

Allievi, giovani lavoratori ed imprenditori a confronto sui bisogni formativo-occupazionali

Vittorio Pieroni

Riportiamo in questo articolo i risultati principali di 3 capitoli di una ricerca¹ finanziata dall'Assessorato all'Istruzione e alla Cultura della Regione Veneto e promossa dall'ISRE (Istituto Superiore internazionale salesiano di Ricerca Educativa).

Tale ricerca, svoltasi tra gennaio e dicembre 1991, si colloca all'interno delle attività di studio/intervento promosse dalla Regione Veneto al fine di approfondire la conoscenza della condizione giovanile nella Regione e di affinare gli strumenti di azione. Più in particolare, ha inteso perseguire in relazione a zone svantaggiate i seguenti obiettivi:

a) delineare una mappa degli ostacoli e delle risorse che il mondo giovanile dell'area presa in considerazione offre ai fini della costruzione di personalità mature;

b) analizzare in modo congiunto i bisogni dei giovani, a rischio e non, in relazione al territorio di riferimento;

¹ A cura di G. MALIZIA (Ed.), *Progetto organico dei bisogni formativi dell'area costiera della Provincia di Venezia e di Rovigo e della bassa padovana*. Venezia. ISRE, 1991. In particolare si tratta del Cap. IX, *Il campione degli Allievi dei CFP*, pp. 479-533; del Cap. X, *Il campione dei giovani-lavoratori*, pp. 535-577; del Cap. XI, *Il campione delle aziende e delle imprese artigiane*, pp. 579-612. In tutti e tre i casi l'autore è lo stesso del presente articolo.

c) utilizzare i risultati dell'inchiesta in vista di un ripensamento delle politiche giovanili degli Enti Locali al servizio dei bisogni dei giovani dell'area interessata.

1. Gli allievi della FP

1.1. Alcune informazioni generali

Il campione si compone di 272 Allievi, così distribuiti:

- nel 30.1% appartenenti a CFP Pubblici e nel 69.9% a quelli Convenzionati;
- nel 68% maschi e nel 32% femmine;
- nel 72% del II anno e nel 28% del III;
- nel 41.6% della Provincia di Venezia, nel 33.3% della Provincia di Padova e nel 25% della Provincia di Rovigo.

1.2. Informazioni sul background scolastico

Dei 272 utenti della FP, solo 5 non hanno conseguito la licenza media. Se il dato per sé appare confortante, non si può dire altrettanto delle valutazioni riportate al termine dell'obbligo:

- il 69% ha superato la prova col minimo rendimento (« sufficiente »);
- il 29% si è iscritto nella FP dopo l'insuccesso alle scuole superiori;
- il 54% ha già deciso di uscire dal sistema formativo, una volta conseguito la qualifica professionale;
- il 58% è già stato bocciato una o più volte alle medie e/o alle superiori.

1.3 L'immagine del CFP

Le principali agenzie di « orientamento » verso la FP non sono né i mass-media, né la pubblicità degli stessi CFP (depliant, ecc.), ma piuttosto i genitori (43.4%), gli amici (41.2%) e gli insegnanti (40.8%). C'è da rilevare, inoltre, che mentre una maggiore influenza sui maschi è stata esercitata dagli insegnanti, sulle femmine hanno avuto buon gioco le compagne/amiche; l'influenza degli adulti (insegnanti e/o genitori) si rileva inoltre più proficua nelle piccole località (Villa Estense, Isola Verde, ecc.).

Le motivazioni di supporto alla scelta del CFP sono essenzialmente di tre tipi:

- trovare un lavoro che *piace* (47.8%)
- *subito* (42.6%)
- e con il supporto di una *qualifica* (40.8%)

Se ne deduce, quindi, che il principale « conduttore » verso la FP rimane pur sempre il miraggio di uno sbocco immediato sul mercato del lavoro, unitamente al conseguimento di un « pezzo di carta » in tempi brevi e di un possibile lavoro che piace. Dalla combinazione di una o più delle suddette prerogative scaturisce la scelta per la FP.

Alle motivazioni fanno eco le valutazioni. Anzitutto si è inteso valutare la bontà della scelta, ponendo gli allievi di fronte ad un eventuale ripensamento:

TAV. 1 - *Potendo tornare indietro, quanti si iscriverebbero ancora ad un CFP.*

	TOTALE	SESSO		CFP	
		Maschi	Femmine	Pubblico	Convenzionato
— NO	21.3	19.1	26.4	25.6	19.5
— SI, in altro settore	9.9	10.4	9.2	9.8	10.0
— SI, in altro CFP	9.9	10.9	6.9	8.5	10.5
— SI	58.5	59.0	57.5	56.1	59.5

Il rapporto tra i « pentiti » (NO) e coloro che, tutto sommato, ripeterebbero l'esperienza è di circa 1 a 5 (21.3 contro 78.3%, rispettivamente). Quel ristretto gruppo (58 soggetti) che attualmente si dichiara insoddisfatto della scelta della FP si caratterizza per essere composto (proporzionalmente) dalle ragazze, dagli iscritti ai CFP Pubblici, con 16 anni ed oltre, provenienti da piccole località (Mirano, Villa Estense, Isola Verde).

I « SI » a loro volta vanno suddivisi tra quelli senza alcun « ripensamento » (58.5%) ed i « SI, ma... »: questi ultimi riguardano una cinquantina di soggetti divisi in parti uguali tra chi è soddisfatto della scelta, ma vorrebbe cambiare settore di qualifica (9.9%) e chi addirittura il CFP (9.9%). Il risultato d'insieme, se valutato alla luce di ciò che accade nelle scuole superiori, permette di ritenere che tutto sommato il campione appare abbastanza conforme alla scelta effettuata.

Nei confronti della preparazione data nei CFP, i maggiori apprezzamenti vanno a tutte quelle attività che hanno a che fare direttamente con l'acquisizione di una professionalità pratica: la « preparazione pratica » (M=1.32) e

«l'area tecnico-pratica» (M=1.34). Di rimando vengono meno apprezzate, ma pur sempre valutate «sufficienti», l'area scientifica (M=2.38) e quella relativa alle conoscenze sindacali (M=2.26).

Passando in rassegna i dati incrociati, i maschi manifestano apertamente il loro apprezzamento per tutto quanto riguarda l'acquisizione delle abilità pratiche, contrariamente alle femmine le quali si presentano più avare e contratte nel dare valutazioni positive su tutta la gamma della formazione ricevuta. Dal confronto tra CFP Pubblici e Convenzionati si rileva inoltre una maggiore soddisfazione dei primi per quanto riguarda l'area tecnico-pratica (M=1.30), mentre i secondi si caratterizzano per valutare di più la preparazione a saper fare il lavoro da solo o con altri (M=1.40 e 1.54, rispettivamente).

Anche per quanto riguarda il modo di gestire la formazione (attrezzature/strutture, rapporto con i docenti, ecc.) niente viene «bocciato» e/o passato come particolarmente insoddisfacente, al contrario su tutta la gamma delle opzionalità la media rientra tra le categorie del molto/abbastanza soddisfatto.

TAV. 2 - Grado di soddisfazione nei confronti del CFP.

	TOTALE	SESSO		CFP	
		Maschi	Femmine	Pubblico	Convenzionato
— la preparazione al lavoro	1.56	1.52	1.63	1.61	1.52
— il rapporto con i docenti	2.00	1.98	2.05	1.90	2.05
— i programmi formativi	2.00	2.06	1.87	1.96	1.02
— le strutture/attrezzature	2.12	2.20	1.95	2.16	2.10
— il modo di fare formazione	2.08	2.11	2.02	2.10	2.08
— la preparaz. dei docenti	1.83	1.86	1.79	1.79	1.85
— la partecipazione alla vita del Centro	2.85	2.17	2.39	2.37	2.19
— il rapporto con le aziende	1.83	1.87	1.74	1.89	1.80
— il collegamento con la società	2.08	2.05	2.10	2.07	2.08

Ciò di cui gli allievi si considerano particolarmente («molto») soddisfatti è la «preparazione al lavoro» (M=1.56), cui fa seguito «la preparazione dei docenti» ed «il rapporto col mondo del lavoro» (M=1.83 in entrambi i casi).

Questa volta sono tuttavia le ragazze a manifestare un maggiore gradiente di soddisfazione circa il modo di fare formazione (i programmi, la preparazione dei docenti, il rapporto col mondo del lavoro, ecc.), mentre i

maschi si distinguono pur sempre per una spiccata attenzione all'acquisizione di abilità pratiche.

Ciò che invece fa la differenza tra i CFP Pubblici e quelli Convenzionati è la classe docente: gli iscritti ai CFP Pubblici valutano prioritariamente la preparazione dei docenti ed il modo di rapportarsi con gli allievi; quelli dei CFP Convenzionati sembrano apprezzare di più la funzione di inserimento nel mondo del lavoro, unitamente alla possibilità di partecipare alla vita del Centro.

Da rilevare non ultimo una sostanziale valutazione assertiva, su tutta la gamma delle funzioni analizzate nelle due domande, da parte del gruppo dei soggetti-a-rischio i quali sembrano così attribuire alla struttura una peculiare funzione di recupero formativo, relativamente al loro precario «status».

In sostanza, un'utenza dotata di limitate possibilità formative (in considerazione delle scarse valutazioni riportate al termine dell'obbligo) ed in non pochi casi aggravata da ripetuti insuccessi scolastici, sembra ritrovare nelle proposte formative erogate dalla FP una sostanziale risposta al fabbisogno di completamento del proprio iter formativo. In essa trovano rispondenza anche i «segmenti deboli» del sistema (le donne, i giovani-a-rischio).

1.4 *Le vie del futuro*

L'inchiesta si è inoltrata anche tra le scelte future di questi giovani, affrontando due filoni tematici:

- l'eventuale intenzione a proseguire gli studi presso le scuole superiori;
- il lavoro e la professione «ideale».

1.4.1. *Quali studi*

Risultano una ventina in tutto (7.7%) coloro che hanno esplicitamente dichiarato il proprio consenso a fare il passaggio alle scuole superiori, una volta ottenuto il diploma nella FP: si caratterizzano per essere in maggioranza maschi, iscritti ai CFP Convenzionati.

Il numero potrebbe tuttavia essere incrementato da quel centinaio circa (38.2%) che alla stessa domanda non ha saputo dare al momento una precisa risposta. Mentre un rifiuto deciso proviene dalle fila di oltre metà del campione (53.7%), caratterizzata dall'iscrizione ai CFP Convenzionati, ragazze, di Mirano, Camponogara, Villa Estense, Isola Verde.

Le ambizioni formative del gruppetto intenzionato a proseguire si con-

centrano logicamente nell'indirizzo di studi pertinente alla qualifica intrapresa: gli Istituti Tecnici (66.7%) e Professionali (14.3%).

Inoltre, le motivazioni di supporto ad una ulteriore formazione vanno individuate sia nella ricerca del prestigio professionale (conseguire un diploma = 52.4%; fare carriera = 43%) che nell'investimento formativo (una base culturale più ampia = 52.4%; completare la formazione = 33.3%). L'andamento d'insieme sembrerebbe attestare che «qualcosa sta cambiando» nella FP: un'utenza in passato generalmente caratterizzata da appiattimento formativo, al presente manifesta una domanda di formazione sempre più «qualificante» e diversificata.

L'ipotesi potrebbe essere ulteriormente comprovata dalle *esigenze formative* manifestate da questi giovani:

— se si prescinde da quelle di ordine prettamente «informativo», circa le opportunità di lavoro presenti sul territorio (54.8% manifestate particolarmente dalle ragazze),

— subito appresso viene la domanda di una «formazione mirata», adeguata cioè al fabbisogno del territorio (43.4%),

— ed infine una domanda formativa funzionale ad occupare il tempo libero in modo utile (attraverso attività espressive, ricreative, ecc. = 41.2%).

