

Un'esperienza di Formazione Professionale serale: il CFP serale CNOS/FAP di Brescia

Fabrizio Fantoni

0. Premessa *

Una realtà poco conosciuta, nell'arcipelago della Formazione professionale, è quella dei corsi in orario serale.

La scolarizzazione di massa sembra avere, se non estinto, comunque fortemente ridimensionato la formazione serale, che appare rivolta soprattutto a quelle attività culturali e/o del tempo libero finalizzate più all'arricchimento personale che all'acquisizione di professionalità.

Anche la letteratura sull'argomento, fiorita tra gli anni Settanta e gli inizi del nostro decennio con studi sulla didattica per gli adulti, l'educazione permanente, le 150 ore, appare oggi quasi inesistente.

In realtà non è così: l'attuale fase di trasformazione della realtà produttiva impone a molti lavoratori, specialmente se dequalificati, di acquisire, rin-

* Il presente articolo costituisce la sintesi dei risultati di una ricerca pubblicata nel gennaio 1989 dalla Sede regionale del CNOS/FAP Lombardia.

novare o perfezionare una professionalità che consenta loro di non restare esclusi dalle nuove situazioni createsi. Rimane così elevato il numero di coloro che si identificano nella figura ibrida del lavoratore studente (e nel suo correlato, lo studente-lavoratore). Non a caso, ad esempio, e per restare nell'ambito della FP, oltre un quinto dei corsi della Regione Lombardia si svolge in orario serale.

Si configura così una fase di transizione per la formazione serale, da versione condensata (ma non sempre altrettanto concentrata) della formazione del mattino, a luogo di offerta di opportunità formative che ciascuno può organizzare secondo un progetto personale 'su misura', sia all'interno di un corso unico, che collegando in sequenza tra loro corsi diversi.

Concentrare l'attenzione su un CFP serale (nella fattispecie, il CFP serale CNOS/FAP di Brescia) significa allora riscoprire la validità di un'esperienza di questo tipo e offrire un piccolo contributo ad una più ampia analisi della FP serale.

In questo caso, lo strumento dell'indagine attraverso un questionario strutturato, pur necessario per un approccio minimamente rigoroso, non è apparso sufficiente. Occorre calarsi nella realtà, per quanto possibile; conoscere l'ambiente, ascoltare tutti coloro che svolgono un ruolo nel Centro: direttore e segretario, allievi e docenti, animatore e responsabili dei laboratori.

Durante la ricognizione, sono maturate alcune ipotesi relative ad un'esperienza così ricca e significativa:

— la Formazione Professionale (anche quella serale) non è più l'«ultima spiaggia» per chi è estromesso dal sistema formativo, ma si fa segmento di un percorso più ampio di cui spesso è lo studente stesso (o il lavoratore) a farsi artefice;

— le motivazioni che spingono i giovani a frequentare un CFP (serale) sono le più varie, ma tra di esse emergono in modo particolare il tentativo di dare delle risposte agli interrogativi pressanti che vengono dalla realtà tecnologica in trasformazione, e il desiderio di crearsi una propria cultura, diversa da quella umanistica tradizionale;

— l'immagine del lavoro di questi lavoratori/studenti è complessa, ma sostanzialmente equilibrata, tra istanze di autoespressione, valori utilitaristici e desiderio di stabilità.

Si tratta di ipotesi che, nel corso della ricerca, sono state approfondite ed hanno trovato conferma, come meglio si vedrà più avanti, dopo aver of-

ferto un rapido quadro della situazione in cui opera il CFP CNOS/FAP di Brescia¹ e delle caratteristiche del Centro.

1. Uno sguardo d'insieme

A nostro parere, due sono i fattori che più condizionano dall'esterno le attività formative nel Bresciano: il primo di ordine socioculturale, il secondo legato alle strutture produttive della provincia.

1.1. Il primo ostacolo nasce da una mentalità diffusa che privilegia il lavoro rispetto allo studio, e determina un'immissione nella vita attiva di giovani con un basso livello di scolarizzazione.

Tre anni fa, l'indagine RUI presentava il fenomeno con queste parole:

« assume rilevanza fondamentale il dato secondo cui più della metà dei giovani che trovano lavoro nell'industria (54%) non abbiano bisogno di altra formazione ulteriore alla scuola dell'obbligo »

e interpretava questo fenomeno

« più come il risultato residuo dell'organizzazione produttiva territoriale piuttosto che di assoluto significato previsionale » (pag. 5).

L'indagine CENSIS pubblicata nel 1988 riconferma la situazione:

« la forza di lavoro giovanile nella provincia di Brescia presenta innanzitutto una crisi di scolarità di tipo strutturale, tanto più perché ad essa corrisponde un numero piuttosto consistente di abbandoni della scuola, il più delle volte al termine della scuola dell'obbligo » (pag. 31)

e prosegue ricordando che il 67% dei giovani tra i 18 e i 21 anni ha definitivamente abbandonato la formazione, più per una vera e propria scelta di vita che per un allontanamento traumatico².

¹ In questo lavoro di ricognizione sono state utilizzate tre pubblicazioni sull'argomento:

— la ricerca svolta dalla Fondazione RUI, in convenzione con la Regione Lombardia, dal titolo *Trasformazione e lavoro. I percorsi dell'occupazione giovanile in provincia di Brescia*, pubblicata a Milano nel settembre 1986;

— un'ampia indagine dell'Amministrazione provinciale di Brescia su *Domanda di professionalità e formazione professionale in provincia di Brescia*, (Brescia, aprile 1987);

— i risultati della ricerca del CENSIS *Percezioni e offerta di lavoro in provincia di Brescia*, pubblicata sulla rivista *CENSIS - Note e commenti*, a. XXIV n. 6, giugno 1988, pp. 28-40.

² Queste osservazioni vengono corroborate dai dati sulle scelte post-obbligo, forniti dalla Regione Lombardia nell'ambito del Progetto I.EVA (cfr. *Progetto Leva: scuola e lavoro nelle scelte dei giovani studenti*

Si tratta di un fenomeno culturale dalle cause complesse, legato ad una mentalità che spesso vede la scuola come un obbligo più che un diritto (oltre tutto sancito dalla Costituzione), da superare in vista dello sbocco lavorativo, ma poco utile per questo scopo. Questo atteggiamento ha permesso per molti anni, e in parte ancora oggi, il mercato del lavoro, spesso indifferente alla formazione teorico/formale che precede l'inserimento nella vita attiva, non ritenendola un efficace veicolo d'occupazione. Tuttavia, le cose stanno cambiando: la necessità di innovazioni (di processo, di prodotto, organizzative) ha determinato una crescente domanda di lavoro qualificato, che si scontra sul piano qualitativo con l'eredità del passato.

Si è così determinato un divario sempre più profondo tra una domanda di lavoro giovanile che richiede soprattutto manodopera maschile di medio-alta qualificazione e un'offerta dequalificata. Le caratteristiche richieste dagli imprenditori, nota il CENSIS, si trovano prevalentemente nella manodopera femminile, che presenta livelli d'istruzione più elevati (diploma di media superiore) e maggior disponibilità ad adattarsi alle diverse proposte di lavoro, ma non gode da parte dei datori di lavoro della stessa attenzione riservata alla manodopera maschile.

