la crescita esponenziale della preoccupazione per il posto di lavoro, ma rischia anche di consolidare questo atteggiamento miope e questa politica di continuo tamponamento, mentre il futuro dell'Italia e dunque delle giovani generazioni diventa una nebulosa prospettiva.

L'autunno 1996, in tutti i casi, è stato per la formazione professionale un periodo molto interessante e ricco di spunti, sui quali riteniamo opportuno richiamare l'attenzione dei nostri lettori.

L'accordo per il lavoro

L'accordo per il lavoro, firmato il 24 settembre dalle forze sociali e dal Governo, è importante per diversi motivi.

Il documento rivela la sintonia di visioni e di interessi delle varie parti sociali su alcune tematiche di fondo: c'è un consenso sostanziale sull'analisi e sulle interpretazioni dei dati. Il che fa pensare che si possano elaborare ipotesi di soluzione, problematiche e difficili quanto si vuole, ma sufficientemente condivise.

Al di là dei contenuti specifici, il documento evidenzia come il problema del lavoro e dei lavoratori sia considerato centrale dalle forze sociali e dal governo. E non è poco. Ma ciò che più conta è che non viene affrontato solo dal punto di vista tecnico (economico-finanziario) ma da un punto di vista "politico", a partire cioè da visione globale della dinamica sociale e delle regole che devono presiedere ai rapporti tra i singoli e i gruppi. Ponendo il lavoratore al centro del mondo del lavoro, occorre definirne profilo e ruolo: lavoratore non è solo chi vuole lavorare, ma chi sa lavorare in questo contesto e ha la capacità di crescere rispetto ai cambiamenti del mercato del lavoro e diventare dunque il lavoratore di domani.

Deriva di qui l'importanza della formazione di base assicurata dalla scuola, dal sistema della formazione professionale e da quello della formazione permanente, sia nei confronti di eventuali fasi di crisi occupazionale sia rispetto alle fasi di sviluppo economico. Apprezzabile in questo accordo il fatto che si sia recepito integralmente il contenuto dell'accordo tra forze sociali, Ministero del Lavoro e della Pubblica Istruzione (fine luglio 1996) presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, che abbiamo già commentato nello scorso numero della rivista.

Il Disegno di legge per l'attuazione dell'accordo sul lavoro

Il Consiglio dei Ministri ha approvato il DDL "Norme in materia di occupazione", nel quale sono presenti alcuni importanti temi riguardanti la formazione professionale.

Primo fra tutti relativamente all'introduzione dei contratti di lavoro temporaneo. Le imprese abilitate sono tenute a versare "per il finanziamento di iniziative di formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo" "un contributo pari al 5% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti. Una quota così alta di contributo si giustifica per il tipo di rapporto in cui sono coinvolti detti lavoratori, costretti ad adattarsi continuamente a nuove forme di lavoro presso le aziende cui sono destinati.

Per quanto invece riguarda la realizzazione delle azioni di formazione, i contributi previsti sono destinati "alle iniziative proposte, anche congiuntamente, dalle imprese fornitrici di lavoro temporaneo e dagli enti bilaterali operanti in ambito categoriale costituiti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito". Dobbiamo sperare che questo non diventi il modello di ogni tipologia di formazione permanente. L'accordo per il lavoro prevede che lo 0,30% versato dalle imprese nel fondo di rotazione sia destinato al finanziamento della formazione continua. Se anche queste risorse venissero distribuite con lo stesso criterio, sparirebbe ogni forma di concertazione tra forze sociali e ci si troverebbe semplicemente davanti a forme di spartizione dei fondi. Tanto varrebbe lasciare alle imprese l'obbligo di destinare il 5% (o lo 0,30%) del monte salari alla formazione professionale, lasciando ad esse il compito di erogarla, se ne hanno le capacità, o destinando l'importo ad un unico fondo nel caso non potessero o non sapessero svolgere in proprio questo servizio.

L'art. 15, inoltre, parla di "apprendistato". Non entriamo nel merito della normativa, ma ci occupiamo soltanto dei riflessi sulla formazione professionale che la revisione di questo istituto comporta. "Le agevolazioni contributive si legge nel testo legislativo trovano applicazione alla condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai CCNL. Le iniziative di formazione prevedono un impegno di almeno 120 ore medie annue...". I contenuti formativi verranno fissati con decreto del Ministero del Lavoro e della PS. Il Governo è delegato ad emanare norme regolamentari che portino ad una disciplina organica dei rapporti di lavoro con contenuti formativi, quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro.

