

La voce dei protagonisti. Imprese e CFP: una cooperazione possibile

GUSTAVO MEJIA GOMEZ¹

Con questo contributo, inizia una serie di interventi nei quali cercheremo di dar voce al punto di vista che diversi testimoni privilegiati del mondo produttivo e delle parti sociali (imprenditori, artigiani, sindacalisti ecc.) hanno sull'IeFP. Cominciamo ascoltando la voce di rappresentanti del mondo delle imprese.

This article introduces a series of writings in which we will try to give voice to the view that several witnesses of the productive and social partners (employers, craftsmen, trade unionists etc.) have about the System of Vocational Education and Training. Let's start by listening to the voice of the representatives of the business community.

Come le aziende vedono la Formazione Professionale? Che esigenze formative esprimono? Che richieste fanno al mondo della Formazione Professionale iniziale? Quali sono le condizioni di una proficua collaborazione tra realtà aziendali e istituzioni formative?

Per rispondere a queste domande, abbiamo avviato una piccola indagine esplorativa interpellando tre rappresentanti qualificati del mondo aziendale: il dott. Claudio Bobbi della Probest Service Spa² di Cinisello Balsamo (MI), che si occupa da molti anni di formazione per l'UCIMU, l'associazione dei costruttori italiani di macchine utensili, robot, automazione e prodotti ausiliari (utensili, componenti, accessori)³; il dott. Gianfranco Mereu, responsabile delle relazioni con le scuole e le università della Schneider Electric⁴ di Torino, e il dott. Andrea

¹ Formatore.

² Probest è una società di formazione che opera sul mercato, per diverse aziende, e attraverso il consorzio ECOLE (enti confindustriali lombardi per l'education) accede a finanziamenti pubblici o privati. Cfr. www.probest.it

³ Cfr. www.ucimu.it

⁴ La Schneider Electric è uno dei maggiori produttori di componenti per l'automazione ed il controllo industriale, la distribuzione elettrica ed il building automation (www.schneider-electric.com).

Righetti, responsabile della gestione delle risorse umane della Pedrollo Spa⁵ di San Bonifacio (VR).

Le interviste sono state realizzate da chi scrive, nel mese di febbraio 2015, audioregistrate e accuratamente trascritte. Le risposte dei partecipanti sono state analizzate in modo da farne emergere i principali nuclei tematici (cfr. Tacconi, 2011). Il primo nucleo riguarda le rappresentazioni relative alla Formazione Professionale che emergono da queste realtà aziendali; il secondo nucleo riguarda le esigenze formative che vengono rilevate nei vari contesti produttivi in cui operano le aziende interpellate; il terzo nucleo riguarda le diverse forme di cooperazione formativa che le imprese hanno nel tempo costruito con diverse istituzioni formative, in particolare con i CFP (Centri di Formazione Professionale) salesiani.

Come viene vista la Formazione Professionale

Nonostante la consapevolezza che la Formazione Professionale svolge anche una funzione di inclusione sociale nei confronti di giovani spesso provenienti da contesti sociali disagiati, gli intervistati sembrano avere decisamente superato una visione riduttiva dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP). Ne colgono infatti la forte valenza formativa, soprattutto in ordine a quell'apprendimento che è possibile attivare – e sviluppare continuamente – attraverso il contatto con l'esperienza concreta del lavoro. È ciò che ricaviamo, ad esempio, dall'articolata analisi di Claudio Bobbi e dalla testimonianza di Gianfranco Mereu che riportiamo qui di seguito:

I percorsi triennali sono sicuramente un ambito importantissimo del sistema formativo, nel senso che offrono quei rudimenti professionali, quelle competenze di base, che servono ad inserirsi in un comparto produttivo. Quello che si vede è la difficoltà di giovani che, magari rinunciando a percorsi di altra natura, si orientano verso percorsi di formazione professionale solo come scelta diminuita, come il "minore dei mali", e quindi diventano un poco più complicati da gestire nel momento in cui si fa formazione, vuoi per problemi comportamentali, vuoi per problemi familiari, sociali ecc. Si tratta di una realtà che chi si occupa di formazione di base deve affrontare e con la quale si confronta tutti i giorni. Però questi sono sicuramente dei percorsi indispensabili, perché sono il primo gradino di accesso nell'industria, per poi avere la possibilità di sviluppare un minimo percorso di crescita, oppure un buon percorso di crescita, attraverso la formazione. [...] Le conoscenze e le competenze che occorrono per inserirsi nel lavoro sono sempre ben viste dalle aziende, anche perché sono molto pratiche,