1.2. Il secondo fattore condizionante è costituito dalle caratteristiche peculiari dell'economia industriale bresciana, che qui presenteremo per grandi linee.

In primo luogo, si tratta di una struttura produttiva in cui, nel settore manifatturiero, predominano i comparti meccanico, metallurgico, tessile, del vestiario e delle calzature. In particolare, malgrado il calo degli addetti e la situazione di crisi di alcuni tipi di produzione, i settori meccanico e metallurgico assorbono ancora il maggior numero degli occupati del settore manifatturiero.

Per contro, altri settori sono poco presenti: ad esempio l'industria chimica, quella alimentare e i comparti ad alta tecnologia (elettronica, strumentazione...), con effetti negativi sull'intera economia della zona.

lombardi dopo la licenza media, n. 26 della «Collana di documentazione statistica» del Notiziario Statistico regionale, Milano 1986). I più alti indici di abbandono degli studi nella scuola media pubblica (25,2% contro la media regionale del 15,5%; 32,0% per i maschi, contro l'indice regionale del 19,7%) spettano all'area costituita dalle province di Pavia, Cremona, Mantova e dalle zone pianeggianti delle province di Bergamo e Brescia (quest'ultima è appunto il bacino d'utenza del CFP in esame), con valori più elevati di zone tradizionalmente svantaggiate come la prov. di Sondrio e i territori montagnosi del Bergamasco e del Bresciano. Il dato non è mirato, ma ci sembra ugualmente significativo.

L'elevata specializzazione dell'economia bresciana, soprattutto nei settori connessi alla produzione meccanica, ha vincolato la FP della zona, determinando in essa una sorta di « monocultura » dominante che

« costituisce un motivo di preoccupazione sia per il rischio di legare l'offerta formativa all'andamento di un solo o pochi settori che per l'incapacità di rispondere a nuove esigenze emergenti ».

come si legge nell'indagine dell'Amministrazione provinciale di Brescia già citata (pag. 78).

Di qui l'esigenza di diversificare l'offerta di formazione, puntando sui settori tecnologicamente avanzati e sul terziario,

« decisivo per lo sviluppo economico e con una domanda di professionalità montante » (*ibidem*, pag. 39).

Un secondo elemento di rigidità è dato dalle dinamiche occupazionali: pur seguendo l'andamento regionale, ben lontano dalle punte drammatiche del Centro-Sud, l'inoccupazione giovanile è presente e penalizza in primo luogo chi ha basso livello d'istruzione e limitate capacità operative.

Un terzo fattore è costituito da un certo ritardo nello sviluppo della professionalità imprenditoriale, che vale in particolare per gli artigiani e i piccoli imprenditori, nelle cui aziende trovano soprattutto sbocco i qualificati della FP; ciò spesso è in relazione con le origini di questi imprenditori, provenienti dal lavoro dipendente o eredi di una tradizione familiare nell'artigianato, e di formazione scolastica tecnica. Di qui una tendenza al controllo diretto e all'accentramento di tutte le funzioni nelle mani del 'padrone', poco propenso alla delega di iniziative e di responsabilità, eccetto quelle amministrative, affidate al 'ragioniere di fiducia'.

Per contro, oggi l'azienda è divenuta un sistema complesso, la cui crescita non consiste solo nell'aumento di produzione, e che interagisce con un più vasto contesto economico (mentre si avvicina la scadenza del 1992...).

In particolare, occorre puntare l'attenzione sull'innovazione organizzativa: non basta introdurre i nuovi macchinari, occorre anche una diversa organizzazione del lavoro e del personale, nei confronti della quale gli imprenditori sono impreparati.

1.3. Accanto a questi vincoli, ci sono le debolezze interne alla FP bresciana (ma non soltanto di questa), la più negativa delle quali è la dipendenza da una visione ancora di tipo addestrativo, come appare anche dalle analisi citate: come verrà sottolineato nel corso della nostra indagine, la formazio-

ne non può oggi limitarsi ad offrire l'acquisizione di abilità operative legate ancora alla logica delle 'mansioni' del lavoratore.

Anzi, sono questi gli aspetti che più facilmente invecchiano in seguito alle trasformazioni tecnologiche. Essi vanno pertanto ridotti agli elementi essenziali, preferendo invece un'impostazione teorica di base più solida e lo sviluppo di quelle competenze che oggi rientrano a pieno titolo nella professionalità: la capacità di comunicare, di impostare e risolvere problemi, di trasferire quanto acquisito in un settore ad altri ambiti di lavoro, il dominio di strumenti logico-matematici... quegli elementi che soli conferiscono al percorso di formazione un'effettiva polivalenza e flessibilità, e permettono al lavoratore di muoversi con più agio in un contesto caratterizzato dalla novità e dalla complessità.

Cambia allora la figura del docente, sempre meno trasmettitore di informazioni e di istruzioni e sempre più guida del percorso formativo (ma la disponibilità a ristrutturare le proprie competenze da parte degli insegnanti è ancora da dimostrare); cambiano i programmi; cambiano la didattica e le modalità di valutazione (rimandiamo ancora a *Domanda...* cit., pagg. 76 e ss. per alcune riflessioni e suggerimenti relativi alla «ridefinizione del ruolo della Formazione Professionale all'interno della realtà produttiva bresciana»).

Il compito è difficile e complesso, ma non eludibile: come afferma il CENSIS,

«un'azione di sostegno all'occupazione giovanile bresciana deve passare attraverso interventi di sviluppo della qualificazione e della formazione di base» (p. 33).

Proprio per questo, la ricerca della Fondazione RUI sottolinea che sulla FP

«si appuntano le attese dei soggetti istituzionali e sociali. Benché minacciato dal progetto di riforma della secondaria, il settore dimostra vitalità di impulsi e significatività occupazionale in alcuni settori di primo livello (servizi alberghieri, amministrazione computerizzata, meccanica + elettrotecnica ecc.)» (p. 24).

A partire da questo, e da una serie di indicazioni provenienti dal gruppo dei 'testimoni privilegiati'³, emergono in questo documento richieste interessanti, come il terzo anno di specializzazione (che la Regione Lombardia

³ Si tratta di «responsabili, dirigenti o operatori qualificati di enti e strutture implicate nel passaggio giovanile dalla scuola al lavoro (scuole, enti locali, associazioni di categoria, uffici studi» (p. 2).

tende invece a concedere sempre meno) e iniziative locali mirate di formazione di secondo livello, mentre vengono messi sotto accusa i programmi troppo rigidi, che ostacolano la nascita di profili professionali intermedi (come l'elettricista-elettronico, il manutentore meccatronico ecc.).

2. Il CFP serale CNOS/FAP di Brescia

Da oltre 20 anni, il CFP CNOS/FAP di Brescia opera in orario serale per lavoratori studenti, affiancato da corsi di aggiornamento di alfabetizzazione informatica, CAD e PLC e, a partire dal 1981, da un CFP diurno.

Nell'anno formativo 1987/88 sono stati attivati sei corsi serali:

- un primo anno per attrezzisti montatori, che ha sostituito la precedente qualifica di disegnatore meccanico;
- un secondo anno per la qualifica di disegnatore particolarista;
- due anni (primo e secondo) per la qualifica di tecnico elettromeccanico;
- due corsi per la qualifica di tecnico elettronico, il primo (con insegnamenti di informatica — linguaggio C —, PLC e CAD) come conclusione del biennio di elettronica, il secondo (elettronica di base) riservato a chi, possedendo già una qualifica di tecnico elettromeccanico o altro titolo analogo, desidera ottenere in un anno la qualifica di tecnico elettronico.

