

GIORGIO
BOCCA

Quale formazione continua

Nato come programma comunitario per l'avvio di un organico sistema di formazione continua a livello europeo, il FORCE non può venire assunto acriticamente, quasi potesse collocarsi al di là di una qualsiasi valutazione di ordine educativo. In realtà, il concetto stesso di formazione continua presenta alcune ambiguità di fondo che vanno attentamente valutate.

Una formazione professionale che si avvale dell'attributo di 'continua' farebbe pensare ad un sistema di formazione che, con regolarità e continuità, accompagni ogni lavoratore lungo tutto il corso della sua vita di lavoro. Che quindi si faccia carico *unicamente* della professionalità del lavoratore in funzione della sua ottimizzazione in relazione alle esigenze mutevoli del mercato. Un sistema che permanga costantemente, quale aspetto connaturato allo stesso esercizio di una qualsiasi attività lavorativa, a differenza della formazione 'ricorrente' che farebbe meglio prevedere una sorta di ricorsività della formazione professionale in relazione a particolari fasi dell'attività della persona.

In questa formazione continua tre sono, dunque i soggetti coinvolti: l'organismo erogatore di formazione

professionale, il committente reale (vale a dire l'azienda), il soggetto di tale formazione (il lavoratore). All'interno dell'impostazione tipica della CEE, tale realtà tenderebbe a privilegiare il committente reale in quanto soggetto che abbisogna di un elevato livello di qualificazione professionale in relazione alle esigenze sempre nuove derivanti dall'evoluzione dei prodotti e dell'organizzazione del lavoro. Ovvio la riduzione del lavoratore a mero fruitore di processi formativi attorno ai quali non avrebbe alcun potere di controllo, mentre la realizzazione di *istanze nazionali di coordinamento*, cui avrebbero accesso tutte le parti sociali, potrebbe anche servire quale camera di compensazione 'nazionale' per le tensioni e le dinamiche conflittuali che potrebbero derivarne.

Ecco quindi come ben si ricollegli con tale realtà il filone di ricerca attivato in relazione alle politiche contrattuali utili al fine di produrre spazi e riconoscimenti anche economici nei confronti di tale formazione.

In questa stessa luce diventa importante l'avvio di un filone specifico di ricerca attorno alle possibilità di ottimizzazione della formazione professionale continua attraverso il ricorso anche a modalità innovative di formazione a distanza in cui il ricorso all'informatica ed alla telematica possano ottimizzare anche l'impiego delle reti di computer, presenti sul luogo di lavoro, anche ai fini della formazione dei dipendenti; mentre non è escluso il ricorso agli strumenti telematici presenti in 'famiglia' in quanto ulteriori terminali abilitabili a tale formazione (televisione collegata con forme di televideo; computers collegati in rete tramite modem ecc.). Si assisterebbe così ad una sorta di pervasività della formazione ben al di là dei limiti della formazione istituzionale, venendosi a confondere sia con il normale orario di lavoro (tempo straordinario obbligatorio da impiegare per la propria autoformazione sul posto di lavoro) che invadendo i tempi di non lavoro (tempo libero inteso unicamente quale tempo di autoformazione attraverso il ricorso agli strumenti 'domestici').

Ci ritroviamo così all'interno di una linea 'culturale' oggi perseguita con decisione dal mondo imprenditoriale in direzione del superamento delle rigidità fra tempi di vita e di lavoro (sabato e domenica lavorativi; telelavoro, home work ecc.) con conseguente accrescimento del 'carico di lavoro' per ogni singolo e progressivo annullamento della libertà di fruizione del proprio tempo 'libero'. Quando anche la formazione continua non venisse imputata al singolo come propria responsabilità di continuo aggiornamento professionale al di fuori del tempo di lavoro, scaricandone costi economici e di impiego del tempo libero unicamente su di lui.