⁵ La Pedrollo Spa è un'azienda che nasce a San Bonifacio nel 1974, dall'intuizione imprenditoriale di Silvano Pedrollo, che aveva scelto di ideare, costruire e distribuire elettropompe. L'azienda, ad altissimo grado di automazione, occupa 450 persone, ha un fatturato di circa 155 milioni di euro l'anno, che viene sviluppato per il 90% nell'export: commercializza pompe in 160 Paesi e ha filiali commerciali in tutto il mondo; la parte produttiva è concentrata a San Bonifacio (VR). Cfr. www.pedrollo.com; www.pedrollo4people.com

legate ai processi. Quelli dei CFP sono giovani che riescono ad inserirsi più facilmente di altri [...]. Diverso invece è il discorso per chi viene da percorsi più lunghi; spesso succede che più lunghi sono i percorsi, più si distaccano dal mondo del lavoro e dalle competenze che il mondo del lavoro e l'azienda richiedono; diventano quindi necessari periodi di adattamento e di inserimento che a volte non sono brevissimi. I ragazzi che provengono dai CFP sono facilitati, perché i percorsi di Formazione Professionale prevedono anche un periodo di esperienze in azienda, con un contenuto più o meno formativo, comunque di ambientamento in un contesto di lavoro e quindi di confronto con un ambiente diverso da quello della scuola, che prevede altri tipi di rapporti ed è molto orientato ai risultati. Una persona che si trova in azienda deve perseguire certi obiettivi, deve garantire dei risultati operativi, altrimenti la produzione non va avanti. Mi riferisco in particolare [...] all'industria, alla manifattura [...]. Oggi, da quello che sento dire agli imprenditori, [...] le competenze decisive, rispetto a quello che la Formazione Professionale è in grado di dare a un giovane, sono quelle comportamentali: la capacità cioè di inserirsi in un ambiente di lavoro, di lavorare in gruppo, o la capacità di affrontare dei problemi, non tanto di risolverli, ma di affrontarli, di approcciarli e di non buttarsi dietro le spalle o di schivarli; queste sono le cose importanti. Chiamiamole competenze trasversali, senza nulla togliere alle competenze di natura tecnica, che poi sono l'oggetto specifico della formazione nell'industria (C. Bobbi).

La Formazione Professionale, rispetto ad altri tipi di formazione, ad esempio le scuole tecniche [...], offre la possibilità di impadronirsi della manualità, di ciò che è operativo [...]; le aziende chiedono persone che sappiano fare, piuttosto che persone che conoscano solamente il punto di vista teorico sulle varie questioni. Sappiamo che questo si può avere solo dai CFP. Con l'attivazione anche del quarto anno, con il fatto che questi ragazzi non hanno soltanto più la qualifica, ma un diploma di tecnico, con un grado di conoscenza ovviamente superiore, si sono ampliate anche l'offerta formativa e la possibilità di rispondere alle esigenze dei nostri clienti (G. Mereu).

Lo sviluppo di una competenza e di un pensiero manuale (Bertagna, 2006) che il contatto con gli ambienti di lavoro consentono sono utili all'impresa ma anche ai soggetti e aprono la possibilità di percorsi per una crescita e uno sviluppo anche personali.

Alcuni dei nostri testimoni rilevano la qualità particolare della formazione offerta dai Centri di Formazione Professionale (CFP) salesiani:

da sempre abbiamo un ottimo rapporto con gli istituti salesiani che sono un'organizzazione molto capillare e molto ben organizzata. Per l'esperienza che ho avuto, riconosco agli istituti salesiani di essere all'avanguardia nei metodi, per quanto riguarda la formazione, e di avere un'attenzione molto forte a quello che succede nel mondo del lavoro [...]. Le persone che escono dalle scuole (dei Salesiani), per l'esperienza che ho avuto, sono formate non solo professionalmente, ma anche da un punto di vista umano, valoriale. Senza volere generalizzare, credo che oggi, in un mercato del lavoro che si trova nella situazione in cui è, in un contesto sociale che disorienta, una persona debba avere una formazione a tutto tondo, perché vita personale e vita lavorativa si integrano e si influenzano a vicenda; vedo che un lavoratore equilibrato è una persona che ha anche una vita personale equilibrata. Senza nulla togliere ad altre scuole – voglio evitare ogni generalizzazione –, per esperienza, devo dire che i Salesiani sono molto attenti anche all'aspetto della persona; non credo che sia cosa da sottovalutare (A. Righetti).

Ho esperienza nell'ambito della Formazione Professionale, anche con altri Centri [...], e vedo che la differenza sostanziale è proprio questa: i Salesiani pongono molta attenzione alla formazione della persona, prima di tutto; è importante che sia a tutti gli effetti una buona persona, oltre che un buon professionista. Le aziende richiedono che il ragazzo sia un buon professionista e sia anche serio, puntuale, affidabile; tutti aspetti che i ragazzi che escono dai CFP salesiani hanno come caratteristica; [...] ho un passato formativo trascorso all'interno di una scuola professionale che poi è diventata una scuola tecnica, gestita, come quelle dei Salesiani, dai Giuseppini del Murialdo, perciò so ciò di cui parlo e ho sperimentato personalmente la validità di questa tipologia di scuola. Quando ho terminato gli studi, due giorni dopo, ho avuto chi mi è venuto a cercare, proprio perché ho studiato in una scuola che mi ha trasmesso determinati valori e mi ha dato gli strumenti per potermi interfacciare immediatamente al mondo del lavoro (G. Mereu).

La caratterizzazione che viene riconosciuta ai CFP salesiani e, in genere, a quelli di ispirazione cristiana, è la capacità di coniugare insieme Formazione Professionale e formazione personale, umana e valoriale.