Un primo dato è relativo alle presenze: dai 137 iscritti all'inizio dell'anno formativo 1987/88, si è passati nel maggio 1988 (data della rilevazione) a 103, con un calo del 25%. È un valore che rientra nella media degli anni precedenti: nell'ultimo triennio, su 100 iscritti, 76 hanno frequentato fino alla fine dell'anno.

Una buona parte di chi ha abbandonato il CFP in realtà non si è mai presentato alle lezioni o ha frequentato solo per pochi giorni all'inizio dell'anno, senza far seguire un ritiro formale presso la segreteria.

La maggioranza degli abbandoni è perciò già prevedibile fin dai primi mesi dell'anno formativo: corsisti scarsamente motivati, a volte poco informati sul tipo di formazione offerta, oppure con situazioni di oggettiva difficoltà (il servizio militare, la famiglia, le trasferte per lavoro). Ci sono poi, in minor numero, gli abbandoni per motivi non preventivabili che sopravvengono nel

corso dell'anno: cambiamenti di lavoro che richiedono tempi diversi, imposizione di straordinari o trasferte, scarsa sensibilità dei datori di lavoro.

Questi appaiono essere i motivi più validi dell'abbandono, mentre non risultano correlazioni significative dell'allontanamento dal Centro né con l'età⁴ né con la distanza della scuola dall'abitazione.

Chi ha frequentato lo ha fatto in modo continuativo, con una frequenza media del 91% delle ore di lezione; ciò è stato possibile anche a causa dell'atteggiamento rigoroso assunto dai responsabili del Centro.

La metà dei frequentanti è di età compresa tra i 15 e i 18 anni, un quarto va dai 19 ai 23 anni, i restanti dai 24 ai 36 anni: questo implica aspettative, motivazioni e comportamenti eterogenei, che verranno messi in luce nel corso dell'indagine.

Il bacino d'utenza comprende la città di Brescia e tutta l'area attorno ad essa: un terzo di coloro che frequentano proviene dal capoluogo e l'85% risiede entro un raggio di 15 km. da esso.

Dal punto di vista dell'origine geografica, i corsisti formano un gruppo molto omogeneo: nella stragrande maggioranza sono nativi di Brescia città o della provincia, il resto proviene quasi completamente dalla Lombardia.

Un'ultima osservazione circa gli studenti: trattandosi di lavoratori, il Centro non organizza esperienze di stages né visite guidate ad aziende.

I docenti sono in maggioranza laici; molti provengono dalle aziende della zona, dando così un notevole contributo sia all'aggiornamento tecnologico che alla conoscenza della dinamica professionale in atto e delle tendenze del mercato del lavoro.

Non sempre, però, l'attenzione agli aspetti innovativi in campo tecnologico si coniuga con l'innovazione didattica (l'insegnamento ad adulti con esperienze lavorative si diversifica da quello tradizionale), né con una riflessione su quelle competenze più complesse, oggi legate alla professionalità, che vanno oltre le conoscenze teoriche e le abilità pratiche necessarie per svolgere concretamente un mestiere, e che si riferiscono piuttosto alle capacità di comunicare, di impostare e risolvere problemi, di prendere decisioni, di programmare il lavoro e gestirlo attraverso il coordinamento delle risorse esistenti...

Un cambiamento in tale direzione può avvenire solo superando il rigido

⁴ Ciò vale soprattutto per i primi corsi, mentre nelle seconde si notano abbandoni più frequenti nella fascia tra i 19 e i 21 anni (probabilmente a causa del servizio militare) e tra i corsisti oltre i 30 anni.

modello scolastico tradizionale (ancora dominante nella Formazione Professionale) per offrire, accanto alle necessarie competenze operative:

— una cultura tecnologica di base essenziale, che permetta di 'leggere' e comprendere i cambiamenti in atto, nonché il trasferire quanto precedentemente acquisito nei nuovi ambiti, realizzando una effettiva polivalenza;

— strumenti logico-linguistici che permettano una comunicazione più efficace con gli altri operatori, siano uomini o macchine;

— conoscenze di tipo socio-economico che diano al lavoratore una visione complessiva del sistema produttivo in cui la sua azione si inserisce, e ne alimentino lo spirito critico.

Solo così la FP può raggiungere realmente il suo obiettivo di formazione globale dell'uomo lavoratore.

L'assenza di una riflessione in questo senso è comune alla maggior parte dei CFP del Bresciano (e non solo di questa zona!), come appare dalla già citata indagine della Provincia di Brescia; nel caso del nostro CFP, però ciò rischia di colludere con un atteggiamento piuttosto diffuso fra i giovani e che gli insegnanti più volte hanno sottolineato negativamente: l'eccessiva concretezza.

Molti giovani finalizzano il proprio apprendimento all'applicazione pratica: la formazione ha valore solo se ciò che viene appreso sui banchi si ritrova nell'officina...

Trattandosi di FP e non di addestramento, ciò non è abbastanza: ormai il cambiamento non è più l'eccezione, ma la norma. La prospettiva va ampliata in modo che ogni eventuale inserimento in una nuova attività lavorativa sia vissuto in modo sereno dal lavoratore.

Un'ultima osservazione riguarda l'integrazione tra insegnamenti tecnici e pratica: benché non perseguita in modo sistematico, essa risulta abbastanza buona. In alcuni casi entrambe le discipline sono affidate ad uno stesso insegnante, in altri si realizza una collaborazione tra colleghi.

3. L'indagine

I dati sono stati raccolti nel maggio 1988 mediante un questionario anonimo in busta chiusa e una serie di interviste semistrutturate, e si riferiscono al 96.1% dei frequentanti effettivi.

Si tratta di giovani appartenenti per la maggior parte a famiglie operaie, di estrazione sociale modesta: l'80% dei padri sono artigiani e operai, perlo-

più non specializzati, mentre le madri sono casalinghe per il 78%, operaie e artigiane per il 13%. Più della metà dei padri e il 60% delle madri ha conseguito la sola licenza elementare, e soltanto il 15% dei padri e l'8% delle madri ha proseguito gli studi oltre l'obbligo scolastico.

Un primo dato interessante emerge dall'esame della precedente carriera scolastica degli intervistati (tab. 3.1). Essi si dividono equamente tra coloro in possesso della sola licenza media, coloro che hanno avuto precedenti esperienze di FP e infine coloro che hanno frequentato in precedenza altre scuole, in genere medie superiori.

Due terzi dell'utenza del CFP ha quindi altre esperienze di istruzione, spesso complete, se si pensa che il 90% di chi ha già frequentato un CFP ha conseguito una qualifica o una specializzazione, e un terzo di chi ha iniziato altre scuole post-obbligo le ha completate, raggiungendo un diploma (in genere di istituto tecnico).

In questo modo, il CFP serale si configura sempre meno come l'ultima spiaggia per chi non ha avuto successo altrove, e sempre più come un segmento di un percorso formativo che il lavoratore realizza facendosi «imprenditore» della propria professionalità, in modo da sopperire alle necessità di adeguamento alle dinamiche del mondo del lavoro.