Dal canto loro appaiono assai meno apprezzate quelle attività formative rispondenti alla funzione di recupero scolastico (29.4%) o indirizzate alla partecipazione alla vita socio-politica (21%).

In pratica si ha una riprova che l'utenza della FP, seppur non intende proseguire in massa gli studi alle superiori, in realtà manifesta una precisa domanda di formazione «ad hoc», mirata cioè alla realtà occupazionale del territorio. E di questo la FP della Regione Veneto dovrà tener conto, nell'avallare corsi appositi.

1.4.2. *Quale lavoro*

Circa 3 su 4 degli inchiestati preferisce svolgere attività professionali a livello *dipendente* (il 74.6%). Le attività più preferite risultano:

— *l'operaio qualificato* (36% — i maschi, l'utenza dei CFP Convenzionati, i residenti del rovigotto, di Villa Estense e Conselve);

— *l'impiegato d'ordine* (19.5% — le ragazze, l'utenza dei CFP Pubblici, i residenti di Mirano, Camponogara, Isola Verde);

— *il tecnico specializzato* appare ambito da una ventina di soggetti in tutto (7% — i maschi, l'utenza dei CFP Convenzionati); mentre un altro 6%

intende collocarsi nel terziario in qualità d'*impiegato di concetto* (le ragazze, l'utenza dei CFP Pubblici).

Il rimanente 25% che opta per una professione *indipendente*, si distribuisce in base alle seguenti professioni emergenti:

— il 6.6% vuol fare il *negoziante* (le ragazze);

— il 5.9% l'*imprenditore* (i maschi ed i residenti di Conselve e Piove di Sacco);

— il 5.1% il *libero professionista*;

— il 4.2% l'*artigiano* (in proprio o associato).

Da uno sguardo d'insieme sulle professioni preferite troviamo che sostanzialmente le maggiori ambizioni vengono riservate nei settori professionali verso cui sono sostanzialmente indirizzate anche le aspirazioni parentali: l'*industria* ed il *commercio*, in qualità di *dipendenti*. Ed infatti, se diamo uno sguardo alle professioni parentali troviamo che i mestieri « emergenti » dei loro genitori sono quelli dell'« operaio qualificato » (20.2%) e dell'operaio semplice (15.4%), tanto per i padri che per le madri (anche se queste ultime manifestano qualche punta in più nel terziario, nel settore commerciale e impiegatizio).

Ora sono proprio queste voci che fanno l'*uguaglianza e al tempo stesso la differenza tra le due generazioni*:

— nei confronti dell'operaio dotato di una specifica « qualifica » troviamo che entrambe le generazioni appuntano qui il più alto tasso di ambizioni/consensi (anche se il dato non intende dimostrare una trasmissione generazionale diretta);

— la divergenza a livello generazionale è fatta dalle quotazioni relative alla voce « operaio semplice »: là dove per i padri la categoria sta al secondo posto nella scala delle professioni, tra i figli appare invece quasi del tutto trascurata, sicuramente una delle meno ambite (2.9%), in parte sostituita dall'interesse verso il settore impiegatizio.

Riassumendo, dai confronti riportati sopra è possibile evidenziare che, mentre nella generazione dei padri la carriera professionale si esaurisce essenzialmente nell'ambito operaistico (da operaio semplice a qualificato), per i figli si prospetta una chance in più: l'alternativa è tra il livello operaio qualificato e quello impiegatizio ugualmente qualificato. E su questo ha certamente buon gioco la variabile sesso: ossia la sempre più massiccia presenza delle donne nei settori formativi della FP indirizzati all'occupazione nel terziario e nei servizi.

E tuttavia, pur nella divergenza generazionale, rimane sottesa al fenome-

no una certa uguaglianza/identità di vedute tra padri e figli: queste due generazioni appaiono ancora strettamente unite da un sottile filo conduttore, fatto di modeste aspirazioni, di scarsa progettualità: si è figli di operai e tutto sommato ci si accontenta di rimanere tali; al massimo, il salto di qualità che ci si può permettere è quello di passare al settore impiegatizio; difficilmente ci si arrischia a salire verso le professioni indipendenti e/o a dare la scalata a quelle emergenti (nel settore informatico e del terziario avanzato). Al tempo stesso, tenendo conto del modesto bagaglio formativo di questo campione, non si può non apprezzarne la posizione realistica adottata.

1.4.3. Il lavoro « ideale »

Il « contesto ideale », in cui si preferisce svolgere la propria professionalità, dovrebbe presentare le seguenti prerogative: per un 40.4% del campione, un'azienda di ampiezza medio-grande; e solo per il 17.5%, un'azienda in proprio. In entrambi i casi non si registrano particolari discriminazioni tra i dati incrociati. Inoltre, nel confronto tra azienda pubblica (12.8%), a conduzione familiare (7.4%) ed in cooperativa (1.8%), la prima appunta su di sé le aspirazioni di un maggior numero di allievi (in quanto presenta logicamente maggiori garanzie di stabilità nel tempo e sicurezza nella retribuzione), mentre la dimensione cooperativista non sembra avere un futuro tra le aspirazioni professionali di questi giovani; dal canto suo l'impresa familiare rimane pur sempre un rischio che pochi si azzardano a correre.

Le « qualità » e/o i fattori dominanti da riscontrare nel lavoro, sono:

TAV. 3 - *Aspetti più importanti nella ricerca del lavoro.*

	TOTALE	SESSO		CFP	
		Maschi	Femmine	Pubblico	Cooperativo
— ben retribuito	1.68	1.62	1.82	1.69	1.68
— con molto tempo libero	2.21	2.16	2.38	2.33	2.16
— a tempo parziale	2.48	2.56	2.38	2.67	2.40
— di carriera	2.04	2.11	1.90	1.87	2.12
— di utilità sociale	2.00	2.00	2.00	2.33	1.80
— di piena realizzazione	1.93	2.05	1.80	2.03	1.87
— vario, non monotono	2.42	2.44	2.41	2.44	2.42
— sicuro	1.96	1.92	2.02	1.95	1.96
— di successo	2.30	2.25	2.50	1.83	2.52

— *prioritariamente* (= tra le prime scelte) l'elemento « retributivo » seguito da quello « realizzante » (M=1.68 e 1.93, rispettivamente);

— *secondariamente* (= tra le seconde scelte) l'« utilità sociale » e la « carriera » (M=2.00 e 2.04);

— tra le qualità *meno preferite nell'esercizio di una professione* troviamo: poter avere molto « tempo libero » (M=2.21); la ricerca del « successo » (M=2.30); la « varietà » (M=2.42), il « part-time » (M=2.48).

E, come già in altre circostanze, anche in questo caso la scala delle preferenze assume connotazioni differenziate a seconda del sesso e della tipologia dell'Ente:

— i maschi sembrano attribuire maggiore importanza all'elemento remunerativo e alla sicurezza del posto, passando in secondo piano la carriera e la realizzazione personale/professionale; le femmine, al contrario, privilegiano proprio queste ultime due prerogative e mettono all'ultimo posto il successo;

— ciò che fa la differenza tra i CFP Pubblici e Convenzionati è proprio quest'ultima voce (il successo): assai più presente tra le ambizioni professionali dell'utenza del primo tipo, unitamente al bisogno di far carriera; mentre l'utenza del secondo tipo si caratterizza per la ricerca di professioni, che siano anzitutto di utilità sociale e funzionali ad una personale realizzazione.

Riassumendo, il lavoro che questi giovani hanno in mente di fare deve corrispondere alle seguenti prerogative « ideali »:

— in un'azienda di medio-grandi dimensioni, ben retribuito, sicuro e, se possibile, anche realizzante;

— appaiono prendere invece le distanze e/o sembra assai meno preferito un lavoro in cooperativa o in un'azienda a conduzione familiare, come pure un lavoro troppo vario, instabile (con molto tempo libero) e a part-time;

— tra questi opposti si cerca una via di mezzo verso un'occupazione che presenti valori misti, fatta cioè di ambizioni carrieristiche come di interessi per attività, che abbiano una ricaduta sul sociale, dove tuttavia rimane pur sempre l'elemento retributivo ad assolvere ad una funzione prioritaria nella scelta del lavoro.

Rimane l'interrogativo circa la reale corrispondenza del territorio in risposta alle esigenze occupazionali nei termini e con le prerogative emerse sopra. È ciò che tenteremo di verificare attraverso il campione delle aziende.

1.5. Conclusioni al campione degli Allievi dei CFP

Tra gli obiettivi generali dell'inchiesta vi era anche quello di « spendere una parola » sull'utenza della FP veneta, nell'intento di individuarne i tratti caratterizzanti e gli orientamenti emergenti, da collegare successivamente alla realtà occupazionale.

È stato possibile in questo modo arrivare a ricostruire il « profilo » dell'utenza della FP dell'area indagata, secondo i seguenti tratti emergenti:

a) Inquadrata dall'angolo-visuale del *contesto socio-familiare di appartenenza*, si rileva una situazione chiaroscurata da condizioni alterne:

— tra genitori e figli intercorrono rapporti sostanzialmente all'insegna dell'affetto e della reciproca intesa, impostati per di più su una dinamica interattiva nello scambio di interessi, raramente increspata da tensioni/conflitti;

— questo sistema omeostatico, che ha una precisa radice in una consolidata tradizione familistica veneta, se da un lato ha una benefica ricaduta sul clima dei rapporti intergenerazionali, per un altro verso sembra tuttavia influenzare negativamente o per lo meno esercitare un peso non del tutto positivo sulle aspirazioni formative e sulle scelte professionali dei figli; sembra, infatti, che questi ultimi abbiano interiorizzato e fatto proprio il modesto bagaglio culturale/professionale dei padri, assunto dai figli a « modello di riferimento » tout court: questi ultimi, infatti, si ripropongono scarsamente dotati di progettualità/ambizioni « forti » sia sul piano formativo che professionale.

b) Prima ancora che nell'area culturale/professionale, il basso profilo progettuale di questi giovani trova riscontro sia sul *sistema di significato esistenziale*, che sulle *modalità d'uso e di programmazione del « tempo della quotidianità »*, strascicato per lo più in soluzioni avventizie e precarie, all'insegna del « consumo-a-tutti-i costi »; e, in questo, sembra avere buon gioco anche la quasi totale assenza di modelli comportamentali alternativi.

c) Se considerato nell'*ottica prettamente culturale-formativa*, il campione si è ulteriormente dimostrato scarsamente dotato tanto di un bagaglio formativo di base che di progettualità future a sostegno di una formazione ricorrente: se si prescinde, infatti, da quella ventina di soggetti fin da ora intenzionati a proseguire gli studi alle scuole superiori, tutti gli altri aspettano solo di conseguire quel « pezzo di carta », che permetterà loro di introdursi in tempi brevi sul mercato del lavoro. Il dato più grave, che traspare nell'analisi, va tuttavia individuato nella mancata percezione del loro precario status in qualità di studenti e di futuri lavoratori: sembrano, infatti, non essere del tutto

coscienti che senza una forte preparazione culturale di base e senza progettare fin da ora ripetuti interventi formativi, intercalari nel tempo, anche quella tanto ambita professionalità pratica ricercata nei CFP non potrà avere un futuro del tutto assicurato; entro pochi anni, infatti, il motore dell'innovazione tecnologica renderà obsoleta la loro formazione ed essi, dotati di modeste competenze tecnologiche, rimarranno fuori dal gioco, se nel frattempo non avranno interiorizzato il bisogno di formazione permanente. Il lato positivo della dimensione formativa va tuttavia individuato nel sostanziale gradiente di soddisfazione nei confronti dei CFP che frequentano (con particolare riferimento agli allievi degli Enti Convenzionati).

d) L'inchiesta ha portato ad evidenziare ulteriori aggravanti conferme a tale status degli allievi, se considerati particolarmente alla luce delle loro *ambizioni/aspirazioni professionali*: pur nel loro ridimensionamento pratico, esse appaiono fin da ora soggette ad inflazione. Il raggio delle scelte, infatti, appare limitato a 1 o 2 settori operativi (industria e commercio) e per di più « congestionato » dagli interessi di una maggioranza; l'ostentata ricerca di lavoro-dipendente, circoscritta a tali settori, aggrava ulteriormente l'ipotesi della « difficile riuscita » professionale per questi giovani nell'area indagata, per sé pullulante di micro-imprese artigianali che hanno fatto il benessere della bassa padovana e dell'area costiera veneziana.

