

Il settore dell'istruzione, in questo periodo, sta vivendo una fase ricca di iniziative e di spunti a livelli diversi. La riflessione e la discussione, dopo il ciclo delle grandi proposte, riprendono con ritmo più appropriato. L'argomento che catalizza maggiormente la discussione è quello del riordino dei cicli, che riguarda anche la Formazione professionale. Ma sul tappeto ci sono due altri argomenti di non minore rilevanza.

Il primo, quello dell'autonomia, sembra abbia toccato un primo traguardo, in seguito all'approvazione della legge Bassanini: è una legge delega, che rinvia ai decreti delegati dunque l'applicazione e la pratica dei contenuti dell'autonomia. E qui ci sarà da confrontarsi. In tutti i casi il contesto di riferimento è definito.

Il secondo problema, invece, quello della parità, è ancora in alto mare: sembra piuttosto difficile trovare una soluzione, perché gli aspetti giuridici e quelli finanziari sono affrontati da punti di vista differenti e con sensibilità diverse. Le divergenze, inoltre, non sono espresse da specifici schieramenti politici, opposti l'uno all'altro, ma sono presenti all'interno dei gruppi, ciascuno dei quali stenta a trovare proposte di soluzioni omogenee. Percorso tutto in salita, dunque.

Sul riordino dei cicli le prese di posizione sono diversificate: tra chi esprime appoggio acritico e chi è per la condanna senza mezzi termini, si devono registrare atteggiamenti più costruttivi, da cui provengono suggerimenti, correzioni, valutazioni di metodo e di merito.

La CONFAP si è inserita nel dibattito portando l'attenzione sul sottosistema della Formazione Professionale con l'obiettivo di ottenerne l'integrazione nel sistema globale dell'istruzione italiana.

Anche le Regioni hanno cominciato a riflettere sui loro compiti istituzionali, nella prospettiva del riordino complessivo dell'istituzione scolastica.

Il C.C.D. ha presentato una proposta di legge, in cui si precisano le "Norme organiche" che dovrebbero reggere l'intero sistema scolastico formativo.

Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, con il così detto "Pacchetto lavoro" o "Pacchetto Treu" affronta la questione della Formazione Professionale proponendo, a quanto pare, di non rivedere la 845 per via legislativa, ma di riordinare il sistema tramite decretazione delegata. Ne abbiamo parlato nell'editoriale del numero precedente. Qui vorremmo prendere in esame le esigenze di formazione nell'apprendistato e il ruolo formativo riconosciuto alle imprese e ai luoghi di lavoro in genere. E lo facciamo a partire da alcune considerazioni circa gli effetti che i finanziamenti del FSE e l'applicazione della legge 236/93 stanno generando per quanto concerne il futuro del sistema formativo italiano e in modo particolare dei Centri di Formazione del sistema regionale.

Il finanziamento europeo e la destrutturazione del sistema

Prima di tutto, a parità di quadro legislativo nazionale e regionale, il sistema della formazione professionale italiano, limitato come numero di presenze e poco finanziato rispetto al sistema scolastico, sta imboccando strade, per alcuni aspetti positive ma che sembrano portare alla sua totale destrutturazione.

La scarsità di fondi, di cui le Regioni soffrono, per gestire in proprio la F.P. ha avviato il noto meccanismo del cofinanziamento dei progetti regionali con fondi FSE. Il che ha determinato un processo di cambiamento rapidissimo: questa eurodipendenza ha portato i suoi frutti.

- *Aumento delle offerte formative. Fondi sempre maggiori si sono aggiunti ai fondi disponibili in proprio, consentendo un maggior numero di iniziative formative, in un periodo in cui al progressivo diminuire delle risorse si contrapponeva un contemporaneo aumento dei bisogni e della sensibilità verso la F.P. Inoltre la programmazione fatta secondo i criteri del FSE ha obbligato le Regioni a progettare, nell'ottica della formazione continua, interventi su obiettivi di varia natura, come quelli a favore dei lavoratori occupati;*
- *Progettazione per obiettivi. Le Regioni e gli Enti attuatori sono stati costretti a potenziare la strategia di programmazione e di progettazione secondo i parametri esigiti dal FSE, acquisendo nuovo know how gestionale e formativo. Importante l'introduzione del concetto e della pratica della valutazione delle azioni formative sia ex ante, sia in itinere e ex post.*