TAB. 3.1 - *Precedente carriera scolastica*

	v.a.	%	
— non ho concluso la scuola media	—	—	
— ho ottenuto solo la licenza media	35	35.4	
— ho frequentato un CFP prima di questo	32	32.3	
— raggiungendo solo la qualifica		27 sì	3 no
— ottenendo anche la specializzazione		2 sì	0 no
— ho iniziato una scuola media superiore	35	35.4	
— completandola		12 sì	23 no

La capacità di muoversi tra quanto offre il mercato della formazione (a proposito del quale il Rapporto CENSIS 1987 ha parlato di una vera e propria «festa formativa», con riferimento alla ricchezza di offerta di formazio-

ne che oggi si può ritrovare in ogni settore) permette la creazione di itinerari diversificati. Qui se ne evidenziano due in particolare: l'accumulo di qualifiche di base in ambiti affini (ad es., l'elettromeccanica e l'elettronica, ma anche la grafica e il disegno tecnico) e il ruolo di specializzazione che il CFP svolge per alcuni periti in settori specifici della loro preparazione generale (con corsi sui microprocessori, sui circuiti RTV e di alfabetizzazione informatica). Non mancano inoltre percorsi più consueti, con corsi di informatica o di lingue straniere.

Una seconda batteria di domande mirava a focalizzare i fattori che più condizionano la frequenza alla scuola.

Il lavoro non risulta essere di ostacolo alla partecipazione alle lezioni (tabb. 3.2 e 3.3): benché la metà dei giovani riconosca di dover rinunciare a ore di straordinario per il CFP (denunciando un ulteriore costo scolastico) e un terzo del totale debba chiedere permessi sul lavoro (di questi, la maggioranza ha un permesso stabile), solo il 7% indica il lavoro come elemento che condiziona la frequenza (graf. 3.1). Ciò è probabilmente connesso all'atteggiamento delle aziende, che per il 75% sono al corrente dell'impegno di studio del dipendente e, se necessario, lo facilitano; resta tuttavia un 10% circa di giovani che non ottengono alcuna facilitazione dall'azienda in cui lavorano.

TAB. 3.2 - *Devi chiedere permessi sul lavoro per frequentare il CFP?*

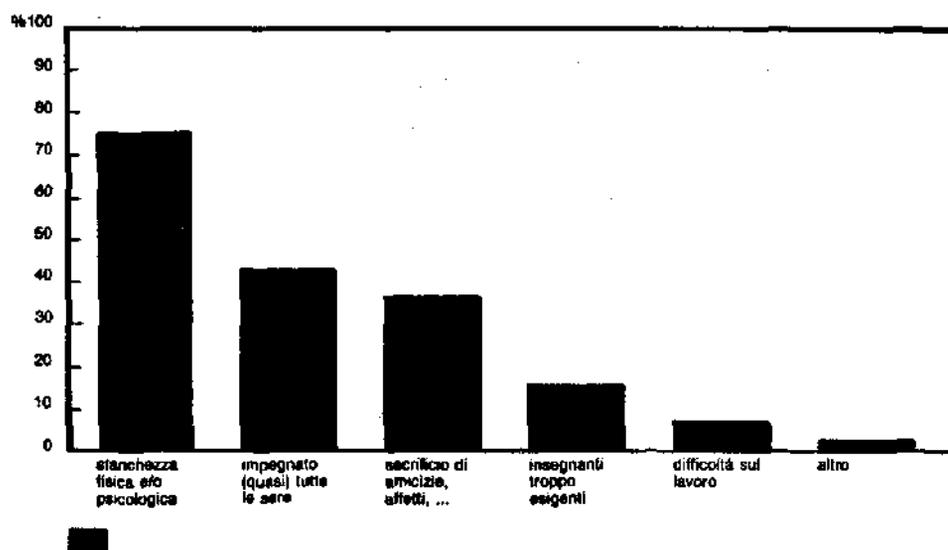
	v.a.	%
— no, mai	61	61.6
— qualche volta	7	7.1
— ho un permesso stabile	26	26.3
— n.r.	5	5.0
		<u>100.0</u>

TAB. 3.3 - Devi rinunciare a ore di straordinario per frequentare il CFP?

	v.a.	%
— sì	50	50.5
— no	46	46.5
— n.r.	3	3.0
		<u>100.0</u>

Quali sono allora i fattori che maggiormente pesano sulla frequenza? Essi sono visualizzati nel graf. 3.I: in primo luogo, la stanchezza fisica e/o psicologica (75%), quindi l'impegno di tutte le sere (43%), che porta al sacrificio di amicizie e di affetti (37%), a volte mal sopportato (come nel caso di due giovani dei primi corsi, 'mollati' dalle rispettive ragazze perché troppo presenti).

GRAFICO 3.I - Fattori condizionanti la frequenza CFP



Di nuovo il lavoro era al centro del terzo gruppo di domande. Oltre i tre quarti svolgono lavoro dipendente a tempo pieno; il 18% lavora in proprio, nella maggior parte dei casi in collaborazione con familiari (tab. 3.4). Non tutti i lavoratori dipendenti hanno copertura contrattuale: il 26.3% non gode di alcun contratto, con un'eccedenza del 9% rispetto alla quota dei lavoratori autonomi (tab. 3.5).

TAB. 3.4 - *Il tuo lavoro è*

	v.a.	%
— dipendente a tempo pieno (30 o più ore sett.)	76	76.8
— dip. a tempo parziale (meno di 30 ore sett.)	3	3.0
— indipendente in proprio	3	3.0
in coll. con familiari	11	11.1
in coll. con soci	3	3.0
— n.r.	3	3.0
		<u>100.0</u>

TAB. 3.5 - *Per questo lavoro hai*

	v.a.	%
— un contratto a tempo indeterminato	58	58.6
— un contratto a tempo determinato	13	13.1
— nessun contratto	26	26.3
— n.r.	2	2.0
		<u>100.0</u>

Come è stato evidenziato più volte, le unità produttive più diffuse nel settore manifatturiero sono le piccole e medie aziende. Anche nel nostro caso, esse sono predominanti: come appare dalla tab. 3.6, il 76% degli intervistati lavora in aziende con un massimo di 100 dipendenti e la maggioranza è occupata in unità con meno di 16 addetti.

Il peso preponderante delle piccole aziende era già stato sottolineato

dall'indagine della Fondaz. RUI, secondo la quale i qualificati post-obbligo (comprendendo anche quelli provenienti dall'Istituto Professionale) trovano sbocco per il 49% nelle piccole aziende, poi nelle medie (34%) e infine nelle grandi (17%).

TAB. 3.6 - *Quanti dipendenti ha l'azienda in cui lavori?*

	v.a.	%
— fino a 15	59	59.6
— da 16 a 50	8	8.1
— da 51 a 100	8	8.1
— da 101 a 200	3	3.0
— da 201 a 500	4	4.0
— oltre 500	9	9.1
— n.r.	8	8.1
		<u>100.0</u>

Dalla stessa fonte (p. 14) si apprende che

«i giovani in possesso di sola qualifica confermano d'averne nell'azienda di piccole dimensioni [...] il luogo della prima esperienza lavorativa».