Parallelamente e in certi casi in opposizione all'andamento generale del campione, si caratterizzano alcuni gruppi di allievi.

e) In primo luogo il *gruppo delle ragazze*. Suppur di limitate dimensioni (appena un terzo del campione), il campione femminile ha lasciato parlare di sé in più circostanze: anzitutto per una inaspettata presenza tra le fila del gruppo-a-rischio; ciò che ha permesso di individuare in una parte delle stesse spiccate inclinazioni alla trasgressività, a forme di devianza e perfino di nichilismo; inoltre le loro risposte all'inchiesta appaiono abbastanza ben correlate con l'andamento degli iscritti ai CFP Pubblici.

f) A questo riguardo, nella *diversa distribuzione degli Enti*, ciò che fa la differenza è la dinamica formativa combinata con le aspirazioni professionali: gli investimenti formativi di maggior rilievo vanno individuati tra le fila degli iscritti ai CFP Convenzionati, unitamente ad un più alto tasso di aspirazioni formative (sia professionali che della personalità); gli iscritti ai CFP Pubblici si caratterizzano dal canto loro per un ancor più accentuato appiattimento su tutto il fronte delle progettualità, a cominciare da quelle formative della personalità (osservanza religiosa, associazionismo, uso del Tempo Libero...), per

la spiccata preferenza per le materie pratiche su quelle teoriche, per il disorientamento nei confronti delle future scelte professionali.

g) Infine il campione lascia parlare di sé anche in base alla distribuzione per *località/Distretti di estrazione*. Stando alla loro suddivisione per ampiezza, le piccole località hanno manifestato in genere un elevato gradiente di insoddisfazione nei confronti sia delle opportunità formative che occupazionali presenti sul territorio, accentuando di rimando la tendenza ad «evadere». Ma l'indagine ha permesso di far emergere anche un'altra facciata: quella di una minoranza collocabile in alcuni epicentri di benessere della Bassa Padovana e dintorni (Piove di Sacco in particolare, ma talvolta anche Camponogara, Conselve...) che ha fatto parlare di sé in più circostanze relativamente all'adozione di atteggiamenti/comportamenti a rischio, in parte correlati col mondo della tossicodipendenza.

h) E, proprio per quanto riguarda la presenza, nel campione di un *gruppo-a-rischio* particolarmente vicino al mondo della droga, pare verificata l'ipotesi di uno stretto legame tra la facile disponibilità di denaro liquido e modalità di vissuto del Tempo Libero sotto forme eccedenti/azzardate rispetto alla normalità del campione. Ulteriori collegamenti sono stati trovati, inoltre, tra questo gruppo e le problematiche di ordine scolastico e familiare.

Il quadro d'insieme che ne scaturisce, dunque, non è affatto esaltante: in pratica abbiamo a che fare con «vasi d'argilla», disseminati su un'area cosparsa di «vasi di ferro». Questa è in sostanza l'immagine che se ne ricava, tenendo conto della loro tenuta formativa unitamente alle aspirazioni professionali manifestate nei confronti del mondo del lavoro: giovani scarsamente formati/dotati, che intendono porsi «a servizio» di una realtà imprenditoriale altamente competitiva ed impostata sull'iniziativa individuale, non potranno avere in futuro facile successo professionale.

Di conseguenza, il pressante interrogativo cui rimane di dare una risposta è quello di verificare se questi giovani si collocano nella storia «al posto giusto e/o al momento giusto», sfruttando al meglio le loro qualità/potenzialità. Stando ai dati dell'inchiesta e relativamente al tessuto formativo-occupazionale di appartenenza, ci pare di poter sostenere che sono dei «perdenti-in-partenza», a meno che non riescano in seguito a farsi una strada tutta propria. Dato assai improbabile per i più, non possedendo al riguardo né un modello familistico di riferimento, né un bagaglio culturale di sostegno, né tantomeno un sistema di aspirazioni/ambizioni professionali elevate.

Siamo, quindi, di fronte a dei futuri disoccupati? La FP veneta sta

sforzando disoccupazione? Sono questi gli interrogativi più gravi che scaturiscono dall'analisi.

Di rimando, una adeguata risposta potrebbe essere individuata nei suggerimenti che emergono qua e là tra i dati dell'inchiesta e che vanno saputi « leggere tra le righe ». Tale risposta rimanda ad un doppio intervento formativo:

— *una formazione di base più approfondita e diversificata* rispetto all'esistente, che li metta in grado di affrontare l'agguerrito mercato del lavoro, mentalizzandoli all'acquisizione di una formazione « flessibile » ai processi di riconversione/trasformazione « ricorrente »;

— *una formazione della personalità parametrata su modelli alternativi* al sistema consumistico dominante.

Se non verranno effettuati nuovi interventi formativi a sostegno delle due direttrici suindicate, possiamo dire di avere conosciuto soggetti doppiamente perdenti: e perché hanno già perso la corsa verso le professionalità « vincenti » (di cui l'area è particolarmente dotata) e perché sprovveduti di una personalità adeguata ad affrontare l'intera gamma degli impegni futuri. E, di conseguenza, destinati a rimanere « ai bordi del campo » (del lavoro, della società, della storia...).

2. Il campione dei giovani-lavoratori

2.1. Alcune informazioni generali

Sono stati intervistati 246 giovani che già lavorano, così distribuiti in base alle principali variabili di status:

— per quanto riguarda l'età, il 20.3% sta tra 17 e 20 anni, il 47.2% tra 21 e 23 anni, il 32.1% tra 24 e 34 anni;

— per quanto riguarda il sesso, il 52.6% sono maschi ed il 46.7% femmine;

— nella distribuzione topografica troviamo che il 53.3% appartiene alla Provincia di Venezia, il 30.9% a quella di Padova e il 15.9% a Rovigo.

2.2. Informazioni sul background scolastico

La carriera scolastica dei 246 giovani lavoratori appare diversamente connotata rispetto al campione degli Allievi dei CFP:

— soltanto un terzo (il 30.1%) ha avuto qualche « incidente di percorso », mentre il 69.9% non è stato mai bocciato;

— in rapporto al titolo di studio conseguito, il 22% è rimasto fermo alla scuola dell'obbligo, un altro 12.2% è in possesso di una qualifica di FP, mentre il 60.6% ha ottenuto il diploma di scuola superiore.

Per un certo numero di loro, tuttavia, la carriera scolastica appare disseminata di insuccessi (a vari livelli e di diversa estrazione):

— tra coloro che hanno soltanto la licenza media, il 29.6% (16 soggetti) era iscritto alle superiori e successivamente ha dovuto abbandonare;

— così pure tra gli attuali diplomati, il 18.8% (28 soggetti) aveva tentato senza esito anche la via dell'università.

2.3. *Quale formazione*

Il campione è stato chiamato a rispondere alla domanda sui principali bisogni formativi dei giovani dell'area indagata:

— la richiesta, fatta propria da circa 3 su 4 degli inchiestati, è di tipo informativo-orientante circa le opportunità occupazionali del territorio (71.1%), di cui si fanno interpreti soprattutto i giovani dell'area padovana e del rovigotto;

— segue, in misura pur sempre consistente (44.3%), la richiesta di corsi di formazione « mirati », adeguati cioè alle esigenze del mercato del lavoro del territorio; richiesta fatta presente soprattutto dai soggetti di estrazione sociale bassa e in possesso di titoli di studio altrettanto « deboli », e da chi intende migliorare l'attuale posizione occupazionale;

TAV. 4 - *Esigenze formative dei giovani.*

	TOT.	PROVINCE			SCUOLE			CLASSE SOCIALE		
		VE	PD	RO	Medie	SSS	CFP	Alta	Media	Bassa
— informazioni sul lavoro	71.1	65.6	76.3	79.3	66.7	73.2	73.3	82.6	70.0	74.7
— corsi di recupero	20.7	19.8	23.7	17.9	29.6	16.8	30.0	13.0	25.0	21.7
— attività del tempo libero	34.1	35.1	39.2	20.5	33.3	32.9	43.5	34.8	36.7	42.2
— partecipazione sociale e politica	36.2	33.6	38.2	41.0	22.2	38.9	46.7	43.5	40.0	28.9
— corsi « mirati » ai bisogni del territorio	44.3	38.9	36.8	38.3	48.1	44.3	46.7	34.8	38.3	49.4

— appaiono ridimensionate tanto le richieste di maggiore partecipazione alla vita sociale del territorio (36.2%), come quelle strutture organizzative del tempo libero; infine ai corsi di recupero scolastico è interessato solo un 20.7% del campione, composto prevalentemente da segmenti deboli del sistema formativo (ossia i pluribocciati, i licenziati della media).

Da una diagnosi complessiva dei percorsi formativi di questi giovani si ricava l'impressione di avere a che fare ancora una volta con soggetti che non si distinguono né nel bene né nel male, brillano cioè per la loro normalità.

La carriera scolastica che hanno alle spalle, infatti, rientra nell'alveo della normale vita scolastica. Quasi tutti hanno conseguito il titolo di studio desiderato; pochi non ce l'hanno fatta e, quindi, hanno dovuto accontentarsi del minimo indispensabile per entrare subito nel mercato del lavoro.

Tanto questi ultimi che i meglio titolati adesso avvertono già il bisogno di ulteriore formazione; richiesta che tuttavia scaturisce da fattori di ordine prettamente funzionale: *migliorare la propria posizione professionale/occupazionale*, acquisire un bagaglio di competenze tecniche in grado di renderli competitivi nei confronti della domanda specialistica proveniente dal mercato.

2.4. *L'esperienza professionale-occupazionale*

2.4.1. *Quale status occupazionale*

La serie delle domande mirate a verificare lo «status» di questi lavoratori permette di evidenziare che:

— il 73.9% del campione è regolarmente assunto a tempo pieno; tra le file di questo gruppo si collocano buona parte dei licenziati della media e dei soggetti di estrazione sociale bassa;

— il 62.2% ha cominciato a lavorare da meno di due anni; in pratica, 2 lavoratori su 3 sono «giovani» anche in fatto di esperienza professionale;

— il dato trova ulteriore sostegno nel fatto che il 41.1% è ancora alla prima occupazione; nel gruppo si evidenziano le donne, chi proviene dalle classi più abbienti e, logicamente, i più giovani;

— il 61.8% ha trovato lavoro attraverso «vie private» (genitori, parenti, amici, persone influenti...); emergono anche qui le donne e le classi più abbienti;

— il 40.7% lavora nel settore industriale, pur restando il meno preferito (si distingue l'area padovana e parte del gruppo dei diplomati delle SSS).