Che tutto questo non possa venire liquidato unicamente in termini di fantasia gratuita, ci viene dimostrato ad esempio dalle riflessioni di F. PIOTET laddove si evidenzia l'emergere di forme atipiche di impiego in quanto innovative rispetto alla natura del contratto (a termine, a cottimo...), ai tempi e modi di esercizio dell'attività lavorativa (a part time giornaliero, su base settimanale o annua; a richiesta...), ai luoghi di esercizio (a domicilio, telelavoro ecc.). La sua conclusione porta ad evidenziare come nella convergenza fra

la diminuzione dei costi della manodopera, la ricerca di un incremento nel rendimento degli impianti e di accrescimento della produttività, si starebbe determinando una forzatura di quella 'ortodossia' in materia di impiego che era sopravvissuta anche al superamento dell'organizzazione taylorista della produzione. Conseguentemente il sistema apparirebbe in fase di destabilizzazione, preso come da strabismo nella attribuzione di una nuova natura di variabili indipendenti dai tradizionali luoghi, tempi e modalità contrattuali di lavoro, ma contemporaneamente teso a valorizzare la manodopera come elemento essenziale attorno al quale organizzare i fattori di produzione (secondo logiche di qualità, di attivazione di gruppi di progetti, di valorizzazione della cultura di impresa, di investimento nella formazione professionale continua) ¹.

Un secondo aspetto di preoccupazione in relazione alla formazione continua è rappresentato dallo scarso impegno profuso a favore dei gruppi più emarginati.

"Fra i beneficiari dei progetti FORCE sono rappresentati settori occupazionali differenziati e un'ampia gamma di competenze con una maggior incidenza di lavoratori specializzati e semi-specializzati rispetto a quelli generici, agli impiegati ed ai quadri intermedi (...) Meno rappresentati, quanto ad obiettivi e destinatari dei progetti, sono i gruppi più marginali del mercato del lavoro: donne, minoranze etniche, lavoratori stagionali e a tempo parziale. La carenza si verifica a due livelli. Primo, i gruppi in questione ricorrono con minore frequenza fra i destinatari dei progetti (...); secondo, anche quando compaiono, non costituiscono di solito il perno del progetto, bensì solo uno dei tanti obiettivi perseguiti (...) Le esigenze di tali gruppi non costituiscono il punto di riferimento per lo sviluppo di materiali e/o per la rilevazione dei bisogni" ².

Dunque una formazione professionale continua gestita in termini di immediato beneficio rispetto alle esigenze di qualificazione e riqualificazione dei lavoratori specializzati, senza esperirne le possibilità in relazione ai quadri ed al management; e soprattutto senza la volontà di operare al recupero in sede produttiva dei gruppi sociali più deboli, ma essenziali come possibile apporto al mercato del lavoro all'interno della grave situazione di calo demografico in cui versa l'Europa.

¹ Cfr. F. PIOTET, *Les conséquences des formes nouvelles de travail sous l'angle de la psychologie industrielle*, in R. DAHRENDORF, E. KOHLER, F. PIOTET, *Nouvelles formes de travail et d'activités*, Documentation, Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1987.

² Cfr. THE TAVISTOCK INSTITUTE, GROUPE QUATERNAIRE e DANSK TEKNOLOGIST INSTITUT, *Valutazione provvisoria di FORCE. Conclusioni e raccomandazioni*, in *Allegato, parte B* di COMMISSIONE DELLE C.C.EE., *Relazione provvisoria sul programma FORCE*, COM (94) 418 def., Bruxelles, 13.10.1994, p. 17a.

Una formazione continua inutile?

Certo che anche fermandoci a queste critiche oggettive, la validità ed innovatività attribuite al FORCE ed, in genere, alla formazione professionale continua sembrano di molto ridimensionati, sì da condurre legittimamente a porci la questione sulla utilità reale di un simile sistema.

È a questo livello che può e deve intervenire una corretta impostazione pedagogica che sia in grado di proporci degli indicatori utili ad una valutazione complessiva. Vediamo di delinearne alcuni.

a. Alla luce di una impostazione dell'educazione dell'uomo nei termini di processo permanentemente teso alla sua piena realizzazione personale (educazione permanente), la formazione professionale continua si presenta come uno degli strumenti utili a tale processo educativo, ma non l'unico o l'essenziale. Ciò significherà il ridimensionamento di tale formazione alla sua vera funzione di sostegno al miglioramento ed all'adeguamento della professionalità individuale ai mutamenti in atto all'interno del mercato del lavoro e dell'evoluzione delle tecnologie e dell'organizzazione del lavoro. Pensare di ridurre ogni e qualsiasi progettualità educativa a tale formazione diviene non solo aberrante, bensì rappresenta un indebito restringimento della prospettiva di crescita personale unicamente al lavoro ed alla professione, negando il valore della cultura e della educazione liberale³.