Ciò conferma ancora una volta il fenomeno del «circolo della manodopera»: gli addetti più giovani trovano il loro primo sbocco lavorativo nelle piccole aziende, per poi passare, con gli anni, alle medie e grandi unità, che in questo modo usufruiscono di una manodopera già socializzata al lavoro e professionalmente preparata.

Tra i settori d'impiego dei giovani intervistati, predominano le industrie meccanica e metallurgica, che occupano il 53.5%. Sono i due comparti produttivi per i quali la provincia di Brescia è fortemente specializzata. Nell'81, i due settori davano lavoro al 52.5% degli addetti manifatturieri della provincia: malgrado le restrizioni dell'occupazione legata sia all'introduzione delle nuove tecnologie, sia alla crisi del mercato mondiale (quest'ultima soprattutto per il settore metallurgico), essi restano comunque i punti di forza del sistema produttivo bresciano.

Un altro 21% degli intervistati è occupato nel comparto elettrico: una

quota ridotta, se si considera che i corsi di elettromeccanica e di elettronica raccolgono oltre la metà degli allievi del CFP (come abbiamo già visto nel § 0, si tratta di un settore scarsamente sviluppato nel bresciano).

C'è poi un 12% di giovani occupati nel terziario: una quota elevata, trattandosi di giovani che svolgono studi di altro tipo, ma in linea con la terziarizzazione avanzante. I rimanenti si suddividono in altre attività; nessuno è occupato in agricoltura.

La distribuzione per settori produttivi è correlata ai dati sulla coerenza fra studio intrapreso e lavoro svolto, riportati in tab. 3.7; si può ragionevolmente ipotizzare che la quota di giovani occupati nei settori della meccanica/metallurgia e dell'elettromeccanica/elettronica (ca. il 75%) si sovrapponga con quel 73% rappresentato da coloro che svolgono un'attività in tutto o in parte corrispondente al corso che frequentano.

Il 90% si dichiara pienamente o parzialmente soddisfatto dell'attuale lavoro (tab. 3.8); non stupisce quindi che la metà non desideri cambiare occupazione. Questo però non impedisce che il 62,6% si attenda dalla qualifica un miglioramento o un impulso alla propria attività lavorativa (un terzo degli intervistati è però dubbioso a questo proposito; cfr. tabb. 3.9 e 3.10).

Come appare anche dalle interviste, non si tratta tanto dell'attesa di un miglioramento economico: con molto realismo, gli intervistati sono consapevoli che un titolo come la qualifica professionale non schiude automaticamente possibilità di avanzamento di categoria; al più, eventuali aumenti di stipendio potranno essere contrattati in base alle effettive competenze dimostrate dal lavoratore.

TAB. 3.7 - *Il lavoro che fai corrisponde al tipo di studi che stai svolgendo?*

	v.a.	%
— sì, pienamente	32	32,3
— sì, ma solo in parte	40	40,4
— no, in nessun modo	23	23,2
— n.r.	4	4,0
		<u>99,9</u>

TAB. 3.8 - *Ti ritieni soddisfatto dell'attuale lavoro?*

	v.a.	%
— sì, pienamente	37	37.4
— sì, ma solo in parte	52	52.5
— no, in nessun modo	7	7.1
— n.r.	3	3.0
		<u>100.0</u>

TAB. 3.9 - *Aspiri a cambiare lavoro?*

	v.a.	%
— sì	44	44.4
— no	49	49.5
— n.r.	6	6.1
		<u>100.0</u>

TAB. 3.10 - *Ritieni che la qualifica che otterrai al CFP potrà influire positivamente sulla tua carriera lavorativa?*

	v.a.	%
— sì	62	62.6
— no	3	3.0
— non lo so	33	33.3
— n.r.	1	1.0
		<u>100.0</u>

Realismo, si è detto: lo stesso che presiede ai criteri di scelta di un eventuale nuovo lavoro. Alla richiesta di indicare tre fattori in ordine di importanza (tra dieci proposti) ai quali dare priorità in caso di scelta di un

(nuovo) lavoro, gli intervistati hanno espresso le loro preferenze secondo il grafico 3.II.

È interessante raffrontare questi dati con quelli provenienti dalla ricerca del 1986 sui qualificati e gli specializzati nei CFP CNOS di Arese, Milano e Sesto S. Giovanni⁵ (cfr. tab. 3.11).

Le differenze sono più apparenti che reali, e riguardano essenzialmente una accentuazione da parte dei giovani del CFP serale di Brescia degli aspetti utilitaristici del lavoro rispetto a quelli espressivi (in relazione forse anche alla migliore congiuntura economica di oggi, che rende meno pressante il problema della sicurezza dell'impiego).

TAB. 3.11 - *Raffronto tra i dati relativi alla scelta di un nuovo lavoro - indagine CNOS-FAP 1986 e attuale rilevazione*

a) Arese, Milano, Sesto S. Giovanni

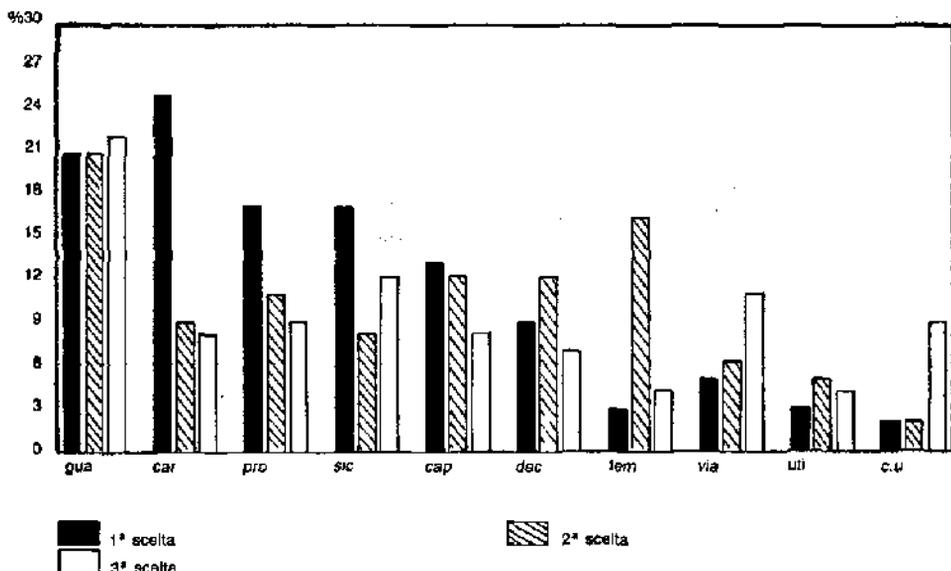
	% I + % II
sicurezza del posto	40.2
possibilità di esprimere le proprie capacità	30.9
guadagno	29.1
carriera	26.7
possibilità di imparare bene una professione	22.1

b) Brescia

	% I + % II
guadagno	42.4
carriera	34.3
possibilità di imparare bene una professione	28.3
sicurezza del posto	25.3
possibilità di esprimere le proprie capacità	25.2

⁵ La ricerca è stata pubblicata dal CNOS/FAP Reg. Lombardia nel dicembre 1987; una sintesi (che però non contiene i dati a cui si fa riferimento) è apparsa sul numero di ottobre 1988 di *Rassegna CNOS*.