Questo primo raggruppamento dei dati, se considerato alla luce di ulteriori variabili incrociate, si presta ad altre considerazioni di fondo:

— nella corsa all'occupazione con « regolare » assunzione appare nettamente privilegiato, rispetto alle altre categorie, chi è meno titolato e chi appartiene alle classi meno abbienti. Nell'avvertire di essere i segmenti deboli del sistema, costoro sembrano avere una maggiore spinta motivazionale ad occupare prima di altri posti di lavoro, utilizzando come carta vincente l'abbandono precoce degli studi e/o accettando un lavoro qualsiasi; dal canto suo il datore di lavoro ha un occhio di riguardo per la manodopera meno qualificata in quanto meno « costosa » e più facilmente flessibile al proprio fabbisogno; il dato, di conseguenza, sembra trovare consistenza proprio nella combinazione di questi interessi reciproci;

— le donne lavoratrici in genere si combinano con le classi sociali medio-alte e si caratterizzano perché la loro « sistemazione » è avvenuta per via di conoscenze;

— c'è da evidenziare, inoltre, che l'età più giovane si abbina usualmente al minore tempo di presenza sul mercato del lavoro; se il dato appare scontato, non lo è altrettanto il fatto che il fenomeno si combini con una maggiore presenza dei giovani nel settore industriale: tenendo conto che la corsa è verso il terziario, quei giovani che occupano i posti nel secondario è perché « sono arrivati dopo » e, di rimando, hanno dovuto fare una scelta forzata; come tali, si considerano delle « riserve », in attesa di qualcosa di meglio;

— un dato piuttosto inquietante va individuato nelle vie di accesso all'occupazione: su 246 lavoratori, 152 (il 71.1%), come sappiamo, l'hanno conseguito per vie private; dei rimanenti, 4 grazie all'ufficio di collocamento, 15 per concorso; più che l'appoggio dei partiti (dichiarato in 3 casi) sembra abbiano avuto una certa efficacia le segnalazioni fatte dalla scuola (22=8.9%) e l'iniziativa personale « bussando » alle aziende e/o scrivendo lettere alle varie ditte (51=20.7%); in quest'ultimo caso la carta vincente è data dal curriculum scolastico e dal possesso di un diploma di scuola superiore;

— infine la presenza di questi lavoratori all'interno dei vari settori, se si prescinde dall'industria (44.3%), appare frammentata in variegate attività che riguardano, in graduatoria:

* il commercio (11% — Venezia e Rovigo, le classi medio-alte, chi è più a contatto col mondo della droga);

* l'edilizia (7.7% — Padova, i più giovani, i qualificati dei CFP);

* l'artigianato (6.9% — Rovigo, i licenziati delle medie);

* il settore informatico (5.7% — i diplomati delle SSS);

* la contabilità (5.3% i diplomati delle SSS ed i maggiori in età);

* il turismo (5.3% — Venezia);

* l'agricoltura (3.7% — Venezia e Rovigo);

rimangono abbastanza scoperti altri settori presenti nella domanda, quali: la libera professione, l'insegnamento, i servizi socio-sanitari, i trasporti e la pubblica amministrazione, che riguardano in tutto 8 lavoratori.

A questo punto, all'etichetta di lavoratori « giovani » va aggiunta anche quella di « operai », di « dipendenti » e, in qualche caso, anche di « quadri intermedi ». Difficilmente, infatti, si può accreditare al campione professioni altamente qualificate: il gradino professionale più prestigioso appartiene alle attività commerciali e settori affini; un largo strato è composto da operai dipendenti nell'industria e nell'artigianato; il resto è inserito nei servizi in posizione di dipendente (non a caso oltre tre/quarti del campione è regolarmente assunto a tempo pieno).

2.4.2. *Lavorare perché...*

L'interrogativo cui dovrà rispondere prioritariamente questo secondo gruppo di domande riguarda l'effettiva rispondenza dell'occupazione attuale nei confronti delle aspirazioni professionali e conseguenti scelte finora effettuate.

I risultati presenti nella Tav. 5 forniscono una concreta risposta al riguardo:

TAV. 5 - *Come viene interpretata/vissuta l'esperienza lavorativa.*

	TOT.	ETÀ			SESSO		SCUOLA			CLASSE SOCIALE		
		17/20	21/23	24/34	Ma- schi	Fem- mine	Lic. media	SSS	CFP	Alta	Media	Bassa
1.	82.1	88.0	79.3	82.3	86.2	77.4	83.3	79.9	96.7	78.3	88.3	86.7
2.	11.0	8.0	9.5	15.2	9.2	13.0	7.4	13.4	10.0	17.4	5.0	6.0
3.	11.8	8.0	7.8	20.3	7.7	16.5	5.6	13.4	10.0	13.0	5.0	9.6
4.	28.0	22.0	28.4	30.4	25.4	31.3	14.8	31.5	36.7	34.8	28.3	22.9
5.	22.0	20.0	24.1	20.3	23.8	20.0	31.5	21.5	3.3	21.7	23.3	14.5

LEGENDA: 1 = con piena soddisfazione
 2 = problemi con colleghi
 3 = problemi con compagni di lavoro
 4 = ricerca di un lavoro migliore
 5 = ricerca di un altro posto di lavoro

— nei confronti del lavoro svolto non vi è ombra di « dissonanza cognitiva »: oltre 4 su 5 degli inchiestati si dichiarano pienamente soddisfatti di ciò che fanno (82.1% — i più giovani, i qualificati dei CFP, chi proviene dalle classi meno abbienti);

— chi effettivamente intende cambiare lavoro è un/quinto del campione (22.1%), mentre un altro 28% è in cerca di qualcosa di meglio, pur restando all'interno della stessa azienda;

— infine c'è chi ha manifestato problemi di ordine relazionale tanto nei confronti dei compagni di lavoro (11%) che dei capi (11.8% — i più « anziani sia in età che in quanto lavoratori »).

Tutto sommato sembra di poter dire che l'attuale posizione occupazionale, seppur modesta, soddisfa gran parte di questi lavoratori.

Da chi è intenzionato a cambiare/migliorare l'attuale lavoro (107=43.5%) si è voluto sapere per quali ragioni:

— viene in primo luogo l'esigenza di « realizzazione personale » (M=1.55 — i diplomati delle SSS, chi lavora da più di 3 anni, le classi abbienti), unitamente alla ricerca di un'azienda meglio qualificata e/o di prestigio (M=1.89 — chi ha sperimentato altri lavori) ed una maggiore disponibilità di tempo libero (M=1.89 — le donne);

— al secondo posto emergono prerogative, quali: la « sicurezza » (M=1.92), la « retribuzione » (M=2.05) e la « non-fatica » (M=2.05), ricercata essenzialmente dai più giovani e dai meno titolati;

— nella ricerca dell'occupazione sembra esercitare meno attrattiva l'esigenza di « far carriera » (M=2.32), la « molteplicità delle esperienze » (M=2.39) ed il « part-time » (M=3.00).

Infine, attraverso un'ultima domanda si è inteso ricostruire il quadro valoriale rapportato all'esperienza lavorativa (vedi Tav. 6).

Dall'andamento della tavola riportata a pag. seg. si evince che il lavoro appare strettamente correlato all'assunzione di precise responsabilità:

- a) nella realizzazione di sé;
- b) nell'economia familiare.

Nel primo caso abbiamo:

— l'esigenza di realizzarsi attraverso un lavoro che piace (60.6%);

— il bisogno di verificare le proprie capacità professionali (48.4% — in entrambi i casi i maggiori in età e tempo di lavoro).

Nel secondo caso, troviamo:

— l'esigenza di autonomia economica dalla famiglia (67.5% — chi lavora da più di 3 anni e le classi abbienti);

— l'interesse a contribuire al bilancio familiare (41.1% — i qualificati dei CFP, le classi meno abbienti).

TAV. 6 - *Che significa lavorare.*

	TOT.	PROVINCE			SCUOLE			CLASSE SOCIALE		
		VE	PD	RO	Medie	SSS	CFP	Alta	Media	Bassa
— autonomia	67.5	79.4	60.5	41.0	68.5	67.8	63.3	69.6	71.7	68.7
— contributo alla famiglia	41.1	31.3	52.6	51.3	50.0	32.2	70.0	17.4	33.3	56.6
— non dover andare a scuola	3.7	5.3	1.3	2.6	13.0	.7	3.3	.0	5.0	7.2
— realizzazione di sé	60.6	50.4	75.0	66.7	38.9	67.1	73.3	69.6	71.7	54.2
— sentirsi utile	26.8	26.7	21.1	38.5	24.1	30.2	13.3	30.4	28.3	27.7
— verificare le proprie capacità	48.4	38.9	59.2	59.0	31.5	51.7	53.3	60.7	56.7	41.0
— fare un'attività monotona	2.4	3.1	1.3	2.6	.0	3.4	3.3	.0	1.7	1.2
— non poter proseguire negli studi	3.7	3.1	3.9	5.1	3.7	4.0	3.3	4.3	1.7	2.4
— disporre di poco tempo libero	12.2	13.7	11.8	7.7	9.3	14.8	3.3	4.3	13.3	12.0
— maggiore disponibilità di denaro	23.2	22.1	28.9	15.4	33.3	20.8	20.0	21.7	21.7	28.7
— una necessità di cui poter fare a meno	5.7	5.3	5.3	7.7	9.3	5.4	3.3	4.3	6.7	6.0
— altro	2.4	2.3	2.6	2.6	.0	2.7	6.7	.0	3.3	1.2

Al di sotto di queste punte emergenti riscopriamo il bisogno di attribuire al lavoro anche una qualche valenza di utilità sociale (26.8%), quale fattore che fa da *trait-d'union* tra i due precedenti (realizzazione di sé e verifica delle proprie qualità professionali) nella ricerca della « qualità del lavoro ».

« Qualità » che a sua volta trova conferma indiretta nel fatto che pochissimi (il 5.7%) vivono il lavoro come un obbligo, di cui farebbero volentieri a meno.

Infine, se si prescinde da una quota non trascurabile del campione che lavora per avere più soldi da spendere (23.2% — i più giovani ed i meno titolati), gli altri items sono stati quasi del tutto trascurati (e quindi non vale la pena riportarli).

In ultima analisi, si può dire che questi giovani lavorano essenzialmente

perché piace loro lavorare, in quanto il lavoro da una parte li realizza e dall'altra li gratifica (rendendoli autonomi); mentre il contributo familiare e così pure la demotivazione scolastica appaiono elementi di secondo ordine nell'interpretare l'attività lavorativa; non parliamo poi di altri fattori come il denaro ed altre condizioni intervenienti. Come tale, anche il lavoro rientra a far parte degli scenari dei « mondi vitali », là dove viene data particolare attenzione alla « qualità della vita ».

2.5. Conclusioni al campione dei giovani lavoratori

Il campione dei lavoratori può essere definito nei seguenti termini: giovani/titolati/operai/dipendenti.

Di media estrazione sociale, sono collocati all'interno del mercato in posizione altrettanto modesta, quasi un filo diretto tra le aspirazioni parentali e quelle dei figli.

In realtà tale « trasmissione » delle aspirazioni appare già nei confronti dell'apparato formativo di sostegno al vissuto esistenziale: seppur non brillano per particolari spinte verso attività « impegnate » nel consumo del tempo libero, appaiono ugualmente dotati di un bagaglio di formazione etico che li rende in grado di stare a contatto col difficile mondo dei coetanei, una parte dei quali a rischio (di devianza, droga, ecc.), « vaccinati » contro i virus della devianza, senza subire cioè gravi perdite e/o rimanerne particolarmente contagiati.

E tuttavia l'inchiesta ha colto questo campione in una fase di progressivo allentamento della rete delle interazioni parentali, dovuto probabilmente alla minore disponibilità di tempo unitamente all'acquisizione di un sempre più ampio margine di autonomia.

È un campione, infine, piuttosto attento alla « qualità della vita » nelle differenti espressioni della quotidianità e del consumo del tempo libero. Tra esse, pure il lavoro rientra in questo scenario, in quanto motivato anche da fattori di ordine esistenziale oltre che economico-consumistico.