Le esigenze formative dell'attuale contesto produttivo

Oltre alle esigenze di crescita dei soggetti in formazione – che generalmente hanno la priorità nelle attenzioni dei formatori dei CFP –, è importante considerare le esigenze formative di un contesto produttivo in costante evoluzione. Su questo si soffermano tutti i nostri testimoni, come possiamo vedere dai seguenti passaggi:

Abbiamo grandi parti automatizzate, quindi la posizione dell'operaio sarà in futuro sempre meno una posizione manuale e sempre più una posizione di controllo. Questo vuol dire che sempre di più uno avrà a che fare con una tecnologia evoluta; il lavoro manuale, come lo abbiamo visto negli anni '70 e '80, gli anni della grande espansione industriale, della gente che era strappata dalla campagna e "buttata" in fabbrica, per capirci, sparirà; forse è già sparito. Normalmente, quando si parla di ripresa a livello economico, si guarda a quanto fatturano le ditte che producono macchine utensili; è da lì che si parla di ripresa. Ora, non so se questa ripresa di cui parlano i giornali ci sia o non ci sia, questo è un momento molto difficile; fatto sta che i dati dei produttori di macchine utensili stanno migliorando: stiamo vendendo più macchine. Questo vuol dire che noi avremmo sempre più bisogno di gente qualificata, che sappia mettere le mani sulle macchine, che le sappia programmare, che incroci la meccanica con l'elettronica e l'automazione; occorrerà quindi che le nuove generazioni di operai abbiano competenze sempre più ampie. Quelli che ci sono devono essere formati [...] e quelli che devono entrare occorre che abbiano già delle competenze in merito. Le cose cambiano in maniera talmente veloce che questo legame tra la scuola e l'azienda – che cosa serve all'azienda e che cosa la scuola può dare – è necessario sia più saldo di un tempo, altrimenti rischiamo di produrre figure professionali che, nel momento in cui escono, sono già vecchie. Ecco perché credo tantissimo nel legame tra scuola e azienda ed ecco perché questi percorsi formativi professionali divent-

ranno decisivi. L'Italia se la può cavare e mantenere una parte industriale al proprio interno – già qualche pezzo importante lo abbiamo perso e altri li stiamo perdendo –, solo se riesce a dare ragione del fatto che produciamo, come stiamo producendo, alta qualità e che l'alta qualità la fanno le persone. La macchina fa tutti i pezzi uguali, la vera differenza la fanno le persone preparate, [...] che abbiano un equilibrio professionale e un equilibrio personale, perché questi aspetti vanno di pari passo. Non servono competenze straordinarie, serve saper lavorare con gli altri, saper stare insieme. Un'azienda di fatto è un insieme di persone; avere un insieme di bravissimi solisti, alla lunga, non va bene; preferiamo avere delle persone preparate il giusto ma con una predisposizione al contatto interpersonale. Diciamo, dei buoni solisti e degli ottimi coristi. Tanto di questa crisi è dato dalla congiuntura economica, però è doveroso che l'azienda faccia la sua parte, che è quella di attrezzarsi con la gente giusta [...]. Questa azienda è stata fondata da un imprenditore e l'imprenditore fonda un'azienda per la sua intraprendenza; quello che chiediamo ai nostri dipendenti è proprio l'intraprendenza [...]; riteniamo che la voglia di fare, la dinamicità e la propositività debbano essere i punti di forza dei dipendenti di questa azienda (A. Righetti).

Un contributo veramente importante che la Formazione Professionale, ma anche l'istruzione – io le assimilo –, può dare al giovane in formazione che si indirizza verso l'ambiente industriale tecnico è la capacità di operare, di muoversi in un ambiente che è sempre abbastanza complesso; quindi la capacità di leggere quali sono le relazioni, le responsabilità e i ruoli, di capire che cosa chiede l'organizzazione e di capire di che cosa uno è responsabile, in termini di attività da svolgere, prodotti o risultati e qualità da assicurare. [...] Spesso, infatti, ricevo come ritorno dall'imprenditore, il fatto che i ragazzi che si inseriscono in azienda sono passivi; hanno questo atteggiamento, che forse viene indotto in parte anche dalla scuola, di aspettare l'input per muoversi; da un certo punto di vista, manca loro la consapevolezza per attivarsi e fare cose che magari sanno fare benissimo. [...] Non ci si può certo aspettare che un ragazzo di sedici o diciassette anni abbia il comportamento di uno di trenta. Da una parte, siamo davanti a un uomo adulto, che ha una visione chiara di sé e delle aspettative che il mondo ha su di lui, dall'altra abbiamo un ragazzo che è ancora in fase di esplorazione. Però, secondo me, è importante il contributo che l'istruzione e il mondo della formazione possono dare ai giovani per formarli ad essere attivi, proattivi rispetto all'ambiente, alle cose, alle relazioni e alle richieste concrete che si fanno loro. [...] Banalmente, di fronte al fatto che certe attività non riescano a dare il prodotto che ci si aspetta, l'atteggiamento può essere quello di dire: "Bah, io l'ho fatto, è venuto così!". Ciò che serve invece è l'atteggiamento che porta a dire: "io l'ho fatto, ma c'è questo problema, vediamo di capire il perché"; questa è sostanzialmente la differenza su cui la formazione può intervenire [...]. Nel settore delle macchine utensili, della meccanica strumentale, si lavora sempre di più con l'estero, quindi le persone devono essere in grado di comunicare; si parla prevalentemente in lingua inglese [...] In inglese, questi ragazzi devono sapersi destreggiare un pochino meglio di come facevo io ai miei tempi, questo è sicuro. Poi, sul piano delle competenze, al di là del comportamento, secondo me un altro aspetto molto importante è l'integrazione delle conoscenze. Oggi ci sono la meccanica, l'elettrotecnica, l'elettronica, l'idraulica, ci sono tutta una serie di conoscenze che devono essere integrate, perché poi nel lavoro ci si trova ad utilizzare o a fare manutenzione o a installare cose, oggetti, macchine, impianti che richiedono un'integrazione di queste conoscenze. Secondo me è dunque importante lavorare sull'integrazione di queste cose tra di loro. Si tratta di lavorare sull'integrazione delle discipline (C. Bobbi).