A riprova di tale impostazione potremmo rilevare come quasi a complemento dell'elaborazione svolta in sede UNESCO attorno al tema dell'educazione permanente, sia il Consiglio d'Europa che l'OCSE e la CEE hanno cercato proprie linee elaborative. Se in sede di Consiglio d'Europa ha però trovato particolare interesse il tema dell'educazione come strumento di sviluppo della comunità locale, "in quanto assieme di iniziative che sappiano contemperare, al di là della stessa educazione degli adulti, formazione, produzione ed inserimento pieno degli individui all'interno della comunità locale"⁴; l'OCSE la declina nei termini di una "strategia di ripartizione delle possibilità di formazione lungo tutto l'arco della vita" (educazione ricorrente)⁵. Solo la CEE riprende tale tema restringendone la portata alla dimensione professionale e formulando l'ipotesi della formazione professionale continua⁶.

³ Si veda ad esempio G. ACONE, *L'ultima frontiera dell'educazione*, La Scuola, Brescia, 1986.

⁴ G. BOCCA, *Educazione permanente, realtà e prospettive*, Vita e Pensiero, Milano, 1993, p. 15.

⁵ Ivi, p. 19.

⁶ Ci si consenta qui una ripresa del testo dell'art. 15 della *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori* laddove si parla del dovere da parte delle autorità pubbliche, delle imprese, delle parti sociali, di predisporre "sistemi di formazione continua e permanente che consentano a ciascuno di riqualificarsi (...) di perfezionarsi o di acquisire nuove competenze". Con ciò implicitamente rilevando l'insufficienza della formazione continua ad esaurire in sé l'as-

b. La formazione professionale continua si presenta così come la possibilità di impostare un sistema formale (in quanto basato su percorsi formativi istituzionali e sboccanti su titoli finali riconosciuti legalmente) di formazione degli adulti lavoratori. Si tratta della prima volta in assoluto che all'interno del nostro Paese si viene ad impostare un discorso ex novo sulla formazione degli adulti, senza in qualche modo pretendere di estendere a loro i curricula e le modalità formative concepiti a favore dei giovani in formazione iniziale. Se bene riflettiamo, noteremo come sempre sia avvenuto un processo inverso: si è partiti dalle scuole per i giovani e le si è aperte anche agli adulti, al massimo discettando su modalità formative diverse che si sono spesso concretizzate in sconti sui tradizionali curricula per i giovani (abbuono della educazione fisica o dell'insegnamento della religione, ad esempio, per le scuole serali). L'impostazione di un sistema di formazione continua richiederà invece una globale reimpostazione pedagogica che proceda dal concetto di educazione permanente e quindi della piena dignità 'formativa' che debbono acquisire le occasioni offerte dagli adulti lavoratori. Ipotesi che dovranno altresì venire declinate secondo differenti modalità in relazione alle differenti fasce di età: un conto è rivolgersi agli adulti in primo inserimento nel mondo del lavoro; o ai già lavoratori in mobilità o abbisognanti di ulteriori qualificazioni; a coloro che sono giunti quasi al termine della propria attività lavorativa, a chi entra nella particolare fase di transizione verso il pensionamento.

c. Un particolare banco di prova per la formazione professionale continua è quindi rappresentato dalla sua capacità di coinvolgere i soggetti più deboli ed a rischio. Se accettiamo l'impostazione comunitaria che prevede il pieno reimpiego della già esigua forza lavoro esistente oggi e nel prossimo futuro, non possiamo permetterci il lusso di dichiarare del tutto emarginati i soggetti a lungo disoccupati, le donne che cercano un reinserimento nel lavoro, i portatori di handicap che non impediscano loro di svolgere una qualche attività lavorativa; i migranti intra ed extracomunitari ecc. È ben vero che l'attuale situazione si presenta come estremamente complessa dal punto di vista del reinserimento lavorativo di chi, dotato di scarsa preparazione al lavoro, dovrebbe ottenere una elevata qualificazione onde poter venire riacettato all'interno di forme di lavoro estremamente complesse.