In sostanza, quindi, siamo di fronte al classico processo di ingresso nella vita attiva di leve studentesche, di classe medio-popolare, le quali hanno ereditato dalla famiglia di origine sani principi morali unitamente a modeste aspirazioni di affermazione di sé nel sociale e nel campo professionale. La loro posizione sul mercato e nella società conserva, di conseguenza, questa caratteristica dominante di sostanziale « moderazione » su tutto il fronte delle attività, aspirazioni, bisogni, inquietudini, stili di vita che fanno da contorno agli scenari della loro quotidianità.

In altri termini, appaiono praticamente appagati (i più) di quel che hanno conseguito finora nella vita (titolo di studio, lavoro, amici, consumo del tempo libero...), e non ci si può aspettare da loro più di tanto nello sprigionare particolari impulsi di generosità verso attività (sociali, formative, religiose...) a carattere impegnato (e/o che richiedono un coinvolgimento personalizzato). L'unico « slancio », che ha permesso di evidenziare dove si appuntano i loro interessi, è la dimensione informativo-formativa, funzionale al miglioramento dell'attuale condizione lavorativa.

Ciò che permette di dedurre che l'avvio di appositi corsi « mirati » al loro fabbisogno troverebbe un'utenza di gran parte disponibile e già da ora in posizione di attesa.

3. Il campione delle aziende e delle imprese artigianali

3.1. Identikit degli imprenditori/operatori aziendali e delle rispettive aziende

L'inchiesta ha raggiunto 252 tra artigiani, imprenditori ed operatori aziendali.

Ricostruendo il loro « status » attraverso una prima serie di dati « emergenti » dalle domande che li riguardano da vicino, otteniamo il seguente quadro sinottico:

- maschi, in netta maggioranza (82.9%);
- artigiani/imprenditori, 1 caso su 4 (26.6%); e per il resto operatori/funzionari/dirigenti aziendali;
- nel 79% al di sotto dei 50 anni;
- 2 su 3 qualificati/diplomati (62.3%);
- in metà dei casi collocati nell'area veneziana (52.4%), nel settore industriale (50.4%) e in aziende private (48%);
- 2 su 3 operativi in aziende di medio-piccole dimensioni (al di sotto dei 50 dipendenti = 67.5%).

Questi dati di spicco vanno poi completati della restante parte e opportunamente considerati alla luce delle variabili incrociate (vedi Tav. 7):

— in primo luogo si rileva che le *donne* presenti in questo campione sono 41 (su 252=16.5%); si concentrano nella fascia d'età più bassa (meno di 40 anni); hanno un titolo di studio « forte » (27 diplomate e 8 laureate), benché svolgano nell'azienda funzioni prevalentemente amministrative; per lo più nell'industria (soltanto 7 passano come imprenditori);

— la *classe autoimprenditoriale* (dom. 23) è composta da un 22.2% di

imprenditori e da un 4,4% di artigiani; i primi si collocano quasi tutti nell'area veneziana e della bassa padovana e, proporzionalmente, presentano punte emergenti tra le fasce più alte d'età; gli artigiani si caratterizzano per essere maschi, scarsamente titolati (nessuno ha la laurea) e al di sopra della cinquantina; sono i « vecchi » che hanno fatto la gavetta nell'avviare il processo di industrializzazione dell'area;

TAV. 7 - *Distribuzione del campione in base alle principali variabili di status, incrociate con le 3 Province.*

		VENEZIA	PADOVA	ROVIGO
SESSO:	Maschi	52,6	30,1	17,2
	Femmine	51,2	41,5	7,3
ETÀ:	22-39 anni	54,3	34,8	10,9
	40-50 anni	52,3	33,6	14,0
	oltre 50 anni	50,0	24,0	26,0
TITOLO DI STUDIO:	licenza media	45,7	34,3	20,0
	diploma/qualifica professionale	51,0	34,4	14,6
	laurea/diploma post-laurea	61,8	25,5	12,7
AMPIEZZA:	meno 50 dipendenti	57,6	29,6	32,9
	oltre 50 dipendenti	42,5	37,5	20,0
AZIENDA:	privata	61,2	30,6	8,3
	statale/altro	43,8	33,6	22,7
SETTORE:	industria	44,9	42,5	12,6
	artigianato	52,9	29,4	17,6
	servizi	66,2	14,1	19,7
RUOLO:	tecnico/amministrativo	53,9	31,7	14,4
	artigiano/imprenditore	47,8	34,3	17,9

— oltre alla classe autoimprenditoriale, il campione presenta altre categorie professionali di un certo prestigio, quali:

* funzionari/dirigenti (26,6% — per lo più laureati, collocati nelle aziende medio-grandi, nel settore dei servizi);

* responsabili amministrativi (21,4% — posto occupato per lo più dalle donne);

* responsabili tecnici (5,2% — il settore industriale);

* capi reparto (2,8% — l'artigianato);

— nell'area veneziana si collocano gli operatori aziendali (132=52.4%) dotati di titoli di studio più quotati; si concentrano qui, inoltre, le aziende di piccole dimensioni, private, dei servizi, che al tempo stesso appaiono anche le più refrattarie ai processi di riconversione/riqualificazione del personale; tali caratteristiche sono facilmente spiegabili anche alla luce del ruolo che ha l'area quale epicentro turistico;

— nell'area padovana (80=31.7%) e del rovigotto (40=15.9%) si concentrano le aziende più grandi (con oltre 50 dipendenti), pubbliche/statali, per lo più legate all'industria e all'artigianato, le quali si manifestano contemporaneamente interessate ad eventuali interventi di riqualificazione;

— gli operatori aziendali più giovani (con meno di 40 anni=36.5%) appartengono in parte all'artigianato e in parte al settore dei servizi; si colloca in questa fascia d'età la gran parte delle donne e dei diplomati/laureati;

— infine, da un rapido sguardo ai titoli di studio si conferma una maggiore presenza dei laureati nell'area veneziana (31 su 47) e nel settore dei servizi, mentre i diplomati si concentrano nel padovano (49 su 80) e nell'industria.

Le ulteriori connotazioni di questo campione riguardano il Comune di nascita (dom. 27), dove si rilevano percentuali abbastanza simili alla distribuzione del campione per Province:

— il 37.7% è nato in un Comune della Prov. di Venezia, mentre attualmente vi risiede il 52.4% del campione; dai dati incrociati si rileva che lo scarto tra le due quote viene ricoperto in parte dalla provenienza da altre Regioni (18 inchiestati) ed in parte (22 inchiestati) da altri Comuni del Veneto, con particolare riferimento all'area padovana;

— il 26.6% è nato in Prov. di Padova, mentre attualmente vi risiede il 31.7% del campione: la quota di scarto viene coperta prevalentemente da processi migratori interni alla Regione, cui non sono estranei i movimenti migratori dall'area veneziana e dal rovigotto;

— il 13.1% è nato in Prov. di Rovigo, mentre attualmente vi risiede il 15.9% del campione; la quota di scarto appare coperta dall'immigrazione da altre Regioni.

Dall'andamento d'insieme si evince che i « movimenti migratori » generalmente avvengono all'interno delle 3 aree considerate e/o limitati ai confini regionali (la provenienza da altre Regioni viene assorbita prevalentemente dalla confinante Emilia-Romagna o dal Friuli). Di conseguenza il fenomeno appare circoscritto agli spazi limitrofi al luogo di origine.

L'immagine complessiva che se ne ricava è quella di un campione abba-

stanza ben distribuito nelle sue prerogative di rappresentatività per settori operativi, funzioni svolte, aree geografiche, ampiezza delle aziende, distribuzione per età e titoli di studio.

In altre parole, abbiamo a che fare con una serie di variabili che, incrociate, sembrerebbero rispecchiare da vicino i settori operatori circoscritti alle 3 aree dell'inchiesta; ossia, la prevalente presenza:

- del terziario e dei servizi a Venezia e dintorni;
- l'industria pesante nel padovano;
- l'artigianato nel rovigotto.

L'altra peculiarità del campione riguarda l'origine « d.o.c. » dell'imprenditoria locale, distribuita in un arco di tempo che fa capo a tre generazioni di imprenditori:

— quelli della I generazione (ex contadini) che, a partire dagli anni '50 hanno dato avvio ad un sistema di piccole imprese, per lo più a conduzione familiare;

— quelli della II generazione che intorno agli anni '70 hanno portato le proprie aziende verso un progressivo ampliamento in forza-lavoro (arrivando alcune fino a 100 addetti ed oltre);

— ed infine quelli della III generazione che sono arrivati ad essere competitivi sia sul piano nazionale che internazionale in base alla qualità delle prestazioni (a prescindere dalle dimensioni).

Dal confronto con una recente inchiesta fatta da noi nell'area di S. Donà di Piave², l'attuale campione presenta punti convergenti e discordanti:

— la discordanza gioca a favore della presente inchiesta, che sicuramente gode di maggiore rappresentatività, in particolare se rapportata alla distribuzione per settori³; ulteriori discordanze vanno individuate nella distribuzione per aziende private/pubbliche (63.3 e 29.5% in quella di « S. Donà », contro il 48 e 50.8% della presente) e per settore industria/artigianato (33.9 e 46.7% a « S. Donà », contro il 50.4 e 20.2%, dell'attuale);

— mentre le somiglianze riguardano la distribuzione per sesso, età e ampiezza dell'azienda.

E tuttavia, l'elemento che fa da comune denominatore ad entrambe le indagini è pur sempre l'origine « d.o.c. » del processo di industrializzazione

² PIERONI V. - G. MALIZIA, *Abitare il futuro nel Veneto Orientale. Indagine sui bisogni formativi e occupazionali dei giovani del territorio*, a cura del CNOS/FAP, Centro di Formazione Professionale « Don Bosco », S. Donà di Piave, 1990 (d'ora in poi citata come « Inchiesta S. Donà »).

³ L'inchiesta S. Donà è piuttosto lacunosa nel dare rappresentatività al settore terziario e dei servizi, anche se vi erano precise ragioni per focalizzare l'intervento sul settore secondario.

dell'area, frutto talvolta dell'iniziativa personale, della tenacia della gente e della classe imprenditoriale locale. Per cui, a prescindere dalle discordanze riscontrate, si può ritenere fatidico un confronto delle due inchieste in rapporto alle varie aree/domande del questionario⁴.

3.2. *Quale formazione per quale occupazione*

L'inchiesta ha messo gli imprenditori/operatori aziendali di fronte ad un confronto tra la valenza occupazionale dei diplomi delle scuole superiori e le qualifiche rilasciate nei CFP.

Il confronto è stato fatto tra i titoli di studio presi:

- nell'indirizzo umanistico-scientifico ($M=1.20$);
- in quello tecnico-professionale ($M=1.03$);
- oppure nella Formazione Professionale ($M=1.14$).

Com'era da aspettarsi, e conformemente alla graduatoria emersa nell'inchiesta «S. Donà», il mondo imprenditoriale sembra prendere le distanze dalla cultura prettamente umanistica, preferendo alla stessa le qualiche della FP; rimangono chiaramente privilegiati i diplomi «forti», di estrazione dall'area tecnico-professionale.

Le preferenze per questi ultimi provengono soprattutto dalle aziende medio-grandi e dal settore dei servizi: e tuttavia queste stesse variabili, unitamente agli inchiestati della bassa padovana, hanno un occhio di riguardo anche per la preparazione fornita dalla FP; infine, in rapporto ai diplomi dell'area umanistico-scientifica si mettono in evidenza i laureati.

Addentrandoci negli specifici rami di studio, troviamo che l'indirizzo classico, scientifico e turistico/alberghiero non sono stati presi in considerazione da oltre tre/quarti del campione (le non-risposte vanno dal 74 al 94%).