- *Allargamento del concetto di F.P. Si va oltre la logica moltiplicatoria degli interventi, per riservare maggior attenzione alla analisi dei bisogni del territorio e degli utenti, alla progettazione ad essa coerente, all'orientamento dell'utenza in ingresso e ai suoi approcci al mondo del lavoro (stage, ingresso). Si è passati cioè da un concetto di formazione come semplice proposta di percorsi didattici e formativi, sul modello scolastico, a un concetto più complesso della formazione e della professionalità, più adeguato alle reali esigenze dei destinatari e del sistema socio-economico.*

Si tratta, senza dubbio, di arricchimenti. I finanziamenti europei, però, impiegati in questo modo, determinano a nostro parere un effetto perverso, su cui occorre riflettere. Si tratta di ciò che abbiamo chiamato "destrutturazione del sistema".

Il FSE finanzia i singoli interventi. È ovvio che lo scopo sia quello di favorire una maggior efficacia del sistema della formazione professionale. È quanto avviene nei Paesi in cui la Formazione Professionale gode di uno statuto meglio collaudato e più chiaro. In questi Paesi il finanziamento del FSE integra e arricchisce il sistema della Formazione Professionale nazionale soprattutto perché vengono impiegati a sostegno di interventi innovativi.

Da noi, invece, si è abbandonato il sostegno al sistema in quanto tale per finanziare, con il FSE, solo le singole azioni. Di questo passo il rischio è che il sistema, in quanto tale, imploda, producendo una miriade di interventi scondinati ed estemporanei. "Agenzie", spesso improvvisate, tendono a sostituirsi alle strutture stabili di formazione: non disponendo di un piano sicuro e strutturale di finanziamenti e dovendo sfruttare soltanto finanziamenti settoriali di singoli interventi, non hanno né mezzi né interesse a darsi un'organizzazione stabile. Non potranno, cioè, assumere stabilmente del personale, capace di elaborare e di perseguire una seria proposta formativa; non saranno in grado di sviluppare una adeguata cultura professionale dei formatori; non potranno organizzare un ambiente formativo ben orientato e nemmeno capitalizzare un know how efficacemente spendibile. Saranno certamente strutture flessibili, ma nulla è più flessibile dell'inesistente. È sulla base di questa logica che alcune Regioni cercano di modificare il sistema della formazione sopprimendo i CFP e trasformandoli in agenzie, sia pure intese nel senso più positivo del termine. Pare, insomma, che per essere flessibile un sistema debba essere destrutturato: un sistema destrutturato è soltanto un non-sistema, una somma di attività senza un'anima e senza un cervello, che è il progetto formativo di un Ente. Mentre il sistema scolastico, attraverso il progetto di Istituto, sembra riscoprire quanto la 485 da vent'anni aveva voluto per la F.P., il sistema di formazione professionale, per motivi sostanzialmente finanziari, viene ridotto a un coacervo di azioni, affidate al miglior offerente per quanto riguarda i costi, con una qualche attenzione per la qualità progettuale relativa alle priorità fissate dal FSE. In tutti i casi di contrattazione si tratta, per cui della formazione si fa mercato.

Secondo noi i titolari della F.P. devono invece essere Enti, dotati di una propria proposta formativa e di Centri Polifunzionali, in cui siano presenti le nuo-

ve competenze: l'analisi sistematica e scientifica del fabbisogno; la programmazione formativa; una gestione dei corsi che comporti un ampio spazio riservato agli stages; un metodo attendibile e oggettivo di valutazione ex-post dell'efficacia ed efficienza; i servizi di orientamento e di tutoring. Nello stesso tempo l'Ente deve disporre di una dotazione — di personale, di strutture, di attrezzature, di competenze educative e tecnologiche — idonea a rispondere efficacemente ai bisogni del territorio, tenendo conto, tra l'altro, che essi non sono sempre nuovi e diversi. Con questo non si intende dire che all'interno di ogni Centro Polifunzionale debbano essere presenti tutte queste competenze e funzioni: è l'Ente, nella sua organizzazione globale, che deve disporre di un simile patrimonio formativo, evitando di rimanere ingessato su professionalità obsolete e strutture fatiscenti e strutturandosi come un sistema aperto, progettuale, ben inserito nel territorio, dotato di strutture e attrezzature moderne e di una capacità di formazione collaudata dall'esperienza, dalla continua e consolidata riflessione, da un aggiornamento e riqualificazione continua del personale.