A questo livello però non sembra ancora del tutto chiarito quali siano gli effettivi limiti di accettabilità di tale sfida proposta dal sistema economico. In altri termini mentre appare del tutto superata la logica che prevedeva una concomitanza dell'incremento di posti di lavoro con l'incremento degli investimenti e della produttività (circolo virtuoso oramai spezzato dall'inseri-

sieme di ipotesi formative rivolte ai lavoratori, ma altresì il tentativo di piegare alle esigenze imprenditoriali anche la formazione permanente (cfr. COMMISSIONE DELLE CC.EE., *Relazione provvisoria sul programma FORCE*, cit., p. 7).

mento delle nuove tecnologie automatizzate nella produzione) sembra invece ancora tutta da esperire la possibilità che le nuove modalità di pianificazione della produzione lascino sempre più scoperte realtà e situazioni che richiedono inventiva e capacità autoimprenditoriale da parte di chi volesse scommettere sulle proprie capacità. Si tratterebbe dunque non più unicamente di proporre le 'solite' formazioni tecnico industriali, del tutto fuori luogo per soggetti deboli sul piano culturale di base oltre che per una impostazione tecnologica mirante sempre più a livelli elevatissimi di qualificazione, quanto piuttosto di puntare ad una formazione umana che si integri con strategie di studio delle realtà locali al fine di produrvi esiti occupazionali meglio mirati alla valorizzazione della persona in quanto tale (servizi alla persona, piccole attività artigianali...). Nè tale impostazione dovrebbe essere appannaggio delle sole attività di formazione continua rivolte ai gruppi deboli, bensì dovrebbe divenire appannaggio di tutta la formazione, al fine di meglio attrezzare ogni persona affinché sappia svolgere un proprio ruolo attivamente autopositivo all'interno del sistema di relazioni industriali.

d. Nè sembra pensabile una accettazione acritica di tutte le modalità formative oggi presenti sul mercato. Nei confronti di una formazione continua che mira al pieno sviluppo personale all'interno di una logica di educazione permanente, starebbero certo assai strette delle modalità unicamente fondate sull'impiego dell'autoformazione basata su computer o su di una telematica priva senza un apporto critico e creativo da parte del singolo e, soprattutto, della mediazione del dialogo e del colloquio interpersonale fra docente ed allievo, e fra allievi. Chè anzi l'eliminazione totale di tale interazione interpersonale potrebbe far slittare il discorso dalla formazione all'autoistruzione (se non all'autoaddestramento), introducendo altresì ulteriori problemi di motivazione del singolo nei confronti della propria formazione (si da rischiare un ulteriore carico sulla contrattazione economica collettiva, poichè inevitabilmente la motivazione alla formazione si ridurrebbe alla erogazione di meri incrementi economici).

e. Un'ultima considerazione ci proviene quindi dalla teoria del capitale umano. Frutto della riflessione sociologica ed economica, tale impostazione concepisce la vera forza dell'industria europea nella capacità dei lavoratori di adeguarsi flessibilmente alle evoluzioni economico produttive. Essi costituiscono il vero capitale 'umano' che permette a tale industria di entrare con decisione nella concorrenza mondiale. Si tratta però di un capitale che viene spesso concepito in termini 'oggettualistici', intendendolo come simile al capitale economico e quindi soggetto ad incrementi automaticamente derivanti dal suo investimento e reinvestimento attraverso opportuni interventi di formazione professionale continua.

In termini pedagogici la situazione non sembra così semplificabile. Se è vero che l'uomo costituisce sempre e comunque l'autentico capitale di ogni realtà lavorativa, esso deve venire 'investito' ed incrementato in quanto tota-

lità personale nei cui confronti l'educazione si pone come modalità di crescita globale (culturale e 'liberale' oltre che professionale). Appare quindi ben chiaro come alla teoria del 'capitale umano' debba fare riscontro una offerta formativa che sempre meno si riduca a mere rimesse a punto tecnico professionali, bensì sappia puntare sulla valorizzazione globale della persona, sulla sua preparazione a giocare un ruolo protagonista all'interno del proprio lavoro, sapendo divenire autentico interlocutore nelle scelte economico produttive e di organizzazione del suo lavoro.

Un uomo lavoratore che sappia, in ultima analisi, proporsi quale capace ed intelligente fautore della vera democrazia industriale.