Tra i rimanenti indirizzi, quello cui viene fatto carico di maggiori garanzie occupazionali è il tecnico-industriale ($M=1.10$ e 16.7% di NR; le aziende medio-grandi, l'area padovana), seguito a ruota dal commerciale ($M=1.11$ e 19.4% di NR; le donne ed il settore dei servizi); ma anche l'informatico non appare da meno ($M=1.16$ e 24.6% di NR; le donne, i laureati, il settore dei servizi).

Tra gli indirizzi «scartati» e/o meno accentuati, il turistico/alberghiero, pur nella ridimensionata quota dei suoi sostenitori ($M=1.14$ e 74.2% di

⁴ Tanto più se si considera che in entrambi i casi è stato utilizzato lo stesso strumento d'indagine.

NR), viene preferito a Venezia e dagli intervistati nel settore dei servizi, a conduzione privata.

Dal canto loro, l'indirizzo umanistico ha trovato supporto in una quindicina di inchiestati, ma senza troppa convinzione (è stato messo soltanto al II e III posto); mentre quello scientifico sembra trovare ancora un certo spazio di accettazione a Venezia e nelle aziende piccole e private.

Prima di chiudere «la ballata» dei titoli forti/deboli rapportati al mercato delle professioni, ci piace cogliere l'occasione per rimarcare un'osservazione ricavata dai dati sull'inchiesta «S. Donà». Nel commentare le domande analizzate sopra, in quella circostanza è stato asserito che «certamente l'indirizzo informatico avrebbe raggiunto un diverso livello di rilevamento, se l'inchiesta avesse interessato un numero maggiore di aziende collocate nel terziario e nei servizi»⁵.

Ora attraverso la presente ricerca, dove il terziario è presente in forma rappresentativa, si conferma l'ipotesi che nell'area indagata il settore dei servizi e del terziario avanzato effettivamente «tira» e «attira» di conseguenza anche le aspirazioni professionali dei giovani. Da qui l'urgenza di progettare una domanda formativa in grado di correlare i bisogni del mondo imprenditoriale alle aspirazioni professionali dei giovani.

E comunque, una prima riprova al riguardo la possiamo dedurre dalla successiva domanda circa i settori operativi più promettenti e/o destinati, secondo gli attuali imprenditori/operatori aziendali, ad un maggiore sviluppo nell'area (vedi Tav. 8):

— è il terziario avanzato che, stando a quanto prevede la metà circa degli imprenditori/operatori aziendali (48.8%), godrà in un prossimo futuro di ottima salute; a sua volta contornato dalle imprese commerciali (40.1%), dal settore turistico-alberghiero (24.6%) e da tutto un sistema di servizi sia alle imprese (39.3%) che alle persone (21.4%);

— sull'altro piatto della bilancia c'è il settore secondario, al cui interno lo sviluppo dell'artigianato sembra prioritario (46.8%) rispetto a quello della grande industria (38.1%);

— sono in pochi a chiamare in causa la pubblica amministrazione, quale luogo in grado di garantire occupazione ai giovani (5.6%).

Logicamente questa graduatoria può risultare alquanto arbitraria e tendenziosa. Dai dati incrociati, infatti, appare chiaro il tentativo di «tirare acqua al proprio mulino» da parte degli inchiestati di ciascun settore:

⁵ Cfr. *Abitare il futuro nel Veneto orientale*, o.c., p. 164.

— chi sta nei servizi ha segnalato il terziario avanzato, i servizi alle imprese ed alle persone, ed il turistico/alberghiero quali luoghi di sicuro ingresso delle nuove leve della forza-lavoro; tali segnalazioni, inoltre, provengono dall'area di Venezia, dalle aziende private e piccole;

— dal canto loro gli artigiani/imprenditori si ritrovano negli omonimi settori, unitamente ad un'accentuazione del fenomeno da parte degli inchiestati dell'area padovana e del rovigotto (dove sono più presenti tali imprese);

— se tuttavia teniamo in considerazione unicamente l'industria pesante e/o medio-grande, uno sviluppo in tal senso viene previsto dagli inchiestati dell'area padovana.

TAV. 8 - In quale dei seguenti settori i giovani della zona troveranno principalmente lavoro nei prossimi anni.

	TOT.	PROVINCE			AMPIEZZA		AZIENDA	
		VE	PD	RO	-50 dip.	+50 dip.	Privata	Pubblica
— terziario avanzato	48.8	53.8	45.0	40.0	51.8	42.5	56.2	41.4
— artigianato	46.8	40.9	55.0	50.0	48.2	45.0	47.9	46.1
— commercio	40.1	35.6	46.3	42.5	44.1	32.5	37.2	42.2
— servizi a imprese	39.3	43.9	35.0	32.5	37.6	42.5	43.8	35.2
— industria	38.1	31.1	58.8	20.0	36.5	42.5	41.3	35.2
— turistico	24.6	29.5	13.8	30.0	22.4	28.8	20.7	27.3
— servizi a persone	21.4	28.0	12.5	17.5	21.8	20.0	19.8	22.7
— pubblica amministrazione	5.6	4.5	3.8	12.5	2.9	11.3	5.0	5.5

Nonostante che tali indicazioni scaturiscano dagli stessi « addetti ai lavori », ci si chiede ugualmente quanto sia obiettivamente attendibile questa visione degli spazi occupazionali secondo le opportunità prefigurate, ed inoltre se gli interessi professionali/occupazionali dei giovani vadano esattamente nelle « direzioni » suindicate.

Guardando a ritroso quanto emerso dalla dom. 38⁶ relativamente al campione degli studenti di III media, dei CFP, degli IPSIA del V anno delle SSS, e confrontandola con il campione dei giovani-lavoratori, è possibile veri-

⁶ Che recita così: « Verso quale settore vorresti indirizzarti per trovare lavoro al termine degli studi ». Segue una lista di 17 settori.

ficare se c'è e che consistenza ha lo spazio che accomuna le professioni « attese/idealizzate » dai giovani che ancora studiano e quelle effettivamente « realizzate » dai giovani già inseriti nel mercato del lavoro:

TAV. 9 - *Giovani a confronto sull'attività professionale « idealizzata » (III Media/CFP/Ipsia/V SSS) e quella effettivamente « realizzata » (i giovani-lavoratori) (dom. 38 per tutti).*

SETTORI PROFESSIONALI	MEDIE	CFP	IPSA	Vanno	GIOVANI LAVORATORI
— artigianato	7.7	23.2	17.9	3.6	6.9
— industria	16.5	37.5	19.3	22.7	40.7
— commercio	18.8	26.8	24.6	29.2	11.0
— agricoltura	2.1	7.7	12.3	1.6	3.7
— turistico/alberghiero	14.6	9.9	12.3	9.6	5.3
— pubblica amministrazione	5.4	3.3	4.2	9.3	.4
— insegnamento	16.3	3.7	10.9	16.0	—
— servizi sanitari-assistenz.	7.5	7.4	10.5	7.5	1.6
— artistico	10.3	7.0	5.3	11.6	—
— sportivo-ticreativo	11.7	12.5	15.1	9.6	—
— contabilità, banche, ecc.	23.2	18.0	12.6	22.2	5.3
— libera professione	20.3	28.7	35.8	40.6	1.6
— politico-sindacale	2.1	.7	1.8	5.4	—
— comunicazioni di massa	2.9	1.1	2.5	6.5	—
— trasporti	5.9	8.5	7.0	3.1	2.4
— informatica	19.5	14.0	11.9	15.2	5.7
— edilizia	6.7	6.6	4.2	3.6	7.7
— altro	9.2	6.6	10.2	8.0	6.1

In tal modo troviamo che il commercio, la libera professione ed il terziario avanzato (informatica, contabilità, ecc.) sono tutti settori che godono di forti aspettative da parte di chi sta ancora nei banchi di scuola, a prescindere dai vari livelli (ossia tali preferenze appartengono sia agli studenti di III media che a quelli della V SSS). Dal canto loro, i giovani-lavoratori (campione composto da una maggioranza di diplomati, ma che rappresenta anche i qualificati dei CFP ed i licenziati della scuola dell'obbligo) che hanno trovato lavoro proprio in questi settori sono una minoranza: l'11% nel commercio; il 5,7% nell'informatica ed una pari aliquota nella contabilità; la libera professione (che è il massimo delle aspirazioni per gli studenti delle superiori) viene esercitata da 4 soggetti (su 246).

In pratica, si può dedurre che non arrivano ad un terzo gli occupati

che hanno conseguito i posti più ambiti dai giovani, anche se giustamente si potrebbe obiettare che la prima occupazione non può essere quella definitiva.

Il caso opposto si è verificato nel settore industriale, nei cui confronti si rilevano modeste quote di interesse ad un inserimento, da parte soprattutto degli studenti delle SSS; mentre in realtà la quota dei giovani-lavoratori che hanno trovato qui un'occupazione è superiore alle stesse aspirazioni degli allievi dei CFP, tendenzialmente mirati ad occupare il settore (40.7 contro il 37.5%, rispettivamente).

Inoltre, nessuno degli attuali giovani occupati ha trovato lavoro nel campo dell'insegnamento, nel settore artistico ed in quello sportivo-ricreativo; tutti settori che nell'insieme rientrano nei sogni di un 10-15% degli studenti.

L'unico settore che permette di «pareggiare» la quota delle aspirazioni professionali con quella delle reali potenzialità occupazionali del mercato è quello turistico/alberghiero.

Un dato curioso proviene dai servizi socio-assistenziali: si dice che nessuno li vuol più fare (e si cercano rinforzi nella manodopera extracomunitaria); ma dai dati suesposti si evince l'interesse per questo settore di una quota di studenti che sta tra il 7 ed il 10%; un'ulteriore inspiegabile contraddizione deriva poi da quell'1.6% di giovani-lavoratori occupati nel settore.

Infine, un andamento a sé stante presenta l'artigianato, particolarmente preferito dagli studenti dei CFP (23.2%) e degli IPSIA (17.3%), mentre in realtà presenta modeste quote di inserimento (6.9%).

Come si vede, quindi, le reali potenzialità del mercato del lavoro locale non sembra diano del tutto ragione a quegli imprenditori/operatori aziendali particolarmente ottimisti nel veicolare gli interessi occupazionali delle giovani-leve, in uscita ai vari livelli scolastici, verso i settori professionali che esercitano: il tanto ambito (dai giovani) e paventato (dagli imprenditori) terziario avanzato non sembra in grado di assorbire (approssimativamente) oltre il 10% delle nuove leve, pur nella sua corsa all'espansione; mentre un certo, seppur modesto, affidamento proviene dal settore turistico-alberghiero. A dare garanzie occupazionali ai giovani dell'area rimane, quindi, sullo sfondo, il settore meno ricercato, l'industria pesante, ossia quella dove «ci si sporca le mani»; e, secondariamente, l'artigianato.

3.3. Di quali figure professionali c'è bisogno

Una volta considerate le prospettive occupazionali per i giovani delle Provincie indagate, possiamo adesso ad analizzare di quali figure professionali

avvertono prioritariamente l'urgenza gli imprenditori/artigiani/operatori aziendali coinvolti nell'indagine.

A questo riguardo è stato predisposto un elenco di 19 figure professionali, di cui si voluto conoscere:

— le reali necessità in rapporto ai bisogni del mercato del lavoro locale (dom. 14);

— in quali aziende (in base alla dimensione) troveranno più facilmente lavoro (dom. 15);

— che durata dovranno avere i corsi (in base alle giornate lavorative) per preparare adeguatamente certe figure professionali provenienti dalla scuola dell'obbligo (dom. 17) o dai CFP e dalle scuole superiori (dom. 18).