La 236/93 art. 9 comma 3 e la circolare applicativa: le azioni di riqualificazione e riconversione degli operatori degli Enti ex Legge 40/87 art. 1

Il sistema formativo italiano, come si è venuto formando a partire dalla Legge quadro in poi, deve molto agli Enti nazionali di F.P. Con la loro presenza, essi hanno contribuito al formarsi di una cultura della formazione professionale e alla creazione di un sistema nazionale in qualche modo unitario, al di là delle peculiarità regionali. Tale presenza, per effetto dei mutamenti introdotti nella struttura dei finanziamenti e per effetto della rigidità imposta alla gestione del personale, rivela oggi alcuni limiti e qualche sofferenza.

Il problema più complesso è quello del personale, sia perché qualche volta è in esubero sia perché in alcuni contesti non è più qualificato per la nuova strutturazione dei Centri. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, attraverso l'applicazione della Legge 236 art. 9 comma 3, intende finanziare la riqualificazione e la riconversione dei formatori degli Enti, attraverso tre possibili percorsi di mobilità: verso una nuova occupazione, verso un consistente riposizionamento all'interno dell'Ente, verso un ricollocamento all'interno del sistema di formazione. In concreto, l'attuale situazione comporterà che la maggior parte dei fondi sia destinata a favorire il personale in esubero nella ricerca di una nuova professione. È ovvio che ogni trasformazione di sistema porti a degli esuberi strutturali e che certe professionalità obsolete non siano più ricollocabili nel sistema. La legge non prevede ammortizzatori sociali, ma formazione a nuovi impieghi, magari legati alla formazione professionale e però estranei al sistema degli Enti.

E una sfida a creare professionalità occupabili in un momento di grave crisi occupazionale. Possiamo solo augurarci che le necessarie trasformazioni del sistema di formazione professionale non siano pagate dai formatori in esubero con la perdita del posto di lavoro. La situazione che stiamo vivendo mette in

evidenza la necessità della formazione continua dei formatori, per far fronte all'accelerazione del cambiamento. Il CCNL 94-97 della formazione professionale dà molta enfasi alla formazione individuale e collegiale dei formatori: le persone e i Centri che non la attuano seriamente si votano al fallimento e alla disoccupazione degli operatori nel giro di breve tempo.

Il sistema di F.P. nella proposta CONFAP

La CONFAP, partendo dall'Accordo per il lavoro di settembre e dal documento Berlinguer, poco chiaro nell'esplicitare cosa intende per sistema di formazione professionale, ha elaborato un documento propositivo, che prevede la creazione di un sistema di F.P. regionale nelle sue varie articolazioni, con particolare riferimento ai giovani nella fascia dell'obbligo e del postobbligo. Il documento viene pubblicato per intero nella rivista e merita una attenta lettura. Vengono previsti due sottosistemi: quello della scuola e quello della Formazione professionale, cui si attribuiscono scopi diversi e metodologie di approccio alla formazione differenti. Possibilità di passaggi dall'uno all'altro sarebbero favorite da un sistema di crediti formativi. Il sottosistema della formazione professionale dovrebbe essere fortemente caratterizzato dall'occupabilità: dovrebbe cioè assicurare prima di tutto agli utenti la reale acquisizione di professionalità immediatamente spendibili nel mercato del lavoro; inoltre dovrebbe impiegare per l'apprendimento una metodologia ascendente — dal fare al conoscere — con sviluppo delle capacità di lavorare in gruppo e delle competenze trasversali indispensabili per poter accedere al mondo del lavoro.

Il sistema di F.P. nella proposta delle Regioni

In questo processo di riflessione, scaturito soprattutto dalla proposta di riordino dei cicli scolastici e formativi, anche le Regioni, titolari per norma costituzionale della Formazione Professionale, hanno cominciato ad elaborare un documento "sulla riforma dell'istruzione scolastica e della formazione professionale". Lo abbiamo esaminato ancora in bozza e ci limitiamo a commentarlo in senso molto generale.