L'istituto dell'apprendistato, in Italia, si è progressivamente svuotato, riducendosi a periodo di addestramento senza specifiche valenze formative, e c'è da essere soddisfatti che si cerchi di ridargli la dignità e la funzione che ad esso sono riconosciute negli altri paesi europei. Quel minimo di 120 ore di formazione esterna è un buon avvio verso la trasformazione dell'apprendistato nella modalità per rendere operativo il diritto alla formazione fino ai 18 anni per i giovani, usciti dalla scuola o dalla formazione professionale prima di tale età, ancora una volta in linea con i modelli delle altre nazioni europee.

L'art. 16 tratta del "Riordino della formazione professionale". Non siamo nell'ottica di una revisione globale della 845/78. Si interviene su questioni settoriali, sia pure di importanza strategica o su temi non presenti nella legge, ricorrendo non allo strumento legislativo ma solo a quello della regolamentazione. I principi introdotti dall'art. 15 per la formazione all'apprendistato e la razionalizzazione dei contratti di formazione lavoro, sono da integrare con i prin-

cipi e i criteri generali introdotti dall'art. 16 e rappresentano una piattaforma sufficiente per avviare il processo di revisione della FP.

Si tratta di otto punti, nei quali sono indicati i principi generali, facilmente condivisibili, e le decisioni applicative, che invece sono opinabili, almeno a partire dal senso dei termini impiegati.

- a) *Finalità del rilancio della FP:*
 - *migliorare la qualità dell'offerta di lavoro*
 - *elevare le capacità competitive del sistema produttivo, soprattutto in riferimento alle PMI*
 - *incrementare l'occupazione mediante:*
 - . *moduli flessibili, adeguati alle realtà locali*
 - . *adeguamento al contesto produttivo locale*
 - . *aggiornamento degli imprenditori, dei lavoratori autonomi e dei soci di cooperative.*
- b) *Ampliamento e potenziamento dello stage*
 - *come raccordo tra formazione e lavoro*
 - *come momento di orientamento dei giovani*
 - *come primo contatto tra giovani e imprese*
- c) *Attuatori della formazione di base*
 - *Enti pubblici*
 - *anche privati con requisiti preliminarmente individuati*
- d) *destinazione di risorse per la formazione continua*
- e) *criteri e modalità di certificazione delle competenze acquisite*
- f) *misure per la mobilità interna ed esterna degli addetti alla FP., in vista della ristrutturazione degli Enti di FP e la trasformazione dei Centri in Agenzie.*
- g) *semplificazione delle procedure*
- h) *abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti.*

In base a questi punti, entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge, saranno emanate le norme regolamentari.

I principi e i criteri degli interventi di "natura regolamentare" indicati si prestano ad alcune riflessioni.

Manca una visione d'insieme della formazione professionale e delle problematiche ad essa attinenti. Emerge invece chiaramente l'intento di rendere il sistema formativo funzionale alla struttura e alla cultura aziendale, grazie a un passaggio di fuoco dalla formazione di base al lavoro alla formazione dei lavoratori occupati. Si riconosce alle parti sociali, in particolare mediante la valorizzazione degli Enti bilaterali, un ruolo dominante nella trasformazione del sistema, che si vuole rendere più flessibile. Questi obiettivi richiedono la creazione di un nuovo quadro istituzionale della formazione professionale. Contemporaneamente la scelta del Ministero del lavoro e della PS e di molte Regioni, di regolare attraverso bando di concorso, in regime di concorrenza, le risorse pubbliche, senza riferimento ai dettami della Legge Quadro della FP, determina alcune gravi conseguenze che tendono a trasformare il quadro generale della F.P.

1. Si lega il sistema formativo alla negoziazione privata tra le parti sociali.
2. L'istituzione pubblica abdica ulteriormente al proprio ruolo e conferma la propria incapacità di sviluppare una efficace politica nel settore per mancanza di una cultura organizzativa, in grado di gestire sistemi sempre più complessi.
3. I soggetti del terzo settore operanti nel campo della FP (associazioni, organismi di volontariato, espressioni varie dell'economia sociale) sono squalificati. Significativa, a questo proposito, l'insistenza con cui si cerca di trasformare i centri di FP in Agenzie formative. Il termine è ambiguo e finisce con il premiare la tendenza a trasformare l'attività dei centri da educativa-formativa ad addestrativa, a contenuto quasi esclusivamente tecnico e a favore di una fruizione immediata delle nuove risorse umane da parte delle imprese.