Dalla combinazione tra le 19 figure e le quattro domande, è emerso il seguente prospetto:

TAV. 10 - *Quali figure professionali riescono a trovare più facilmente lavoro in zona (dom. 14), in aziende di quale ampiezza (dom. 15), e qual è la durata della formazione iniziale richiesta (dom. 17 e 18).*

	(Confronto in base alle medie)			
	Figure più richieste (dom. 14)	Ampiezza aziende (dom. 15)	Corsi post-obbligo (dom. 17)	Corsi post-diploma (dom. 18)
1. metalmeccanico	2.42	2.34	2.12	2.26
2. riparatore d'auto	2.22	1.16	2.15	2.22
3. congegnatore meccanico	2.57	2.18	2.35	2.17
4. tornitore/fresatore	2.39	2.09	2.15	2.34
5. carpentiere	2.16	1.78	1.89	2.40
6. operatore di automazione industriale	2.46	2.99	2.55	1.99
7. elettromeccanico	2.36	2.26	2.42	2.08
8. impiantista	2.23	2.07	2.40	2.15
9. elettronico	2.21	2.25	2.65	1.87
10. manutentore	2.21	2.18	2.18	2.25
11. tipografo	2.82	1.63	2.13	2.28
12. grafico	2.70	1.61	2.31	2.14
13. operatore sanitario	2.17	3.24	2.59	1.87
14. addetto di segreteria	2.57	2.24	2.08	2.34
15. addetto alla contabilità	2.28	2.11	2.51	2.00
16. addetto alle relazioni commerciali	2.29	2.72	2.43	2.03
17. agente di commercio	2.22	2.67	2.22	2.20
18. operatore alberghiero	2.28	2.07	2.26	2.23
19. operatore turistico	2.50	2.08	2.16	2.26

Stando alla media delle risposte, *tutte le figure professionali elencate sopra appaiono «abbastanza» richieste*. E tuttavia, quelle *più richieste*, risultano (in graduatoria):

- il carpentiere (M=2.16)
- l'operatore sanitario (M=2.17)
- l'elettronico (M=2.21)
- il manutentore (M=2.21)
- il riparatore d'auto (M=2.22)
- l'agente di commercio (M=2.22)
- l'impiantista (M=2.23)

Attraverso i dati incrociati si evince che:

— nell'area veneziana sono più richieste le figure professionali di operatore sanitario, manutentore, agente di commercio; nella bassa padovana, il carpentiere e l'elettronico; a Rovigo e Provincia, il carpentiere e l'impiantista;

— il settore industriale chiede carpentieri, manutentori, elettronici e agenti di commercio; e quello dei servizi, operatori sanitari; mentre dall'artigianato non scaturiscono richieste di particolare rilievo;

— un po' tutte le figure elencate sopra vengono richieste, inoltre, dalle aziende private, medio-piccole (con 50 dipendenti) e dagli inchiestati che sono imprenditori.

Sul versante opposto, le professioni che appaiono *meno necessarie e/o meno appetibili sul mercato*, sono:

- il tipografo (M=2.82)
- il grafico (M=2.70)
- il congegnatore meccanico (M=2.57)
- l'addetto di segreteria (M=2.57)
- l'operatore turistico (M=2.50)
- l'operatore di automazione industriale (M=2.46)
- il metalmeccanico (M=2.42)
- il tornitore/fresatore (M=2.39).

Infine, sembra che conservino ancora una certa *tenuta nel tempo* professioni quali:

- l'addetto alla contabilità (M=2.28)
- l'operatore alberghiero (M=2.28)
- l'addetto alle relazioni commerciali (M=2.29)
- l'elettromeccanico (M=2.36).

L'elenco delle professioni «deboli» e/o in via di obsolescenza, se rapportato a quello delle professioni che vanno per la maggiore, permette di ri-

levare il cambiamento in atto nel mercato locale del lavoro e delle professioni richieste:

— appare assai poco promettente, nell'area in osservazione, il settore grafico/tipografico;

— dal canto loro sembrano abbastanza saturi anche quei settori dell'industria che hanno a che fare con manodopera in progressiva estinzione, da quando i processi di automazione industriale hanno occupato gli spazi operativi del tornitore/fresatore, del congegnatore meccanico, ed in parte anche del metalmeccanico (introducendo nuove figure professionali «dal camice bianco», come il mecatronico, ecc.); mentre sembra trovare ancora un proprio preciso spazio operativo l'elettronico;

— nell'area dei servizi appaiono professioni scomode e/o scarsamente ricercate quelle che assolvono prettamente alle funzioni di segreteria e particolari figure legate all'attività turistica (come la guida); al tempo stesso assume forti connotazioni la richiesta di operatori sanitari.

In pratica, quindi, appaiono in via di estinzione le vecchie professioni che si sono impattate con le nuove tecnologie; ma anche quelle destinate a sostituirle sono in parte già sature.

Al tempo stesso «tengono» e/o si conservano nel tempo, relativamente a certi settori (artigianato, ecc.), vecchie professioni di bassa categoria. Ma la vera richiesta sempre più indirizzata verso le professioni «emergenti»: quelle che hanno a che vedere con il «camice bianco» in azienda (il mecatronico, l'elettronico...) e con i «colletti bianchi» nei servizi (l'informatico, il contabile, l'addetto alle pubbliche relazioni...).

Stando ad una visione complessiva e relativamente all'andamento interno alle varie domande analizzate (un confronto diretto tra quanto emerso sopra e le indicazioni fornite dagli studi sui processi di industrializzazione dell'area lo faremo nella parte conclusiva), si evince che il sistema di industrializzazione in atto nell'area per un verso ha ancora bisogno delle vecchie/tradizionali figure aziendali (in particolare l'industria medio-grande), mentre altri settori vanno alla ricerca delle «professioni di spicco» (nel campo della finanza, dell'informatica...) che in genere la scuola e la FP non preparano (da cui l'urgenza di appositi corsi, fatti «in casa» o richiesti ad agenzie specializzate nel settore).

Quindi è un «mercato-a-forbice» che per un verso prosegue la sua marcia nel tempo senza subire sostanziali variazioni (in fatto di professionalità/occupazione/produzione sembra avere, infatti, davanti a sé un futuro assicurato, stando a quanto emerso dagli «addetti ai lavori»), mentre per un al-

tro verso cambia, andando in alto e richiedendo sempre più interventi specialistici (l'alta finanza correlata ai processi di informatizzazione).

E, dopo questa prima panoramica sull'andamento del mercato passiamo adesso a vedere da quali aziende proviene la domanda delle professioni più richieste:

a) nelle aziende piccole (con meno di 10 addetti) e medio-piccole (fino a 50 addetti) le figure più richieste sono:

- il riparatore d'auto (M=1.16)
- il carpentiere (M=1.78)
- il tipografo (M=1.63) ed il grafico (M=1.61).

b) viceversa, nelle medio-grandi industrie (da 50 fino a 100 addetti ed oltre), le figure più richieste, sono:

- l'operatore sanitario (M=3.24)
- l'operatore di automazione industriale (M=2.99)
- l'addetto alle relazioni commerciali (M=2.72)
- l'gente di commercio (M=2.67).

Infine, la durata della formazione richiesta per chi proviene dalla scuola dell'obbligo o dai corsi di qualifica/diploma, riguarda prioritariamente ed in entrambi i casi gli elettronici, gli operatori di automazione industriale, gli elettromeccanici e gli impiantisti: a tutti costoro viene richiesto di fare corsi il più possibile di lunga durata (fino a 150 giornate lavorative). Per tutte le altre professioni la richiesta di formazione appare leggermente inferiore nel tempo; e tuttavia a tutti si richiede un periodo intermedio che sta tra 50 e 100 giornate lavorative.

Stando ad un confronto con le due precedenti domande, le professioni riportate sopra appaiono tra le più richieste all'interno di certi settori specialistici del secondario, ma al tempo stesso anche le « più deboli » all'uscita dal sistema scolastico-formativo; da qui la conseguente richiesta di formazione prolungata. Un'ulteriore conferma all'ipotesi deriva dal fatto che tale richiesta proviene dalle fila degli artigiani/imprenditori, dalle aziende più piccole/private e dall'area padovana.

Richiesti di esprimersi nei confronti delle iniziative formativo-occupazionali da adottare a favore dei giovani, gli imprenditori/operatori aziendali individuano le principali strategie d'intervento:

— nell'introduzione di « nuovi corsi di FP, più adeguati ai bisogni delle imprese » (61.1%); unitamente ad un sistema di « informazione in grado di collegare l'indirizzo degli studi alle opportunità occupazionali del territo-

rio» (63.5%). Strategie che in entrambi i casi vengono indicate da chi sta nei servizi e sono espressamente manifestate dagli imprenditori più giovani e più titolati;

— segue, in misura abbastanza simile, la richiesta di «dare maggiori incentivi economici alle aziende che assumono i giovani» (57.1%); chiaramente una soluzione che ancora una volta «tira acqua al proprio mulino», dal momento che è stata opportunamente promossa dagli artigiani/imprenditori delle piccole aziende, private, del settore industriale;

— vengono richiesti, ma in misura dimezzata rispetto ai precedenti, altri corsi di breve durata e mirati ad una specifica fascia d'utenza (i diplomati delle SSS = 35.7%), oppure all'apprendimento di tecnologie avanzate (34.9%); esigenze scaturite entrambe dall'area padovana, dove predomina l'industria pesante; passa quasi del tutto inosservata la richiesta di corsi di recupero scolastico, a cui è interessato solo il 10% del campione;

— infine, una quota niente affatto trascurabile (33.7%) individua nei Centri di Orientamento scolastico-professionale un'attività decisamente a favore dell'occupazione giovanile. Richiesta che ancora una volta parte dalle fila degli operatori aziendali più giovani e più titolati.

E sono proprio questi i punti su cui concordano i differenti attori della presente indagine: ed infatti, tanto gli studenti in uscita ai vari livelli scolastici che gli operatori/imprenditori esprimono «bisogni comuni», che fanno capo ad un sistema combinato di «informazione/formazione»:

— potendo usufruire di appositi Centri (di informazione, orientamento scolastico e professionale, ecc.) è possibile ricostruire una «mappa dei bisogni» formativo-occupazionali dei giovani e quelli delle aziende;

— tale «mappa», una volta decodificata, potrebbe dare avvio alla progettazione di corsi «ad hoc», di carattere innovativo e mirati a conciliare appunto i bisogni dell'utenza con quelli delle imprese.

Un ulteriore sostegno alla qualità della formazione da erogare proviene inoltre dal consenso allo stage in azienda da parte di almeno due/terzi del campione (63.5%). Chi nega la validità dello stage è appena l'8.3%, mentre la rimanente quota (27.8%) sembra conservare dei dubbi al riguardo (gli artigiani/imprenditori).

Gran parte di quegli imprenditori/operatori aziendali, che ne hanno ammesso la validità, successivamente ne hanno sancito anche le modalità di svolgimento, indicando, i più, di adottare il sistema dell'alternanza (40.8%); la rimanente quota è divisa tra chi pensa sia sufficiente un mese di stage (25.9%) e chi lo vuole di 600 ore (22.8%).

La sua collocazione nel tempo, inoltre, viene prevista dai più nella fase interstiziale tra la fine degli studi e l'inizio dell'attività professionale (59.2), oppure nella parte terminale dell'attività formativa (41.7%); sono in pochi ad indicarne l'attuazione nei primi due anni di studi.

Infine, per una netta maggioranza di imprenditori lo stage in azienda dovrebbe essere progettato/organizzato anche per gli stessi docenti/operatori della FP (79%) ed almeno 2 su 3 degli inchiestati assicurano la disponibilità della propria azienda a questo scopo (63.8%). Un tale «apertura» alla collaborazione con la FP caratterizza soprattutto il settore dei servizi, gli imprenditori più giovani e più titolati.

* * *

I dati emersi in quest'ultimo pacchetto di analisi lasciano trapelare un moderato ottimismo nei confronti dello sviluppo imprenditoriale dell'area indagata, soprattutto se rapportato alle future potenzialità occupazionali della forza-lavoro in uscita ai vari livelli scolastici.