Il documento riconosce la validità dell'"Accordo per il lavoro", ed esprime alcune richieste:

- Il decentramento e il coordinamento della programmazione degli interventi
- Il coinvolgimento degli Enti locali nella definizione e nel governo del sistema, sulla linea del decentramento e della sussidiarietà
- Una riorganizzazione complessiva, a livello regionale, delle risorse destinate alla formazione professionale, a partire dall'obbligo alla formazione superiore
- L'istituzionalizzazione della partecipazione delle parti sociali, per legare formazione e territorio;
- Un percorso di certificazione della qualità dell'offerta di F.P.

Le Regioni riconoscono all' "Accordo per il lavoro" maggior organicità e coerenza, in vista di una revisione complessiva del sistema dell'istruzione e della formazione professionale, sia rispetto alla proposta di riforma dell'autonomia scolastica (art. 21 della Bassanini) sia rispetto alla proposta di revisione dei cicli scolastici (documento Berlinguer).

Le Regioni riconoscono la necessità di una radicale trasformazione del sistema della F.P. Ma precisano che solo un sistema di F.P. forte e distinto dall'istruzione scolastica può consentire ai giovani l'opzione di fondo tra canale scolastico e canale professionale. Questo richiede, tra l'altro, il passaggio degli Istituti Professionali di Stato alle Regioni.

La bozza si ferma poi a considerare gli assetti istituzionali e le forme di governo del sistema, con la descrizione delle funzioni riservate al governo centrale, a quello regionale, provinciale e comunale per quanto attiene i vari livelli il finanziamento del sistema.

Tratta poi della F.P. nell'obbligo e nel postobbligo. Si afferma che l'obbligo viene assolto all'interno del sistema scolastico e che la F.P. concorre ad esso, attraverso moduli forniti da soggetti certificati: siamo in linea con il documento Berlinguer e con l' "Accordo per il lavoro".

Nel postobbligo invece si prefigura un vero sistema di F.P., con possibilità di integrazioni al sistema scolastico e universitario e a quello delle aziende. Si prevede il prolungamento dell'obbligo, allo scopo di consentire l'ingresso nel mondo del lavoro solo dopo una qualifica iniziale di un anno (1.000-1.200 ore). In questa prospettiva potrebbe essere inquadrato anche l'apprendistato, cui si fa carico di una quota di ore di aula nell'ordine di quella necessaria per il conseguimento di una prima qualifica in un Centro. Detta ristrutturazione, oltre ad allineare su standard europei le professionalità in ingresso nel mondo del lavoro, sarebbe una condizione per una riorganizzazione adeguata del sistema della formazione professionale, che altrimenti potrebbe rischiare la polverizzazione per scarsità di utenza.

La formazione postobbligo dovrebbe essere erogata in un biennio e fornire due livelli di qualifica, tali da consentire il passaggio ai corsi di qualifica superiore o, tramite integrazione, al sistema scolastico. Il sistema di F.P. prevede infatti la formazione tecnico professionale superiore, non gestita né dalla scuola né dall'Università, ma, come afferma l' "Accordo per il lavoro", da tutti gli attori presenti sul territorio, che sappiano impegnarsi (la bozza parla di consorzi).

La bozza non consente ancora valutazioni definitive. Sembrano positivi i seguenti elementi:

- *L'entrata in campo e la rivendicazione della titolarità delle Regioni in tema di riordino del sistema scolastico e formativo. Ricordiamo che nel Documento Berlinguer non si trova mai il termine "regionale" là dove si parla di sistema di F.P. È bene che, in un clima politico che esprime sensibilità e orientamenti di tipo federalistico, le Regioni facciano sentire la loro opinione e chiedano di essere cooptate nella ristrutturazione di un settore che sono chiamate a gestire.*

- *Di fronte alla sensazione di sbriciolamento che proviene proprio da alcune Regioni, l'ipotesi di un sistema regionale di formazione professionale organico e forte, che si interessi di formazione nella fascia dell'obbligo, nel postobbligo, di quella superiore, anche postlaurea, è molto importante come segnale di responsabilità e di cambiamento di rotta, sia di fronte alla rinuncia alla formazione postobbligo decretata da alcune Regioni sia di fronte all'uso prevalentemente assistenziale della formazione professionale adottato da altre.*
- *La partecipazione delle Regioni al dialogo sulle riforme del sistema educativo italiano dà fiducia, in questo momento di transizione, a tutti coloro che credono nel valore della formazione professionale e in particolare agli Enti che di questa si occupano. È un motivo in più per sperare e impegnarsi ad affrontare le sfide che i cambiamenti in atto ci impongono: si tratti della formazione continua degli operatori e in particolare dei formatori o dei sacrifici anche finanziari che si devono sostenere per assicurarci un futuro.*

Il sistema di F.P. nella Proposta di Legge "Norme organiche di indirizzo per lo sviluppo del sistema educativo" del C.C.D.