La qualità che il contesto produttivo richiede può essere realizzata solo da persone competenti. Sono importanti le competenze tecnologiche e quelle linguistiche, ma ciò che fa la differenza sono le competenze personali: la capacità di autodeterminarsi, di attivarsi, di collaborare con gli altri, di leggere e muoversi consapevolmente all'interno di un contesto sempre più complesso, e la capacità di integrare le varie conoscenze.

Buone pratiche di collaborazione tra scuola/CFP e azienda

È soprattutto sul versante delle buone pratiche di collaborazione tra scuola/CFP e azienda che le testimonianze raccolte appaiono particolarmente ricche. Qui di seguito cerco di riportare – proponendone quasi una rassegna – le varie pratiche che sono emerse dai colloqui.

La condivisione di una cultura della formazione

La cooperazione formativa tra azienda e ente di formazione sembra facilitata dalla presenza di una forte cultura formativa nell'impresa. È quanto ricaviamo, ad esempio, dalla testimonianza che Andrea Righetti dà dell'azienda in cui opera:

quando una persona entra da noi [...], viene seguita con grande attenzione; [...] siamo molto attenti agli aspetti della sicurezza sul lavoro; [...] cerchiamo poi di far capire che un'azienda non è una serie di attività scollegate, ma una catena di processi, per cui occorre che chiunque entra guadagni una visione complessiva di quello che fa l'azienda, anche se poi andrà ad occuparsi di un aspetto circoscritto. Questo per due ordini di motivi: il primo è consentire alla persona di trovare un senso nell'attività che fa; per questo credo che sia importante riconoscersi all'interno di un complesso aziendale come persona, prima ancora che come lavoratore; il secondo ordine di motivi è che ci possono essere opportunità di carriera [...] di tipo orizzontale o trasversale e uno che magari entra per una mansione potrebbe finire a fare dell'altro; abbiamo numerosi esempi di questo tipo. È poi importante che, [...] per le persone che entrano, sia prevista una figura di tutor che sia per lui o per lei un maestro, al quale lui o lei possa rivolgersi come figura di riferimento; [...] è importante che chi entra abbia un maestro che faccia la stessa professione e che sia un riferimento dal punto di vista professionale, ma anche dal punto di vista dei valori. Quindi noi abbiamo un piano d'ingresso per chi entra, che è simile per tutti e poi viene declinato per ciascuno a seconda del profilo: entra un responsabile di qualità, facciamo un percorso, entra un operatore di macchine utensili, facciamo un percorso proporzionato a lui, ma gli intenti sono gli stessi. Il tutor è una persona che fa quel tipo di attività, è un punto di riferimento a trentosessanta gradi; poi ovviamente, a seconda delle attività che una persona fa, esistono delle altre figure di riferimento. Dipende dalla complessità delle mansioni; ci sono mansioni per formare nelle quali è sufficiente una settimana, quindici giorni di pratica, ci sono altre mansioni, sempre a livello operativo, che necessitano di sei o sette mesi di pratica conti-

nua, perché magari sei a contatto con delle apparecchiature, delle automazioni che richiedono una competenza, un'attitudine di base, e poi un sacco di pratica [...]. Abbiamo una scuola, la Pedrollo Management School, all'interno della quale è attiva una squadra di persone che sono state formate per formare. Loro preparano tutta una serie di proposte formative: disegno meccanico, metrologia, elementi di controllo di gestione, ecc.; tramite questi corsi interni ed altri esterni, mettiamo a disposizione delle persone che lo richiedano alcuni strumenti per migliorare la propria professionalità. [...] La persona stessa può, dopo aver preso coscienza di quello di cui ha bisogno o che ha piacere di fare, dire, ad esempio, "dedicherò del tempo ad approfondire i computer", anche se magari, nella quotidianità del suo lavoro, non usa i computer; acquisisce delle competenze, che possono essere utili nel momento in cui l'azienda capisce che ha bisogno di alcune persone che, vuoi per il progredire della tecnologia o perché si presenta un'occasione, si candidano a certe posizioni, oppure vengono indicate come potenziali risorse per delle posizioni che mano a mano si dovessero liberare. È la persona stessa ad essere protagonista. [...] Quindi ci sembrava giusto trovare un sistema dove alle domande venissero date delle risposte adeguate [...]. Non si tratta di una formazione spersonalizzata, che vada bene sempre, ma di una formazione "sartoriale", che abbia anche lo scopo di raccogliere i punti di vista delle persone dell'azienda e di verificare se questo spirito che cerchiamo di trasmettere, chiaramente non solo con queste iniziative, viene recepito in maniera corretta [...] (A. Righetti).