GRAFICO 3.II - Fattori di scelta di un nuovo lavoro



Legenda

gua = guadagno
 car = carriera
 pro = possibilità di imparare bene una professione
 sic = sicurezza del posto
 cap = possibilità di esprimere le proprie capacità

dec = autonomia e indipendenza nelle decisioni
 tem = possibilità di avere tempo libero
 via = possibilità di viaggiare
 uti = possibilità di essere utile agli altri
 c.u. = possibilità di contatti umani

Nel complesso però in entrambi i casi emerge una visione del lavoro in equilibrio tra valori funzionali all'attuale organizzazione del lavoro (il desiderio di professionalità, l'ambizione) ed elementi di una concezione del lavoro finalizzata all'autoespressione e alla realizzazione di sé (la possibilità di esprimere le proprie capacità, l'autonomia e l'indipendenza nelle decisioni, la possibilità di viaggiare). Ciò determina una scelta dell'occupazione in cui acquista sempre più peso lo spazio offerto alla realizzazione personale dell'individuo, vissuta comunque in chiave più individuale che solidaristica, come appare dagli ultimi posti della graduatoria. Superate le posizioni di chi vedeva nel lavoro un semplice mezzo per ottenere il necessario per vivere, e poneva 'altrove', nel tempo libero, le attività in cui realizzarsi pienamente, il lavoro resta un mezzo per vivere, e per poter consumare nel benessere quanto gua-

dagnato con fatica, ma occupa comunque una posizione centrale nel progetto di vita del singolo, e va perciò affrontato con competenza e serietà.

Una conferma di questo orientamento su base più ampia ci viene dal secondo *Rapporto IARD* sulla condizione giovanile in Italia (ed. II Mulino, Bologna, 1988). In esso si delinea

«una fase di transizione verso un modello culturale nel quale il lavoro assume una centralità e una gamma di significati diversi dal modello che ha dominato nella nostra cultura per molte generazioni».

Secondo questa nuova concezione,

«le qualità del 'buon' lavoro non sono più tanto quelle legate alle gerarchie della ricchezza, del prestigio e del potere, cioè alle mete che il lavoro consente strumentalmente di raggiungere 'fuori' del lavoro... quanto piuttosto alle opportunità che il lavoro fornisce di imparare cose nuove e di esprimere le proprie capacità, all'interesse che esso è in grado di stimolare in chi lo compie e alle possibilità di stabilire con gli altri dei buoni rapporti di comunicazione. [...] Ciò non vuol dire naturalmente che reddito, sicurezza e opportunità di carriera non contino più; il modello tradizionale sopravvive accanto al nuovo modello, in una posizione, però, che non è più così dominante» (pp. 79-80).

Le ultime domande riguardavano motivazioni e valutazioni relative all'esperienza di CFP in atto (con tutta la provvisorietà che ciò comporta), nonché eventuali suggerimenti su programmi e metodi.

La scelta di frequentare un CFP (cfr. grafico 3.III) è in primo luogo funzionale all'acquisizione di una professionalità più adeguata alle esigenze del mondo del lavoro: l'87% degli intervistati ha dato questa motivazione, quella maggiormente condivisa e che distanzia notevolmente le altre proposte.

In seconda posizione appare la ricerca delle soddisfazioni più tangibili (in primo luogo, di retribuzione) connesse alla carriera; tuttavia questo 60% sa bene, e lo abbiamo già osservato, che le soddisfazioni economiche non sono immediate, ma dipendono soprattutto dal potere contrattuale che ciascuno, in base alle proprie effettive competenze, acquisisce nei rapporti col datore di lavoro.

Le tre successive motivazioni si collocano su posizioni vicine tra loro e vedono nella qualifica uno strumento utile per il cambiamento dell'attuale situazione lavorativa: si tratta di coloro che svolgono un'attività non coerente con lo studio intrapreso e/o con i propri interessi personali, e pensano in questo modo di trovare un altro lavoro o di mettersi in proprio. La qualifica così diviene un passo in avanti verso la realizzazione di un proprio progetto di vita.

GRAFICO 3.III - Per quali motivi hai scelto di frequentare un CFP?

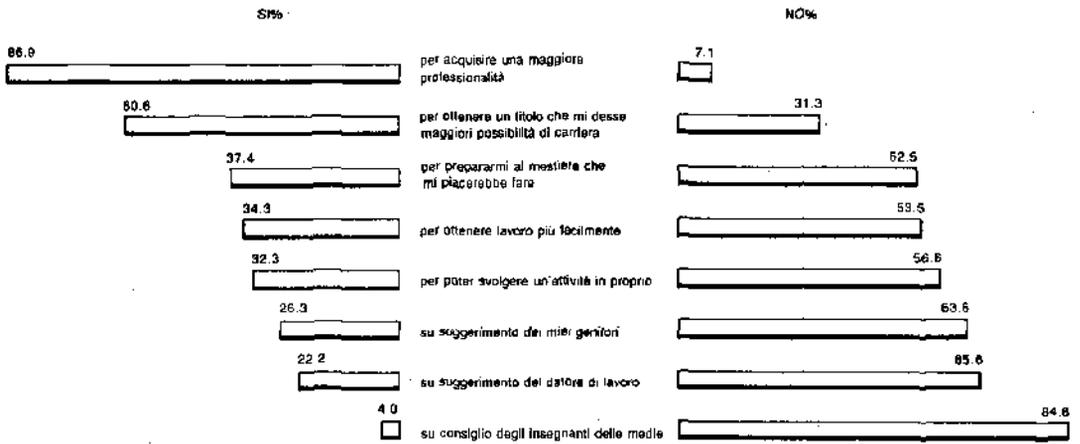
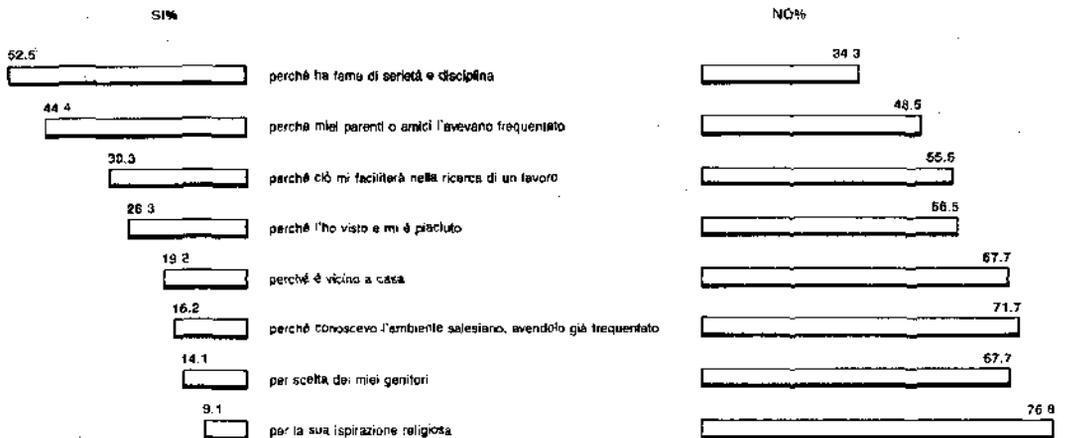


GRAFICO 3.IV - Per quali motivi hai scelto un CFP gestito dai Salesiani?