Il gruppo parlamentare del C.C.D. ha presentato il 10 marzo u.s. alla Camera una proposta di legge per stabilire delle norme organiche di indirizzo per il sistema educativo italiano. I principi generali riguardano sia l'istruzione sia la formazione, in un contesto di autonomia e di parità delle istituzioni. Il sistema scolastico viene previsto come pubblico integrato: ne vengono stabilite le finalità e le funzioni, le esigenze e le caratteristiche, la struttura e i programmi, l'innovazione ordinamentale e curricolare. Non si prevede un riordino dei cicli, che rimarrebbero essenzialmente gli stessi.

In questo progetto vi è un titolo che riguarda "L'organizzazione del sistema nazionale della formazione professionale", considerato autonomo rispetto al sistema scolastico. Si ridefiniscono le finalità del sistema di formazione professionale:

a) promuovere l'acquisizione di competenze culturali e professionali in risposta ai bisogni formativi dei giovani, degli occupati, del disoccupati e dei soggetti a rischio di marginalità sociale e culturale.

b) concorrere allo sviluppo economico e sociale del paese

c) essere uno strumento della politica attiva del lavoro.

Si deduce, da questa impostazione la centralità della persona nel sistema nazionale di formazione professionale, rispetto alla sua semplice strumentalizzazione all'interno delle politiche attive del lavoro.

Il sistema di formazione professionale si articolerebbe su tre livelli: primo, secondo e superiore, Il primo livello di formazione comincia alla conclusione della scuola media e ha durata quadriennale. Dopo il sedicesimo anno la formazione può avvenire anche in alternanza e prevede un titolo di qualifica professionale al 18° anno: il titolo di qualifica ha valore come soddisfacimento dell'obbligo.

La formazione di secondo livello è di durata annuale e può essere frequentata dai qualificati e, a definite condizioni, da coloro che provengono da equivalenti livelli della scuola media superiore. Si conclude con un titolo di maturità professionale.

La formazione superiore, di durata variabile dai due ai tre anni assicura un diploma professionale e può essere frequentata da chi è in possesso di una maturità professionale o generale.

Nel sistema di formazione professionale potranno confluire sia gli Istituti Professionali di Stato sia i Centri di Formazione professionale.

L'obbligo di istruzione e formazione, portato a dieci anni, dal quattordicesimo anno in poi può essere adempiuto nel canale scolastico e in quello della F.P.

Abbiamo accennato solo ad alcune parti della proposta, ma il tutto merita il nostro interesse. È stato in effetti elaborato un insieme organico di indirizzi, che dovrebbe diventare operativo mediante leggi applicative.

Per quanto riguarda il sistema scolastico, non si prevede la ristrutturazione dei cicli, ma solo l'aggiornamento e l'adeguamento dei metodi e dei contenuti, sulla base dei principi di autonomia e parità, considerati il motore di sviluppo di tutto il settore.

Per quanto riguarda la formazione professionale invece si prevede un sistema organico, parallelo a quello scolastico a partire dai quattordici, con possibilità di integrazioni sia con il modo della scuola sia con quello del lavoro, attraverso il riconoscimento dei crediti formativi.

La centratura del sistema sulla formazione del lavoratore prima che sulla sua destinazione strumentale al mondo del lavoro dà maggior senso all'immissione del sottosistema formativo nell'ambito dell'unico sistema educativo italiano.

Se un appunto si può fare, è la scarsa attenzione riservata al ruolo delle Regioni.

Quale formazione nell'apprendistato?