Questo non significa che i CFP debbano restare quello che sono, soprattutto nei casi in cui essi continuino a operare in maniera assistenzialistica, sulla base di parametri autoreferenziali, svolgendo attività più rivolte a dare lavoro agli operatori che a dare risposte valide di FP agli utenti e a promuovere lo sviluppo del mondo del lavoro del territorio in cui operano. I più recenti studi, le ricerche più avanzate e lo stesso CCNI danno invece del CFP (Centro di formazione polifunzionale) una descrizione più concreta e condivisibile delle trasformazioni che Centri e Enti di FP devono perseguire. Il termine Agenzia risulta vuoto di contenuti concreti e ripropone quel modello di organizzazioni operanti nella FP, che fanno semplicemente da supporto ad altre realtà che erogano formazione. A questo punto non è più chiaro "chi fa che cosa". Chi attua veramente gli interventi? Le industrie, il sistema pubblico di FP o il sistema dell'istruzione?

È previsto "lo svolgimento delle attività di FP di base anche in affidamento a soggetti privati aventi requisiti preliminarmente individuati". Ma questi requisiti non vengono indicati e perciò potrebbero essere anche diversi da quelli fissati dalla 845/78. Il rischio che gli Enti attualmente operanti nella FP vengano ad assumere un ruolo puramente marginale all'interno del nuovo sistema è sempre più reale ed è confermato dall'impressione che le risorse economiche destinate a questo settore diventino sempre più evanescenti.

A questo punto pare utile fissare alcuni punti irrinunciabili, che trovano nella carta costituzionale non solo una legittimazione giuridica ma anche una precisa valorizzazione del privato sociale.

1. La Formazione al lavoro e sul lavoro è un diritto soggettivo della persona ed è anche un diritto oggettivo di cittadinanza sociale, di cui è titolare ogni persona in quanto appartenente alla comunità sociale e politica. La formazione professionale corrisponde dunque ad un diritto di cittadinanza sociale. Questo comporta da un lato il superamento della concezione assistenzialistica e d'altra parte l'affermazione del suo ruolo educativo: essa si qualifica infatti come processo che sostiene e fa crescere le capacità e le abilità della persona, in ogni fase della vita. La Costituzione dunque tutela il diritto alla formazione di ogni soggetto che la richieda.

2. La formazione va intesa come compito affidato a soggetti associativi, in grado di assumersi una precisa responsabilità sociale, regolata dall'intervento di supporto dell'Ente pubblico. La formazione non può dunque essere gestita semplicemente sulla base di criteri privatistici e negoziali. Di qui il rifiuto di ogni ipotesi di aziendalizzazione e frammentazione della formazione professionale. Va rispettato il diritto dei soggetti sociali, che operano nel settore educativo, a esercitare la funzione formativa. Detta funzione non è affatto legata, in senso esclusivo, ai sistemi economici. Essa ha lo scopo di valorizzare tutte le risorse formative di una comunità e deve assicurare a tutti pari opportunità di accesso. Il diritto alla formazione non va disgiunto dagli altri diritti costituzionali della persona, dal momento che rappresenta il fondamentale fattore di crescita integrata della persona e della società. Lo ribadiamo. La formazione professionale deve essere in primo luogo un servizio alla persona che si prepara ad entrare nel mondo del lavoro e al lavoratore. Non può essere semplicemente a servizio dei bisogni contingenti del mondo economico. È vero che la persona in formazione non è avulsa dalla situazione socioeconomica del territorio e dal contesto sociale, economico, tecnologico che rappresenta la più vasta comunità umana in cui vive. Questo significa che nel suo processo di formazione devono armonizzarsi i valori e le esigenze di cui il singolo è portatore con le esigenze del mercato del lavoro. Difficile sintesi, che la FP deve però realizzare mediante percorsi di sviluppo culturale in senso ampio e percorsi di apprendimento delle abilità e delle conoscenze tecniche e tecnologiche di immediata applicazione. Il punto è sempre lo stesso: i valori della tecnologia e dell'economia devono essere integrati con quelli dell'uomo lavoratore. Da un altro punto di vista, non si tratta ne di difendere pregiudizialmente Enti e Associazioni che finora hanno fatto FP e neppure di difendere l'attuale modo di fare formazione. Conta invece trasformare in meglio quanto c'è, di valorizzare nel migliore dei modi la loro esperienza educativa, il loro contatto con le realtà sociali di cui sono emanazione, le loro sensibilità ai problemi dei giovani e dei lavoratori, per creare un sistema formativo che sia a servizio dell'uomo e del lavoratore. Il che risponde anche alle esigenze più avanzate del mondo produttivo.