Nell'azienda di cui ci parla il nostro testimone sembra essere diffusa una forte cultura formativa capace di rispondere efficacemente alle esigenze di crescita ma anche ai desideri delle persone. È un contesto di questo genere, capace di esercitare una particolare forma di accoglienza lavorativa (Bruni, 2014), in particolare nei confronti dei più giovani, che può dialogare proficuamente con le realtà formative e costruire con loro vere e proprie alleanze.

La condivisione di una cultura formativa viene riconosciuta da tutti i nostri testimoni come condizione essenziale per stabilire un proficuo rapporto tra impresa ed ente di formazione. Vediamo due esempi di questo nei brani che riportiamo qui di seguito:

I giovani vanno seguiti da vicino, soprattutto se stiamo parlando di studenti che vengono dalla Formazione Professionale, a sedici o diciassette anni, con tutte le caratteristiche dei ragazzi di quella fascia di età, che magari hanno ben altro per la testa che lavorare. Vanno seguiti da vicino anche dal punto di vista umano; non bisogna limitare l'attenzione solo alle conoscenze e alle abilità, altrimenti si correrebbe il rischio di vedere una persona grosso modo assimilata a una macchina che, inserita in un certo ambiente, si connette e ti esegue un certo lavoro. Per fortuna non è così. Stiamo parlando di persone che, soprattutto in quella fascia di età, fino ai diciotto, vent'anni, sono ancora in una fase significativa dello sviluppo della personalità e si stanno ancora costruendo una propria immagine del mondo e degli ambienti con i quali si relazionano; sono da seguire profondamente sul piano umano (C. Bobbi).

Mi viene in mente la metafora [...] della staffetta: normalmente, quando gli staffettisti corrono, si trovano ad attraversare un momento delicatissimo, nel quale il testimone non ha ancora lasciato le mani del primo corridore e sta passando nelle mani del secondo cor-

ridore; entrambi corrono in sincrono, dopo di che, quando hanno raggiunto una velocità adeguata, il primo lascia il testimone nelle mani del secondo. In questa corsa, diciamo così, il primo corridore è la scuola, il secondo è l'azienda; il testimone è rappresentato da chi è formato e deve ancora entrare nel mondo del lavoro. Il rischio che la scuola e l'azienda devono evitare è quello di lasciar cadere il testimone; c'è un momento in cui questa persona non è ancora di nessuno, si dice; a me piace pensare che invece sia di entrambi; questa è una responsabilità che l'azienda e la scuola devono condividere e che assieme possono riuscire a gestire, anzi devono riuscire a gestire, perché l'obiettivo comune è tagliare il traguardo (A. Righetti).

Troviamo, nelle parole dei nostri testimoni, una sensibilità molto simile a quella registrata a suo tempo nelle ricerche sulle pratiche dei formatori (cfr. Tacconi, 2011; Tacconi, Mejia Gomez, 2013): convergere sulla necessità di sviluppare una particolare attenzione ai singoli soggetti, persone prima che lavoratori, sembra essere la condizione essenziale per cooperare nell'impresa della formazione.

L'arricchimento dell'offerta formativa dei CFP

Le imprese rappresentate dai nostri testimoni sono realtà che contribuiscono in vari modi ad arricchire l'offerta delle realtà scolastiche e formative. La prosimità della formazione al mondo del lavoro si realizza in vari modi. Andrea Righetti sottolinea innanzitutto come sia possibile portare l'azienda in classe, attraverso la possibilità di incontrare testimoni provenienti dal mondo aziendale, e più avanti vedremo come, attraverso le visite e le esperienze di stage, sia possibile portare la classe in azienda. Nell'esperienza di cui ci parla il responsabile della gestione delle risorse umane della Pedrollo spa, nel brano che segue, si accenna anche alla possibilità di introdurre nella scuola giochi di simulazione:

Si tratta di ricercare testimonianze e di coinvolgere i testimoni all'interno delle lezioni. Uno dei nostri responsabili, quello della qualità, [...] fa delle attività all'interno delle scuole, dove gli studenti dell'ultimo anno vengono coinvolti in un *business game* che simula un'attività d'impresa che gli studenti a gruppi progettano e conducono; lui assieme ad altri – tutta gente di azienda – interviene come consulente esterno, suggerisce delle strategie, cercando di essere presente, ma non troppo, lasciando quindi i ragazzi sbagliare, per far vedere le conseguenze delle loro scelte [...]. Questo è un esempio che già vediamo funzionare (A. Righetti).