Abbiamo riscontrato, è vero, un gap tra certi settori, che gli operatori aziendali hanno indicato come particolarmente promettenti e di sicuro accesso per le nuove leve, e le professioni effettivamente esercitate dai giovani da poco entrati nel mercato. Ma al tempo stesso ci è piaciuto che siano proprio gli stessi imprenditori/operatori aziendali a fornire una «proiezione» sugli sbocchi occupazionali-futuribili dell'area, indicando nel terziario avanzato, nella gestione della finanza e del commercio, nell'esercizio della libera professione, gli elementi portanti del futuro mercato del lavoro e delle professioni dell'area indagata. Predizioni che trovano un preciso riscontro a sua volta nel verificare che sono proprio questi i settori privilegiati/indicati dai giovani dell'inchiesta.

Un altro elemento di interesse va individuato nella sostanziale concordanza di vedute tra i «bisogni formativo-occupazionali» dei giovani e quelli delle aziende, e soluzioni al seguito. La loro «domanda», seppure di differente estrazione, concorda su alcuni punti forti che chiamano in causa direttamente le principali agenzie formative, compresa la FP.

Si tratta, infatti, di allestire appositi corsi, che tengano conto sia del differenziato bagaglio formativo di chi esce dai vari livelli/indirizzi scolastici, sia dei reali bisogni del mondo imprenditoriale locale, il quale ha fornito al tempo stesso una sufficiente immagine del mercato sulla base delle professioni in ascesa/discesa o, al presente, sature.

E di questo non può non tener conto l'apparato formativo di sostegno

al mercato, al momento di *varare iniziative formativo/informative che di volta in volta e di luogo in luogo dovranno essere «reinventate»*.

Da qui l'esigenza che esse facciano capo a strutture formative dotate di flessibilità, plasticità, «adattamento» al reale fabbisogno scaturito dalla differente utenza, che a sua volta fa capo ad un'altrettanta differenziata domanda formativa.

È dalla combinazione di tali strategie che si costruisce e trae sostentamento il futuro dell'area. Tanto più se si considera l'attuale momento congiunturale, provocatosi con il cavalcare entrambi i protagonisti (i giovani ed il sistema imprenditoriale) l'ondata delle aspirazioni/proiezioni che fanno capo a determinare settori del mercato, in via di sviluppo/espansione.

3.4. Conclusioni al campione aziendale

Il mercato del lavoro dell'area in osservazione appare abbastanza rappresentato. Anzitutto perché a riguardo era stato predisposto un grosso lavoro di campionatura, al fine di arrivare ad ogni ordine e grado di rappresentatività: per settori operativi, ampiezza delle aziende, località. Successivamente, dai dati raccolti è stato possibile verificare che l'inchiesta ha effettivamente raggiunto le piccole aziende, quelle con qualche decina di addetti ed anche quelle con un centinaio e più di operai; le società per azioni, le cooperative, come le imprese a conduzione familiare. Ci si è infiltrati, inoltre, nei diversi settori dell'industria e dell'artigianato, ma anche nei meandri delle attività del terziario e dei servizi.

I risultati ottenuti non sono da sottovalutare, se visti alla luce di ulteriori interventi a favore dell'occupazione giovanile dell'area. Si tratta di aziende che solo in un terzo dei casi affrontano il «megatrend»; e lo fanno, in parte attraverso processi di autoriconversione interna (gestiti dall'azienda stessa o dalle Associazioni di categoria)⁷, ed è in parte affidandosi ad Enti/Agenzie formative esterne. La maggioranza, tuttavia, si inoltra nel futuro per forza indotta, evitando cioè di ricorrere a processi formativi in grado di ristrutturarne l'assetto interno, pur avvertendo al tempo stesso l'urgenza di un'assistenza formativa qualificata/qualificante.

Per la maggior parte delle aziende la soluzione ai problemi di riconversione/ristrutturazione sembra venga cercata a priori, piuttosto che a posteriori, approvvigionandosi al «supermercato delle professioni» attraverso una pe-

⁷ Processi che nel gergo classico passano come «sistemi industriali a direzionalità endogena».

culiare domanda formativa e/o « riformando » personale qualificato al momento dell'ingresso in azienda.

L'attenzione prioritaria del mondo dell'imprenditoria si concentra, quindi, sulla formazione delle nuove leve della forza-lavoro, indicandone le modalità attraverso processi differenziati: allestendo stages in azienda, creando Centri di formazione/informazione, avviando corsi post-diploma/qualifica, ecc. Sembrano tuttavia assenti, stando ai dati della presente inchiesta, precise/definite progettualità mirate a correlare l'offerta formativa con le caratteristiche delle imprese presenti sul territorio.

E, da questo punto di vista, l'inchiesta ha permesso di evidenziare il profilarsi di situazioni di mercato che finiranno col richiedere un mutamento delle strategie aziendali, relativamente a particolari segmenti e/o a particolari settori. Una parte dell'imprenditoria in osservazione vive già con piede nel futuro, « proiettando » immagini di ampi sbocchi del mercato verso settori di terziarizzazione avanzata, destinati a favorire i « segmenti forti » dell'occupazione: ossia coloro che sono dotati di un bagaglio formativo tecnico-prassico fuori della portata delle normali vie di accesso ai processi di scolarizzazione. Si tratta logicamente di quelle aziende che manifestano decisi interessi all'acquisto di terziario e/o impostate su dinamiche imprenditoriali di progressiva terziarizzazione⁸.

Dall'altro stanno, tuttavia, emergendo alcuni fenomeni, ancora difficili da comprendere per la loro complessività. Si ha l'impressione cioè di essere di fronte ad una spaccatura a forbice tra un andamento tradizionale dei settori (alcuni in discesa, altri saturi ed altri ancora che « tengono » nel tempo), ed un andamento in forte ascesa, ma « per pochi eletti », dal momento che stanno notevolmente mutando le caratteristiche di accesso a tale mercato.

Nei confronti di quest'ultimo si appuntano i « miraggi » delle masse giovanili che stanno ancora nei banchi di scuola, si realizzano le ambizioni di pochi e si frantumano i sogni dei più. Il « miraggio » così bene prefigurato dai « maghi » dei processi di terziarizzazione avanzata scoppia come una bolla di sapone in mano a molti di questi giovani inchiestati, al momento in cui si rendono conto come solo una ristretta minoranza può avere accesso ai « paradisi » dell'alta finanza, degli input immateriali nel campo delle tecnologie avanzate sia di prodotto che di processo, dei beni intangibili...

⁸ E che vanno quindi alla ricerca di figure come l'analista dei processi produttivi, il project manager, il designer, il pubblicitario, l'addetto ai mercati esteri, ecc. Cfr. in proposito P. CARDECCI, *Servizi alle imprese e disparità regionali*, in « *Rassegna CNOB* », anno 7, n. 3, 1991, p. 130 ss.

Ai più, quindi, toccherà pur sempre «sporcarsi le mani in fabbrica».

Un sistema industriale a «doppio binario» e a «doppia velocità» avrà sicuramente una precisa e diretta ricaduta su un sistema di vita discriminante tra le masse giovanili, con conseguenze su tutto il fronte delle manifestazioni psico-sociali. Mentre ad avvicinare/unire le differenti polarità del sistema (giovani affermati e non, della fabbrica e del terziario, dei settori tradizionali e trainanti...) potrebbero notevolmente contribuire sistematici interventi formativo/informativi appositamente progettati per il periodo interstiziale tra l'uscita dal sistema formativo e l'ingresso del mercato del lavoro⁹.

Ora l'indagine ha avuto una sua precisa valenza nell'individuare proprio in questo preciso spazio identità di progettualità, tra i vari attori dell'inchiesta, a favore di ulteriore, mirata e più qualificante attività formativa.

Scaturisce da qui, di rimando, anche l'ipotesi sul «che fare» nel post-ricerca.

4. Che fare. Proposte di linee d'intervento

Il «che fare» in questo caso coinvolge entrambi i poli del sistema:

a) da parte delle *politiche d'impiego dell'Ente locale*, si richiede:

1. che vengano attivati quei tanto sospirati (da una forte maggioranza dei giovani) «*servizi informa-giovani*», finalizzati al preciso obiettivo di orientare/individuare le opportunità occupazionali presenti sul territorio; in altre parole, si tratta di mettere in sintonia le potenzialità formative acquisite dai giovani con le risorse occupazionali del territorio. Pertanto, l'obiettivo del servizio non è semplicemente quello di informare circa le possibilità esistenti, ma piuttosto di selezionare e offrire dati attendibili e funzionali ad un raccordo tra la specificità della formazione ricevuta e la sua applicabilità ad un contesto operativo;

2. che venga dato alla Formazione Professionale un particolare sostegno per rendersi *flessibile* ai bisogni emergenti delle imprese e al tempo stesso per *rinforzare* l'offerta formativa indirizzata ai destinatari. E, a questo proposito, si suggeriscono i seguenti tipi d'intervento:

⁹ Senza per questo trascurare l'apporto degli altri interventi. Per reggere la competizione, infatti, la leva formativa è soltanto una delle tante possibili nell'area-sistema delle politiche industriali.

* un'organizzazione curricolare della FP in tre aree: culturale, scientifica, tecnico pratica, in grado cioè di trasmettere competenze tecniche di natura polivalente, di fornire riferimenti logici di base ai processi produttivi e di offrire quadri di valore nella gestione delle imprese;

* un'organizzazione ciclica e modulare, che si qualifica per forme didattiche adatte allo sviluppo dell'allievo;

* la messa in atto di un sistema formativo integrato, ove l'integrazione con la scuola, con il mondo del lavoro e con le forze sociali costituisca una stabile sperimentazione;

* una formazione polivalente assicurata a monte da professionalità: la qualificazione a monte di tale orientamento va ricercata nell'evoluzione del metodo e dal prevalere di occupazioni caratterizzate da uno spettro ampio di abilità; una professionalità ristretta si traduce in uno svantaggio per la produzione; va sviluppata la mobilità sia interna che esterna all'azienda. Di conseguenza, la nuova identità esige la continua partecipazione alle iniziative di formazione in servizio; inoltre, rinvia all'assunzione, da parte degli operatori, del compito di autoaggiornamento e l'introduzione di figure professionali nuove di appoggio dall'interno (ad esempio, del coordinatore progettista);

3. di incentivare gli interventi a favore dell'apprendistato e dei contratti di formazione/lavoro;

4. di promuovere forme di cooperativismo giovanile, che favoriscano lo sviluppo della creatività e delle capacità innovative dei giovani;

5. di favorire l'autoimprenditorialità giovanile, allestendo appositi corsi di formazione, non solo, ma favorendo contemporaneamente anche il flusso di capitali destinati a tale scopo, con la preoccupazione di promuovere una serie di servizi ad alto valore aggiunto (con il concorso di strutture sia pubbliche che private), al fine di facilitare lo « start-up » (decollo) ed il funzionamento iniziale delle imprese giovanili allo « statu nascenti »;

b) mentre da parte del sistema imprenditoriale si richiede un diretto coinvolgimento nelle politiche giovanili mirate all'occupazione, secondo due direttrici di fondo:

6. attraverso l'impegno per una personale partecipazione ai programmi e alle attività formative con sbocco diretto nell'occupazione (con particolare riferimento alla Formazione Professionale), nell'intento di superare così l'attua-

le gap presente nelle attese dei differenti protagonisti della domanda/offerta occupazionale;

7. attraverso un decisivo contributo alla formazione dei giovani, mettendo a loro disposizione mezzi, personale, strutture aziendali; coinvolgimento che ha trovato precise indicazioni nel sostanziale atteggiamento positivo del campione aziendale nei confronti di alcune iniziative a favore dei giovani, con particolare riferimento alla loro disponibilità per l'allestimento di stages.