L'art.17, "Tirocini formativi e di orientamento", tratta un tema nuovo come quello della alternanza tra studio e lavoro. Era importante che si facesse qualche cosa in proposito e non si può che essere felici che i tirocini pratici e stages per i giovani che abbiano terminato l'obbligo vengano incrementati e promossi. La promozione è affidata a soggetti pubblici o privati senza scopo di lucro che operano nel mondo della scuola e del lavoro. Il che significa che anche le scuole legalmente riconosciute e gli Enti di formazione professionale hanno titoli per stabilire convenzioni con i datori di lavoro. La durata prevista per iniziative del genere fino a 12 mesi (24 per i portatori di handicap) evidenzia che ci troviamo di fronte a una nuova metodologia di formazione, erogata direttamente sul luogo di lavoro, in assenza di un contratto di lavoro dipendente e con la possibilità di crediti formativi debitamente certificati. Anche in questo caso solo una chiara normativa potrà rendere concretamente praticabile ed efficace questa opportunità formativa.

Il documento manifesta l'intenzione del Governo di intervenire sul sistema di FP, ma non lascia ancora intravedere quale sarà il futuro della formazione professionale in Italia. Al di là delle buone intenzioni, non basta un disegno di legge per creare una mentalità e dare dignità a un sistema che nella cultura italiana è sempre stato considerato secondario, riservato quasi unicamente a utenti deboli e, secondo molti anche tra gli operatori della formazione professionale, ritenuto una specie di scuola di serie B.

Il Ministero della Lavoro e della Previdenza sociale ha già cominciato a intervenire in merito alla trasformazione dei Centri attraverso lo stanziamento di 60 miliardi in base alla legge 236/95 per azioni di riqualificazione mirate essenzialmente ad accompagnare la mobilità esterna degli operatori degli Enti. Il Ministero da in questo modo un segnale circa le sue intenzioni di trasformare gli Enti e i centri di FP secondo il nuovo modello. Questo tipo di intervento può volere dire che le azioni di formazione non saranno più, come capita ancora in alcuni casi, mirate ad assicurare il posto di lavoro al personale, ma dovranno rispondere a esigenze concrete e moderne.

Per rendere possibile una completa ricollocazione degli Enti e centri di formazione professionale, risulta però indispensabile la riqualificazione interna del personale: soltanto nel caso in cui non sia possibile riconvertire detto personale all'interno del sistema della formazione, sarà necessario prepararlo per attività esterne al sistema stesso. Questo ultimo tipo di intervento può divenire pericoloso, quando le riqualificazioni vengano pensate semplicemente come un ammortizzatore sociale temporaneo, da adottare prima dell'espulsione dal sistema della persona, mentre invece dovrebbe essere pensato come vera creazione di nuove opportunità di lavoro. Queste modalità di gestione del personale rimandano al concetto di Agenzia, come espresso nel testo del disegno di legge e nell'accordo per il lavoro.

L'imprecisione di tale concetto può illudere alcuni Enti di essere più efficaci semplicemente eliminando il personale, diminuendo i costi, risanando i bilanci. Il nostro modo di vedere è invece questo: i piani regionali di formazione professionale, l'evoluzione del sistema scolastico nella sua globalità e i progetti di trasformazione dei Centri in senso polifunzionale, possono creare esuberi o dover gestire professionalità non più impiegabili né riconvertibili (magari per mancanza di preparazione di base adeguata). Solo in questi casi sono importanti veri e mirati interventi di formazione per la mobilità esterna degli operatori. Molto più importante è però attivare un piano di interventi per la trasformazione e la riqualificazione dei Centri attraverso la formazione professionale degli operatori, che permetta di realizzare quella polifunzionalità operativa, che le ricerche e il nuovo CCNL considerano basilari per la trasformazione del sistema formativo.