Gianfranco Mereu riporta un'ulteriore esperienza che consente all'impresa, nel suo caso la Schneider Electric, di arricchire l'offerta formativa dei CFP salesiani in Italia, il contributo dell'azienda alla realizzazione del Concorso Nazionale dei Capolavori Professionali⁶:

⁶ Cfr.: <http://www.cnos-fap.it/node/11117>.

sono già diversi anni che ci occupiamo dell'aggiornamento degli studenti, grazie ai concorsi sui capolavori professionali, partecipando ad una formazione attiva a quelle che sono le competenze che il mercato e il mondo del lavoro richiedono [...]. Sosteniamo la gara nazionale del settore elettrico ed elettronico dal 2006, da quando è nata. Essa rientra all'interno del più ampio Concorso Nazionale dei Capolavori Professionali. È una competizione che ha l'obiettivo di far emergere le capacità professionali degli studenti e di premiare le eccellenze. Quest'anno, la gara si terrà in Lombardia, nel CFP di Brescia, e avrà l'obiettivo di realizzare un quadro di automazione. L'anno scorso la gara si è svolta a Udine e [...] gli studenti hanno realizzato un quadro di automazione che è stato installato in una vera e propria macchina. Non si è trattato di un esercizio scolastico, a sé stante: un costruttore di macchine locale ha voluto che gli studenti realizzassero il progetto e realizzassero proprio l'applicazione per una macchina cosiddetta "scocciatrice", che mette lo scotch all'interno di una scatola. Producono diverse migliaia di pezzi l'anno che esportano in tutto il mondo (G. Mereu).

Assicurare l'intervento di testimoni e proporre esperienze didattiche stimolanti e innovative, perché autentiche (Tacconi, 2011, pp. 251-277), come il *business game* e il Concorso dei Capolavori Professionali, sono modalità attraverso le quali le aziende possono contribuire ad arricchire la proposta formativa dei centri.

L'offerta della possibilità di svolgere stage e tirocini in azienda

Il contributo specifico delle imprese alla formazione dei giovani è la possibilità di accoglierli per esperienze, più o meno lunghe, di lavoro all'interno delle quali sia possibile attivare un consistente apprendimento:

Collaboriamo alla formazione degli studenti, invitandoli a svolgere dei tirocini aziendali nelle nostre sedi, piuttosto che nelle sedi delle nostre aziende partner [...]. Sia i tirocini che gli stage aziendali sono mirati a far fare un'esperienza formativa agli studenti all'interno dell'azienda; i tirocini solitamente sono di breve durata, al massimo due mesi, e non sono retribuiti; gli stage aziendali, invece, prevedono una durata di almeno sei mesi e solitamente sono retribuiti dall'azienda [...]. Organizziamo anche dei tirocini e degli stage all'interno di aziende clienti di Schneider Electric (installatori, quadristi, costruttori di macchine ecc.) che di buon grado accettano di ospitare all'interno del proprio staff dei ragazzi che escono in particolare dai CFP salesiani, conoscendo, appunto, il modus operandi e la serietà di questi centri (G. Mereu).

Siamo sempre ben disposti ad accogliere stagisti; lo stage è uno strumento che ritengo molto valido e molto utile sia per il candidato, sia per l'azienda, sia per la scuola. Per il candidato, perché gli consente di mettere il naso nel mondo del lavoro [...], per l'azienda, perché innesta delle risorse e le dà la possibilità di conoscerle [...], per la scuola, perché rappresenta un naturale complemento della loro attività e consente di ricevere feedback utili, per capire quali sono gli aspetti che vanno maggiormente approfonditi [...]. Tante volte, mi ritrovo a intervistare candidati neodiplomati o neolaureati, in materie generiche, e per "generiche" intendo anche ingegneria, che potrebbero fare qualsiasi cosa [...]. Uno entra e gli si chiede: "Ma Lei che cosa vuol fare nella vita?" e frequentemente ti senti ri-

spondere: “Non lo so, non ho mai provato”. [...] Se invece si riesce già a “far annusare”, diciamo così, per lo meno il clima di un tipo di attività rispetto a un'altra, non dico che uno arriva a capire cosa vuol fare, però, se non altro, arriva a escludere alcune cose che probabilmente non fanno per lui (A. Righetti).

Lo stage o il tirocinio, per essere davvero formativi e orientativi, prevedono forme di accompagnamento dei soggetti in formazione da parte di un tutor aziendale, che regali loro del tempo e li aiuti a riflettere sull'esperienza:

Il tirocinio, così come lo stage, prevede sempre che ci sia un tutor; nel momento stesso in cui è attivato il tirocinio, viene identificato il tutor che ha l'obiettivo di seguire l'iter formativo per il periodo in cui il tirocinante viene ospitato; viene attivato anche un “piano di studi”, chiamiamolo così, per il periodo in cui il ragazzo viene ospitato all'interno della struttura. È sempre previsto che ci sia qualcuno che li segua. Solitamente, prima di realizzare il tirocinio, viene fatta una scheda per vedere le competenze che vengono richieste alla persona, piuttosto che le mansioni che è in grado di svolgere o che potrà andare a svolgere; quindi si fa un piano di lavoro. Per quanto riguarda i tirocini, e gli stage in Schneider Electric, c'è proprio un piano formativo ad hoc che viene fatto per tutta la durata dello stage (G. Mereu).