Il "Pacchetto Treu" traccia la funzione formativa dell'apprendistato, fissandone, in primo luogo l'utenza — limite inferiore di sedici anni e massimo di ventiquattro anni di età (ventisei nelle zone di ob. 1 e 2 del FSE) — e, in secondo luogo, la durata: dai diciotto mesi a un massimo di quattro anni.

Le agevolazioni contributive per gli apprendisti sono riconosciute solo se questi partecipano a iniziative esterne all'azienda, come previste nel CCNL, in ogni caso per una durata non inferiore alle 120 ore l'anno. I contenuti formativi e le modalità per la certificazione dell'attività svolta sono proposti da un comitato ministeriale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria e le Regioni.

Il disegno di legge prevede anche la creazione di "una disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti...". È "previsto un sistema orga-

nico di controlli sulla effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa". Infine viene previsto anche l'onere finanziario derivante. Non si dice nulla sulla natura dei gestori delle "Iniziative di formazione esterne all'azienda". La formazione per 120 ore l'anno degli attuali circa 400.000 apprendisti richiede un intervento organizzativo e finanziario massiccio. Un calcolo è presto fatto. Ipotizzando gruppi omogenei di 20 apprendisti ciascuno, se ne dovrebbero formare 20.000. Se ogni gruppo viene occupato per 120 ore sono 2.400.000 le ore di formazione da erogare. Se consideriamo che la durata media di un corso di formazione professionale è di circa 1.000 ore, il monte ore di cui sopra corrisponde a 2.400 corsi di F.P. a tempo pieno. È un intervento di dimensioni tali che non si può improvvisare. Un chiaro invito alle Regioni perché si attrezzino in modo da poter affrontare queste nuove esigenze del "mercato" della formazione professionale.

Riteniamo che la valenza educativa dell'apprendistato sia da valorizzare, anche per assicurare ai giovani dopo i sedici anni un sistema formativo non scolastico, fortemente professionalizzante. Si tratta di creare i presupposti perché nessun giovane entri più nel mondo del lavoro senza una qualificazione certificata, assicurandogli l'accesso a quella formazione continua, che gli permetterà di evitare l'obsolescenza della sua professionalità e di reggere con successo le dinamiche di un mercato del lavoro sempre più esigente e selettivo.

Quale ruolo per le imprese?

Il "Pacchetto Treu" prevede anche tirocini formativi e di orientamento nelle imprese, per favorire la conoscenza diretta del mondo del lavoro. La legge stabilisce i promotori di tali iniziative, ne fissa la durata massima, il tipo di convenzione con i datori di lavoro, gli istituti assicurativi, il valore di credito formativo attribuibile alle iniziative, il tutoraggio.

Quello che pare più innovativo, dal punto di vista concettuale e operativo, è il riconoscimento del valore formativo del "tirocinio pratico" svolto in un posto di lavoro reale. È il riconoscimento che il lavoro ha una valenza formativa, quantificabile attraverso crediti, e che l'impresa può anche avere una funzione e una capacità formativa.

Il ritenere il lavoro non solo sorgente di reddito e fonte di ricchezza, ma anche una opportunità di maturazione e di formazione umana, tecnica, professionale per la persona, è di fondamentale importanza. Il fatto è che il nuovo modo di lavorare e il nuovo modo di essere dell'impresa rimandano a un insieme di variabili e a un contesto molto complesso, per cui non basta fare un "tirocinio pratico" presso un'azienda per ricavarne reali e validi risultati formativi. Serve il supporto e la mediazione di Enti che abbiamo non solo capacità organizzative, ma anche una cultura del lavoro e un know how formativo adeguato alla realtà e alle specifiche esigenze degli individui e delle organizzazioni.

Concludendo

Il presente numero di "Rassegna CNOS" vuole portare un contributo alla discussione in atto sul "Documento Berlinguer" in modo particolare in riferimento alla formazione professionale:

La nostra linea culturale è ben nota ormai: nei numerosi contributi di questi ultimi anni essa è stata alla base della nostra riflessione. Ma vogliamo ancora una volta sinteticamente esprimerla.

Punto irrinunciabile, secondo noi, è la valenza educativa di ogni intervento di formazione professionale, centrato per questo sul destinatario, di cui si riconoscono e valorizzano le esigenze fondamentali, le potenzialità, in vista di un inserimento attivo e responsabile nel mondo del lavoro. Gli interventi di formazione professionale non possono essere strumentalmente finalizzati solo al lavoro produttivo, non possono essere intesi come semplici strumenti delle politiche attive del lavoro. Sono efficaci strumenti di politica del lavoro solo se formano la persona del lavoratore, in modo che il lavoro diventi per lui uno strumento di crescita e di formazione.