Il Seminario di Frascati della CEI

Il 23/24 novembre 1996 si è tenuto a Frascati Villa Campitelli un Seminario, per iniziativa degli uffici Nazionali della CEI (Conferenza Episcopale Ita-

liana) per la Cultura, la Scuola e l'Università e per i problemi sociali e del lavoro, in collaborazione con gli Enti di formazione professionale. Un'occasione importante per le seguenti considerazioni:

— la Chiesa Italiana, tramite i suoi uffici nazionali, ritiene che la formazione professionale sia un nodo fondamentale e un punto di incrocio dei grandi problemi che oggi toccano il mondo della scuola e quello del lavoro. Di qui la centralità attribuita al problema della FP nella prospettiva di impostare in maniera seria gli interventi per la risoluzione sia dei gravi problemi della scuola, spesso estranea ai problemi concreti del lavoro, sia dei problemi riguardanti il mondo del lavoro, primo fra tutti quello della disoccupazione, per affrontare il quale serve una seria formazione professionale. Ne è derivato l'impegno di collaborazione tra i due Uffici della CEI, esteso agli enti e agli operatori dei due canali, per la crescita di tutto il sistema.

— il Seminario ha richiamato l'attenzione della Chiesa, del mondo politico, imprenditoriale e sindacale sui problemi della FP, favorendo il rilancio di una discussione ad alto livello sulle trasformazioni in atto nel sistema formativo italiano, scolastico e professionale. La presenza di Ministri e Sottosegretari, di sindacalisti, di rappresentanti delle categorie imprenditoriali ha consentito una incisiva azione di sensibilizzazione culturale e politica.

— è stata inoltre sottolineata l'importanza della FP come strumento di nuova evangelizzazione, nei confronti di tanti lavoratori giovani e adulti, che normalmente non sono toccati da altre azioni pastorali.

Il Seminario è stato un segno forte del rinnovato impegno della Chiesa italiana per la scuola e la formazione professionale. Tale impegno ha portato anche alla nascita di due nuovi organismi: il Consiglio Nazionale della Scuola cattolica e il connesso Centro Studi per la Scuola cattolica, allo scopo di tenere desta l'attenzione dei cattolici italiani su tutto il sistema formativo italiano promosso dalle realtà ecclesiali e quindi anche sugli Enti di FP di ispirazione cristiana, con la prospettiva di una ricaduta positiva su tutto il sistema.

Il "Rapporto ISFOL 1996" e il "Rapporto sulla situazione sociale del Paese" del CENSIS

I due rapporti, in modo indipendente, ma complementare, entrano nel merito dei problemi del lavoro e della formazione. Non vogliamo confrontare dati ma solo cogliere qualche stimolo sulla base di alcune considerazioni di carattere generale.

L'ISFOL registra i cambiamenti, formalmente impalpabili e di fatto striscianti, del sistema della FP, in assenza di indicazioni strategiche generali. Saluta il 1996 come l'anno della ripresa dell'iniziativa politica nei confronti della formazione, come si rileva dall'accordo raggiunto con le parti sociali a luglio, che tratta la formazione come elemento strategico per lo sviluppo del Paese e l'integrazione tra scuola e FP come la strada per la crescita e il rinnovamento del sistema.

Si evidenzia che gli interventi formativi debbono avere una propria identità e dignità. Il sistema di FP è stato inteso a volte come fattore strategico di sviluppo sociale, altre volte come strumento della politica del lavoro o come fattore di sviluppo economico. In realtà la FP è stata sacrificata a compiti strettamente strumentali a servizio dell'occupazione o addirittura dell'immediato collocamento. Si è trascurato il suo compito di agevolare il passaggio dal mondo della scuola a quello del lavoro e da questo alla scuola. Un percorso che richiede l'acquisizione di professionalità di base a largo spettro. Non si è considerato inoltre che la formazione, anche quando non produce ricadute a breve, può di fatto creare occupazione in tempi più lunghi. In una fase di debole domanda di lavoro questo significa che la formazione non deve diminuire, per il solo motivo che non produce occupabilità immediata. "Occorre insomma riaffermare l'identità specifica della formazione professionale che non è solo strumento ma anche valore di sé".

Affermazione questa del Rapporto ISFOL che ci riporta alla centralità non puramente strumentale dell'uomo lavoratore. Una tesi che non può che fare piacere a chi da sempre l'ha sostenuta e difesa con la propria azione.