Da quello che sento nelle aziende, perché mi viene riferito dagli imprenditori, dai responsabili, i giovani che vengono inseriti vengono sempre affiancati da un tecnico aziendale, di solito un lavoratore esperto o un responsabile di primo livello che li segue per un periodo significativo di tempo. Questo proprio per assicurarsi che il loro percorso di inserimento dia un buon esito, per verificare se occorrono degli interventi di aggiustamento, di adeguamento non tanto delle competenze quanto dei comportamenti, perché comunque si tratta di venire a contatto con un ambiente diverso da quello della scuola [...]. Nel momento in cui era stato rinnovato l'apprendistato, alla fine degli anni '90, ed erano uscite nuove normative che prevedevano l'istituzionalizzazione della figura del tutor, erano state fatte anche delle indagini e si era operato sulla formazione dei tutor aziendali, per assicurarsi che queste persone, che avevano l'incarico formale e sostanziale di seguire i giovani apprendisti, avessero anche un minimo di competenze rispetto a quello che ci si aspettava dal loro ruolo. Effettivamente, in azienda ho visto che le persone che si occupano di seguire i giovani sono sostanzialmente persone che hanno un'esperienza professionale e la capacità di gestione dei rapporti umani. Però stiamo parlando in generale, bisognerebbe andare a vedere caso per caso, perché la realtà è molto differenziata: abbiamo la piccola azienda, l'azienda di medie dimensioni, con una certa organizzazione, abbiamo anche alcune aziende che sono di dimensione ragguardevole, magari con mille o duemila persone; dipende dall'ambiente [...] (C. Bobbi).

In questo, l'esperienza di stage o tirocinio diventa simile alla fase di ingresso di un giovane apprendista. Lo stage può prevedere anche momenti formativi interni all'azienda:

È successo più volte che, nel momento che avevamo dei tirocinanti, degli stagisti ospitati al nostro interno, o quelli estivi, o quelli dopo il corso di studi, venissero coinvolti nelle attività di formazione interne all'azienda, per far loro capire lo stile dell'azienda e anche

per far loro acquisire dei concetti. Se uno viene a fare un tirocinio o uno stage qui, è giusto che assorba lo spirito di quest'azienda, nei suoi pregi e nei suoi difetti, che colga quello che la rende diversa da altre aziende (A. Righetti).

Ci sono aziende che, al loro interno, prevedono a volte proprio dei percorsi di formazione di tipo sia tecnico che comportamentale e anche organizzativo, perché si è inseriti in ambienti molto proceduralizzati. Ci sono aziende che non sono così strutturate, dove sostanzialmente c'è solo un po' di attenzione al rapporto interpersonale con il tutor affiancatore, l'operaio esperto, piuttosto che con il tecnico esperto o il capo responsabile di primo livello, per mettere la persona nelle condizioni di raggiungere i risultati che ci si aspetta. Ma c'è molta variabilità, bisognerebbe proprio andare ad esplorare, per vedere i casi specifici [...]. Ci possono essere anche più figure che gravitano attorno a un ragazzo che fa un percorso di questo genere, soprattutto nelle aziende un po' più strutturate, perché magari si ha all'interno della azienda una funzione "risorse umane" che segue anche l'inserimento e, tra virgolette, "lo sviluppo di carriera" di una persona; ci sono invece delle aziende che, non avendo questo tipo di strutture, perché sono di piccole o medie dimensioni, affidano sostanzialmente questo compito alla figura dell'affiancatore, del tutor. Comunque in generale c'è sempre un responsabile dell'inserimento delle persone, un referente (C. Bobbi).

Non tutti i contesti sono, per vari motivi, ugualmente accoglienti. Claudio Bobbi sottolinea che questo potrebbe essere un ambito specifico da approfondire. Tutti i nostri intervistati sottolineano comunque che la possibilità almeno di "odorare" un contesto di lavoro rappresenta un'esperienza cruciale, che consente ai soggetti in formazione di dare particolare densità a ciò che apprendono anche negli altri momenti del percorso formativo.

Il potenziamento dei laboratori all'interno dei CFP

Un altro contributo che le imprese possono dare alle istituzioni formative è quello sottolineato da Gianfranco Mereu, che ricorda l'impegno della Schneider Electric nell'allestimento di laboratori all'interno dei CFP:

Forniamo le apparecchiature e i materiali didattici per il potenziamento dei laboratori dei CFP salesiani [...]. Eravamo partiti dall'ambito dell'automazione ma, negli ultimi tempi, gli installatori hanno dovuto modificare il loro profilo: da elettricisti di base sono diventati professionisti installatori di impianti di domotica. I Salesiani sono sempre al passo con l'innovazione tecnologica; dunque abbiamo proposto alla maggior parte dei CFP con i quali collaboriamo di diventare nostri partner anche in quest'ambito, quello dell'automazione degli edifici, e abbiamo avuto un'ottima risposta. Sono stati nove i CFP che hanno deciso di realizzare delle aule altamente tecnologiche, nell'ambito della domotica. Devo dire che sono delle assolute eccellenze; in ambito nazionale si possono contare sulla punta delle dita le scuole che hanno questo livello di eccellenza nell'ambito della domotica [...], che rientra poi nell'ambito generale dell'efficienza energetica. Domotica significa automazione degli edifici, particolare cura nel risparmio energetico e dunque efficienza energetica in generale. Abbiamo inaugurato l'ultima aula, proprio la settimana scorsa, a Bari [...]. L'evento ha avuto un grandissimo riscontro a livello locale, anche perché all'inaugurazione erano presenti diverse personalità politiche, ma soprattutto perché era presente anche l'università, il Poli-

tecnico di Bari, che ha riconosciuto la valenza della struttura e la sua importanza anche per la formazione degli studenti universitari. Questo significa che il Politecnico di Bari avrà a disposizione le strutture del CNOS-FAP per la formazione dei propri studenti e questo è sicuramente un ottimo biglietto da visita nel territorio (G. Mereu).