La spinta dei genitori è sicuramente importante per i più giovani: sono gli stessi compagni di classe adulti a rilevare che, in diversi casi, i più giovani mancano di motivazioni serie ed autonome, divenendo elemento di disturbo, a meno che la prevalenza di figure adulte nel gruppo corso non li condizioni positivamente. L'influenza della famiglia su questi giovani è sottolineata anche dall'indagine CENSIS altre volte richiamata, che evidenzia un rapporto generazionale fondato sull'accettazione degli schemi culturali proposti dal nucleo familiare, anche in rapporto alle scelte scolastiche e professionali (pag. 35).

A questa serie di motivazioni, se ne aggiunge un'altra, spesso decisiva: l'interesse personale. Essa emerge non dal questionario, ma dalle risposte classificate come 'altro' e dalle interviste a studenti e adolescenti. Diffuso soprattutto tra gli elettronici, l'interesse personale significa sia interesse per la materia specifica che desiderio di una più ampia cultura, di tipo tecnico più che umanistico.

In questo si può trovare, in certi casi, anche una componente di autoaffermazione, legata probabilmente alla modesta estrazione sociale: ciò è evidente ad esempio nelle parole di uno studente di elettronica: «tutti hanno degli attestati. Non voglio fare l'ignorante!».

Per quanto riguarda la scelta di un CFP gestito dai Salesiani, la lettura dei dati offre spunti interessanti e sorprendenti, come appare anche dal grafico 3.IV.

In primo luogo, non troviamo, al di fuori della prima, che riguarda il 52.5%, motivazioni accettate da più della metà degli intervistati. Sono maggiormente condivise le risposte negative: vi si può leggere una certa indifferenza nei confronti dell'Ente gestore del Centro e della sua identità religiosa. Questo trova conferma nelle risposte libere («non so», «il tipo di gestione mi era indifferente», «ci sono arrivato per caso»...), numerose delle quali di carattere strumentale («è uno dei pochi esistenti», «è l'unico che ho trovato», «c'era il corso che mi interessava»...), e soprattutto nel fatto che l'ispirazione religiosa è all'*ultimo posto* tra i motivi che hanno determinato la scelta.

Meno del 10% ha scelto il Centro per la sua proposta cristiana di valori; predomina invece un atteggiamento strumentale verso la scuola salesiana, in quanto garante di un insegnamento rigoroso in un ambiente disciplinato (52.5%) e per il suo prestigio di fronte alle aziende, che renderà più facile la ricerca di un lavoro (30%).

Un'altra serie di motivazioni riguarda l'immagine complessiva che il

Centro salesiano sa offrire agli utenti, non solo per quanto riguarda la attività didattica, ma anche per lo 'stile' caratteristico che lo anima: in questo senso, l'esperienza di amici e parenti, il contatto diretto attraverso una visita o una frequentazione più intensa hanno un peso notevole nel determinare la scelta. Del tutto estrinseche sono le due restanti motivazioni: la vicinanza a casa, non secondaria trattandosi di una scuola serale, e il parere dei genitori, che, come già detto, riguarda soprattutto i più giovani.

È interessante ora confrontare questi dati con quelli provenienti dall'indagine del 1986 sui qualificati degli altri Centri salesiani della Lombardia. Anche nella rilevazione precedente erano predominanti (e condivise da una notevole maggioranza) le motivazioni della fama di serietà e disciplina del CFP (81%) e della facilitazione nella ricerca di lavoro (57%), tuttavia, l'ispirazione cristiana del Centro, benché al quarto posto, era pur sempre elemento preferenziale per il 46% degli intervistati. Già allora riconoscevamo che

«i CFP salesiani operano in una società fortemente secolarizzata; non stupisce certo il fatto che i giovani (e le loro famiglie) preferiscano questi Centri a quelli pubblici o ad altri di diversa ispirazione più per la loro efficienza che per la proposta religiosa».

ma anche sottolineavamo che,

«pur ritenendo l'efficienza un valore importante da perseguire, occorre stare in guardia affinché essa non si imponga agli occhi degli utenti come criterio primo di valore, oscurando l'impostazione ideale di fondo» (p. 72).

La logica che deve animare questo come ogni altro CFP è quella del servizio nei confronti di una utenza che non necessariamente si riconosce nell'impostazione ideale del Centro. Per questo, lo sforzo primo deve andare nella direzione di un'offerta formativa in grado di soddisfare le richieste di professionalità aggiornata in campo tecnologico e culturalmente solida.

Tuttavia, trattandosi di 'formazione', è necessario utilizzare gli spazi che il CFP serale offre (necessariamente ristretti) per una proposta di valori che, evitando ogni forma di controproducente proselitismo, stimoli nel lavoratore, l'acquisizione di una coscienza critica nei confronti della realtà in cui opera e la ricerca di un senso più profondo al suo agire.

Una seconda osservazione intorno alla centralità dell'ispirazione ideale del Centro riguarda la necessità che comunque gli educatori abbiano una convergenza almeno minima sulla proposta formativa dell'Ente, che va periodicamente verificata ed approfondita. In questo infatti consiste un elemento di forza di molti Centri convenzionati, che favorisce la creazione di un clima

riconoscibile tanto all'esterno quanto agli occhi degli utenti, e perciò formativo.

Un riconoscimento di questo viene dalla già citata indagine della Provincia di Brescia, secondo la quale

« il clima maggiormente collaborativo e non conflittuale dei CFP convenzionati... sembra dovuto all'adesione di gran parte del personale ad ipotesi pedagogiche e/o culturali omogenei, che producono una sorta di filosofia del Centro immediatamente 'palpabile' » (p. 74).

In questo clima sostanzialmente sereno si possono conseguire validi risultati, come l'elaborazione di un progetto formativo specifico, la collaborazione fruttuosa tra insegnanti, e quindi l'interdisciplinarietà e l'integrazione tra insegnamenti teorici e pratici.

Due domande richiedevano esplicitamente un giudizio sull'esperienza di Formazione Professionale ancora in corso, la prima riguardante la preparazione culturale e civile, la seconda quella professionale: un giudizio pienamente o parzialmente positivo è espresso dal 94% degli intervistati per il primo quesito e dal 92% per il secondo.

Ai giovani è stato chiesto inoltre di avanzare suggerimenti sui programmi e/o sui metodi: la gran parte (i tre quarti relativamente ai programmi e il 69% sui metodi) non ha proposto niente o ha ritenuto valido ciò che già c'è; poche e minoritarie le indicazioni espresse.

Riguardo ai programmi, emerge soprattutto la richiesta di una maggiore pratica (circa il 10%): un'indicazione comprensibile, ma da superare accuratamente, per evitare la ricaduta nella logica dell'addestramento professionale. Per il resto, isolate richieste di un maggior numero di ore di cultura, di matematica, di elettrotecnica, di inglese si contrappongono ad altrettanto solitarie istanze di abolizione della cultura o della religione.