In questo contesto gli Enti che si accollano l'impegno della formazione professionale, qualsiasi sia il tipo di utenza a cui si rivolgono, svolgono un servizio di pubblica utilità. Il che significa che non possono e non devono essere collocati in un semplice contesto privatistico e mercantilistico. Devono far parte di un più vasto sistema di servizio alla persona. Certamente questo non significa attribuire all'Ente pubblico la titolarità di ogni intervento di formazione professionale, ma sostenere il principio della sussidiarietà, che determina un pluralismo istituzionale reale, per la presenza di una molteplicità di soggetti che intervengono e interagiscono con il sistema di F.P. Insistiamo ancora una volta sul ruolo dei soggetti, perché sono essi a rappresentare nella odierna società una grande potenzialità educativa. Il fiorire di Associazioni "non profit" rappresenta un nuovo punto di riferimento e un conferma di questo assunto e sottolinea il ruolo fondamentale svolto dai soggetti che si occupano istituzionalmente di Formazione Professionale.

In questo numero

L'EDITORIALE mette in evidenza le riflessioni e gli interventi che caratterizzano questo periodo di grossi mutamenti culturali e istituzionali.

Nella sezione Studi

I primi quattro articoli entrano nel dibattito culturale aperto dai documenti riguardanti il riordino dei cicli, con riferimento al "Documento Berlinguer".

Il Dr. Pasquale RANSENIGO responsabile dell'Ufficio socio-politico della Federazione CNOS/FAP delinea il sistema di formazione professionale regiona-

le italiano come viene a configurarsi a partire dagli accordi tra Governo e parti sociali del '93 e del '96 per giungere al documento Berlinguer.

Il Prof. Guglielmo MALIZIA dell'UPS presenta il riordino dei cicli nella prospettiva della creazione di un sistema integrato che comprenda come elemento fondamentale la F.P.

Il Prof. Michele PELLEREY dell'UPS mette in risalto l'orientamento come dimensione costitutiva della formazione scolastica e professionale, sempre con riferimento al documento in esame.

Il prof. Giorgio BOCCA dell'Università Cattolica di Milano interviene sul come viene concepita la cultura del lavoro nel documento.

L'ing. Natale ZANNI, nel contesto di una riflessione sul lavoro e sulla sua ricerca, presenta l'immagine del lavoro "virtuale" come viene descritta dai Media, nel confronto con le difficoltà reali nel trovare un lavoro.

L'ing. Stefano COLOMBO, nella prospettiva della integrazione europea, descrive il sistema di prima formazione "duale" della Germania, per mettere in risalto la sua strutturazione sistemica, i suoi lati positivi e anche i suoi limiti, la sua integrazione con il sistema scolastico. La nuova valorizzazione formativa dell'apprendistato in Italia trova un modello pienamente evoluto e organizzato, se pur difficilmente imitabile, nel sistema tedesco.

Il Dr. Piero CARDUCCI Direttore della Scuola Superiore Reiss Romoli dell'Aquila riprende il tema della formazione continua come necessità e opportunità di accumulare nel tempo risorse invisibili, ma reali e valorizzabili nel lungo periodo, nel contesto del rapporto tra risorse umane e strategie aziendali.

Il Prof. Mario VIGLIETTI interviene brevemente sul tema della relazione d'aiuto nell'orientamento scolastico professionale.

Nella sezione Documenti

Viene riportato il Documento CONFAP "Formazione Professionale Regionale, Documento Berlinguer, Accordo per il lavoro per il lavoro".

Nella Sezione Vita CNOS

A una breve relazione sulla ventesima Assemblea Nazionale della Federazione CNOS/FAP, segue un intervento del prof. Elio LAGO del Centro di Verona S. Zeno su "Attività del CNOS/FAP nelle carceri Venete: giovani, carcere e società", in cui viene descritto il significato dell'intervento con i carcerati in attività di F.P.

Le **Segnalazioni bibliografiche** a cura di Guglielmo MALIZIA concludono il numero.