Il CENSIS, parlando dei processi formativi, definisce la FP "la seconda gamba del sistema educativo" e la esamina a partire dall'accordo di settembre sul lavoro. In esso si introducono e ratificano concetti fondamentali e si insiste sull'introduzione della cultura del lavoro in tutto il sistema educativo, attribuendo ad essa un ruolo fondamentale sia rispetto alla formazione sia rispetto all'istruzione.

Il rapporto sottolinea che "si tratta di saper accompagnare gli indispensabili interventi su struttura, contenuti e metodologie con una operazione di ordine culturale che restituisca valenza e ruolo ad un'opzione, quella professionale, che ancora rimane, con un termine abusato, una scelta di serie B, una formazione senza mercato".

In effetti la FP non ha mercato da un punto di vista qualitativo perché il coinvolgimento dell'utenza potenziale e le risorse finanziarie investite sono nettamente inferiori alle necessità del Paese: le attività degli organismi regionali di FP interessano solo l'1,6% della forza di lavoro, o il 14% se ci si riferisce ai soli inoccupati. Il sottosistema formativo, insomma, è troppo asimmetrico rispetto a quello scolastico. Il numero di utenti che vi sono coinvolti inoltre è parziale rispetto alla reale esigenza di formazione del nostro Paese.

Il progetto di riordino dei cicli scolastici del Ministero della Pubblica Istruzione

Non è possibile dare rapidamente un giudizio sul documento presentato a metà di gennaio e riguardante il riordino generale della scuola italiana. Non è un progetto settoriale di riforma, ma una proposta di trasformazione globale della struttura scolastica. In tale contesto non possono mancare indicazioni riguardanti l'intero sistema educativo e dunque anche il settore della formazione

professionale. Non entriamo nel merito della ristrutturazione dei cicli scolastici. Ci limitiamo a fare qualche considerazione sulla posizione della FP e sul rapporto scuola-lavoro.

Nella premessa del documento si trovano alcune affermazioni interessanti. In primo luogo si afferma che la formazione, come fattore di sviluppo, necessita di un approccio globale. In secondo luogo si prevede la strutturazione del sistema dell'istruzione in senso modulare, superando la configurazione piramidale, allo scopo di precisare, per ogni segmento, le soglie da raggiungere con risultati spendibili in termini culturali, scientifici e professionali.

Una simile struttura consente di aprire il sistema dell'istruzione a momenti diversi di specializzazione e valorizza la formazione professionale, come risorsa da utilizzare in modo sinergico con altre offerte culturali.

Bastano questi due cenni per far risaltare il cambiamento di approccio al sistema della FP e per confermare la necessità che scuola e FP non si ignorino e affrontino assieme i problemi.

L'introduzione della cultura professionale nella scuola, poi, non può che farci piacere: tra gli obiettivi da raggiungere con il riordino del sistema compare infatti "la crescita di abilità e capacità professionali e di una moderna cultura professionale". La squalifica della cultura professionale come cultura di serie B rientra definitivamente.

Di FP si ritorna a parlare a proposito di scuola superiore, la dove si affrontano i problemi dell'orientamento e della conclusione dell'obbligo scolastico (13-15 anni). In questo ambito si prevedono, per l'ultimo anno, possibilità di convenzione tra scuola e FP. Il tutto si dovrebbe concludere con un primo esame di Stato di licenza dalla scuola dell'obbligo, che debbono sostenere anche gli studenti che nell'ultimo anno avessero frequentato la FP.

Il punto 4 del documento tratta specificamente della formazione professionale.

Il solo fatto che in questo documento la FP sia presente è innovativo: viene riconosciuta ad essa, finalmente, piena cittadinanza nel sistema educativo italiano rinnovato. Comunque vada a finire la proposta di riforma presentata nel documento, ci troviamo di fronte al definitivo tramonto di una concezione riduttiva, marginale e misconosciuta della formazione professionale in Italia, cui si attribuisce invece valore educativo, formativo e culturale.

Conclusione

Anche se non raggiunge sempre le prime pagine dei giornali (e dei telegiornali) ci fa piacere che il tema della formazione professionale sia uscito dalla stretta cerchia degli addetti ai lavori, per entrare in un più vasto ambito di interesse e di discussione.

La speranza è che da tale interesse derivi una crescita reale di tutto il sistema educativo italiano e si precisi e si rafforzi tutta la politica italiana del lavoro e della formazione professionale.