Più ampio il ventaglio delle proposte circa i metodi: una quota di circa il 13% affronta il rapporto con gli insegnanti, avanzando richieste di maggior tolleranza e rispetto verso i giovani, di più seria preparazione... Sono rimozioni presenti in qualunque istituzione formativa (e che non hanno trovato riscontri particolari nei colloqui avuti con i corsisti); tuttavia offrono l'occasione per aprire una parentesi relativa alle difficoltà dell'insegnamento nella scuola serale. La stanchezza fisica e psicologica dopo una giornata di lavoro, lo scarso tempo a disposizione, l'atteggiamento concreto dei corsisti, spesso poco inclini all'approfondimento teorico, le difficoltà di coloro che sono reduci da insuccessi scolastici... ostacolano l'apprendimento di contenuti tecnici complessi. Il compito è difficile per gli insegnanti, consapevoli della necessità

di raggiungere almeno risultati minimi di competenza tecnica attraverso uno studio personale. Il CFP non è una 'scuola facile' che distribuisce qualifiche a poco prezzo: il suo compito principale, al di là di ogni acquisizione tecnologico-operativa, è la creazione di una mentalità in grado di gestire il cambiamento, attraverso uno sforzo di apprendimento continuo.

È anche, però, necessario avviare una riflessione sulla didattica per gli adulti che la situazione richiede: non si può utilizzare la metodologia scolastica tradizionale per persone che hanno già un'esperienza lavorativa, ma bisogna elaborare metodi e materiali didattici adeguati, nonché strumenti di valutazione formativa, che cioè favoriscano il recupero delle nozioni non apprese.

I contenuti vanno verificati nella loro utilità, in base a precisi obiettivi didattici, sfrondando quanto potrebbe distrarre dal loro conseguimento; essi devono essere presentati nel modo più comprensibile ed efficace, in collegamento interdisciplinare con gli insegnamenti affini.

Soprattutto, però, è sulla motivazione e sulla capacità di valorizzare l'esperienza lavorativa che bisogna puntare: se adeguatamente stimolate, esse hanno effetti positivi sulla solidità e sulla permanenza dell'apprendimento.

Tornando alle proposte dei giovani, va notato come non siano state avanzate richieste di aggiornamento dei programmi o di introduzione di tecnologie innovative.

Come ultimo dato significativo, il 15% non ripeterebbe l'esperienza di FP presso un Centro salesiano, a fronte di un 80% favorevole; tuttavia soltanto meno della metà (46.5%) è pienamente soddisfatto dell'esperienza in atto al punto da ripeterla. Più di un quarto degli intervistati cambierebbe completamente tipo di formazione: un dato significativo, che mette in luce come spesso la scelta di un indirizzo sia fatta in base ad una conoscenza superficiale dell'offerta formativa, e come gli stessi istituti debbano presentare una chiara 'fotografia' di quanto propongono, con precise indicazioni sugli insegnamenti impartiti e sui curricula.

Infine, un 10%, probabilmente anche sotto l'effetto della stanchezza di fine anno formativo (l'indagine è stata effettuata a maggio), abbandonerebbe volentieri la formazione.

4. Per concludere

Siamo giunti al termine della nostra ricognizione: le ipotesi formulate durante il percorso hanno trovato conferma nel corso dell'indagine, dimo-

strandano come, nel complesso, i giovani, che abbiamo considerato, si accostino alla FP in maniera attiva e con atteggiamento progettuale.

Spesso fortemente motivati, desiderosi di arricchire le proprie competenze e migliorare così la propria preparazione al lavoro (visto come occasione decisiva di autorealizzazione), un buon gruppo di questi giovani mostra un approccio al CFP fattivo e pragmatico.

A loro il CFP non può che rispondere allo stesso modo, offrendo un 'pacchetto' formativo valido e flessibile, del quale i giovani possono valutare l'efficacia nel diretto confronto con la realtà lavorativa.

Accanto a questi, però, permangono nell'utenza atteggiamenti meno positivi e lineari, che probabilmente hanno origine nella 'cultura' della zona (ma la verifica di una tale ipotesi esula dal nostro compito).

Ci riferiamo, ad esempio, all'atteggiamento verso il lavoro che privilegia il guadagno e la carriera e pone agli ultimi posti valori solidaristici come l'utilità sociale e i contatti umani.

Ci riferiamo all'utilitarismo di coloro che vedono la FP solo in funzione dell'acquisizione di abilità operative che permettono di affrontare meglio le proprie attuali mansioni, e rifiutano le proposte di un più impegnativo studio teorico dei problemi.

Ci riferiamo all'atteggiamento superficiale di coloro che sottovalutano l'insegnamento di cultura generale (rifiutando così un allargamento dei propri orizzonti conoscitivi) e non si interrogano neppure sul significato profondo dell'ispirazione ideale del Centro.

Più volte, nel corso del lavoro, abbiamo parlato a questo proposito di mentalità e di carenze culturali, che finiscono con l'ostacolare l'innovazione e con l'impedire un adeguato sviluppo.

Di fronte a questo, da parte del CFP deve venire una organica 'proposta culturale' specifica per la situazione in cui opera, che si collochi all'interno della più globale proposta formativa salesiana e del progetto educativo del Centro.

Elaborata e condivisa da responsabili del CFP, docenti e studenti, essa deve puntare a collocare quanto si insegna a livello tecnologico in un più ampio contesto che presenti l'attuale situazione problematica del lavoro e della FP, evidenzia le interconnessioni tra questi due mondi e presenti ai giovani quella 'sfida della complessità' sulla quale si gioca il suo futuro.

Un progetto che punti alla crescita della professionalità (nel significato ampio del termine che più volte abbiamo delineato), ma che nel contempo

presenti una visione del lavoro vivificata dai valori della solidarietà, dell'equità e della dignità umana.

Tale proposta, fornendo gli obiettivi, dovrebbe anche indicare i metodi per raggiungerli, affrontando la fase operativa e non solo quella progettuale (evitando così i rischi dell'astrazione).

Questa potrebbe essere un'occasione per affrontare nella giusta luce problemi e situazioni (rigore o comprensione verso alcuni comportamenti; la valutazione...), che altrimenti finiscono col radicalizzarsi.

Riteniamo che sia su questa crescita di carattere culturale, ancor più che sul pur necessario aggiornamento della formazione tecnica, che il CFP deve puntare per mantenere alto il proprio livello di qualità.

Un elemento che resta ancora da valutare è il cambiamento che la qualifica apporta alla vita lavorativa dei giovani qualificati. Le aspettative del 63% dei giovani intervistati che si attendono un miglioramento verranno soddisfatte? Tale miglioramento riguarderà (solo) un aumento di retribuzione o (anche) un'effettiva crescita della qualità della vita lavorativa, oppure l'assunzione di nuove responsabilità? Sarà legato effettivamente alla qualifica o sarà soprattutto frutto dell'iniziativa personale? Il cambiamento avverrà solo con il trasferimento da una ditta ad un'altra, oppure anche all'interno delle piccole aziende è possibile che si realizzino processi di mobilità verso l'alto? Un attestato di qualifica regionale è realmente spendibile sul mercato del lavoro?

Per dare risposta a questi interrogativi, l'attuale ricerca prevede una seconda fase, nella quale, a distanza di un anno dalla precedente rilevazione, un campione significativo dei giovani qualificati verrà sottoposto ad un questionario su questi temi.

In questo modo, si vorrebbe avviare una valutazione continuativa dell'efficacia dell'intervento formativo offerto dal CFP CNOS/FAP di Brescia, e ricavarne utili indicazioni sulle dinamiche del mercato de lavoro, che andranno a beneficio dell'attività futura dei formatori.