In questo numero

L'EDITORIALE prende in esame alcuni documenti e avvenimenti che interessano la formazione professionale, cercando di coglierne le valenze positive in un momento di grande ricchezza di proposte e di interventi. Possiamo ritenere che stiamo vivendo una fase storica eccezionale per la definizione del futuro della formazione professionale in Italia.

Nella sezione Studi

Il Dott. Pier Giovanni BRESCIANI dello Studio META e Associati commenta "l'accordo per il lavoro", proponendone una lettura sul piano del metodo, sul piano del merito, sul piano della concezione della formazione e sul piano delle questioni aperte e dei fattori di rischio.

Il prof. Guglielmo MALIZIA direttore dell'istituto di Sociologia della UPS presenta alcuni spunti riguardanti la formazione professionale, come risposta costruttiva ad un dibattito aperto dagli "amici di Liberal", e all'apporto critico che essi vogliono dare al rinnovamento della scuola italiana. Dalla risposta ad alcune affermazioni del documento di discussione degli "amici di Liberal" riguardanti la formazione professionale, il prolungamento dell'obbligo, la parità scolastica e formativa, emergono interessanti punti di vista.

Maurizio LOZZI della Fondazione Clerici di Milano presenta un contributo riguardante la nuova organizzazione e i profili professionali degli operatori, come emergono dal CCNL della formazione professionale convenzionata 1994-1997, in vista della trasformazione organizzativa dei Centri. Il contratto evolutivo nazionale di lavoro ha dato una risposta al bisogno di flessibilità organizzativa dei Centri e degli Enti attraverso la descrizione di nuove e numerose funzioni professionali, che permettono di rendere progettabili, attuabili e confrontabili scelte organizzative diverse.

Severino DE PIERI e Giorgio TONOLO, psicologi e orientatori, riassumono i risultati della ricerca COSPES da loro diretta sulla "Formazione dell'identità negli adolescenti italiani", con particolare riguardo agli adolescenti che frequentano la formazione e l'istruzione professionale. I risultati dell'inchiesta vengono paragonati con quelli riguardanti gli adolescenti che frequentano percorsi più lunghi di istruzione (licei e istituti tecnici), rivelando le particolarità, le difficoltà, le valenze positive espresse dai giovani in questione. Le conclusioni e le indicazioni che vengono tratte sono interessanti, soprattutto quando si sostiene la tesi che "una seria formazione professionale potrebbe contrastare il rischio della dispersione scolastica...soprattutto creare una barriera nei confronti del disadattamento e della devianza".

Giorgio V. BRANDOLINI presenta l'istruzione e la formazione nell'unione europea rivisitando il contenuto e il senso del Libro Bianco della Cresson. È una ulteriore invito all'approfondimento di un testo, che è stato al-

la base delle discussioni nel passato anno europeo per "L'istruzione e la formazione per tutto l'arco della vita".

Angelo FERRO presenta i documenti di politica sociale della Comunità Europea prima degli accordi di Maastricht. Si tratta di scoprire l'emergere di valori, che sono fondamentali nella cultura europea, ma che in questo periodo di crisi economia e forse anche culturale rischiano di essere nuovamente ignorati, in funzione della centralità dei problemi di natura economica e finanziaria.

Mario VIGLIETTI del Centro di Orientamento COSPES di Torino presenta il problema della maturità professionale e l'evoluzione delle sue componenti più significative.

Piero CARDUCCI e Raffaele PUGLISI intervengono sul valore patrimoniale della formazione. Con il sorgere della formazione continua non solo per la grande impresa ma per tutto il mondo del lavoro, diviene di grande importanza saper valutare anche in termini contabili l'investimento in formazione. Questo può valere anche per la formazione dei formatori della FP. Può essere uno stimolo per i Centri a collaborare con le PMI nella formazione continua dei dipendenti. Lo studio mira a rilevare in che modo le risorse economiche impiegate in interventi formativi contribuiscano ad accrescere il valore dell'azienda.

Nella sezione VITA CNOS

Stefano COLOMBO presenta la formazione dei formatori come viene attuata nella Federazione CNOS-FAP, mettendo in risalto il modo di progettare, di realizzarla e di valutarla, in base a un'esperienza ormai consolidata e valorizzata nel corso di molti anni.

*Chiudono il numero le **Segnalazioni bibliografiche** a cura di Guglielmo MALIZIA.*