In questo modo si contribuisce ad alimentare l'idea che anche la Formazione Professionale di base possa rappresentare il contesto di una formazione di qualità elevata. Anzi, proprio il fatto di avere a che fare con un'utenza spesso svantaggiata dovrebbe orientare ad allestire questi ambienti in modo tale da poter dare "di più" a chi ha "meno".

La collaborazione con i CFP nella formazione del personale delle imprese del territorio

Un'originale iniziativa è quella che sempre Schneider Electric ha avviato con diversi CFP salesiani, la possibilità di utilizzare i centri come poli formativi anche per i propri dipendenti e per quelli della rete delle aziende partner:

Insieme ai CFP, organizziamo degli eventi sul territorio e dei corsi di aggiornamento che sono dedicati ai professionisti del settore. Ad esempio, organizziamo dei corsi nel settore della distribuzione dell'energia elettrica, piuttosto che dell'automazione o della domotica. Questo significa che utilizziamo le strutture dei CFP come se fossero, a tutti gli effetti, sedi formative di Schneider Electric per svolgere i corsi di aggiornamento dedicati, appunto, ai professionisti locali [...]. È una collaborazione che è nata in via sperimentale diversi anni fa. Il CFP più attivo è oggi il CFP salesiano di Verona, dove si sono svolti diversi corsi di formazione in collaborazione con Schneider Electric; i docenti sono stati aggiornati da noi e gestiscono, solitamente in orario serale, questi corsi con il cappello della Schneider Electric. È [...] a tutti gli effetti come se fossero nostri formatori, che mettono a disposizione dei nostri clienti locali la loro competenza e la loro professionalità. Con Verona la collaborazione va avanti da sette o otto anni; è partita su un settore tematico specifico, la distribuzione dell'energia elettrica, è andata molto bene e ha avuto successo, quindi abbiamo pensato di ampliarla anche al settore dell'automazione, in particolare alla domotica. L'anno scorso abbiamo installato all'interno della struttura una nuova aula di domotica, così come abbiamo fatto anche in altre strutture salesiane in tutta Italia (G. Mereu).

In questo modo, non è solo l'azienda ad avere un evidente vantaggio; anche i docenti del CFP hanno la possibilità di confrontarsi con altre tipologie di utenza, oltre a quella dei ragazzi adolescenti della formazione di base, e questi possono toccare con mano che la formazione è una dimensione importante in tutto l'arco della vita lavorativa.

La formazione dei docenti dei CFP

In questo elenco di dispositivi e buone pratiche va certamente inclusa anche la collaborazione che si crea tra diverse aziende e la formazione dei docenti, so-

prattutto di quelli di area tecnico-professionale, dei CFP. Vediamo l'esempio di cui ci parla Gianfranco Mereu per il settore elettronico:

Nell'ambito della formazione professionale, collaboriamo in particolare con trentasei CFP del CNOS-FAP, cioè col cento per cento dei CFP salesiani nel settore elettrico ed elettronico, partecipando attivamente alla formazione continua dei docenti, attraverso l'offerta di corsi estivi ai quali i formatori sono chiamati a partecipare ogni anno [...]. Anche quest'anno, abbiamo organizzato per la terza settimana di giugno un corso di aggiornamento, che si svolgerà nel CFP di Arese, sui nuovi sistemi di automazione PLC; parteciperanno una ventina di docenti. Contemporaneamente abbiamo avuto richieste, come ogni anno, per dei corsi di aggiornamento di docenti a livello regionale. Ad esempio, ogni anno, sempre nei mesi estivi, per una settimana, tutti i docenti dei CFP del Piemonte svolgono un corso di aggiornamento. L'anno scorso l'hanno fatto sulla domotica, l'anno precedente sul terminale di dialogo uomo-macchina e quest'anno ci hanno già richiesto un corso specifico sull'automazione, identificando già le loro esigenze. L'anno scorso, lo abbiamo fatto anche per tutti i formatori del Veneto [...]; vedo in loro una grande voglia [...] di partecipare a questi corsi, che vedono come una grande opportunità di trovarsi tutti gli anni per un confronto. Sapere di essere in linea su determinati argomenti è effettivamente una cosa molto importante [...]. L'esperienza che loro portano è molto varia, perché non tutte le regioni hanno le stesse esigenze; ci sono formatori che provengono da alcune regioni tipo la Lombardia e altri formatori che magari provengono da regioni in cui il tessuto delle aziende locali non richiede competenze tecniche così elevate (G. Mereu).

Si intravede un disegno, una pianificazione. La collaborazione con la Schneider Electric costituisce per i formatori di area tecnica un'ottima opportunità per tenersi aggiornati e al passo con le novità del settore.

La formazione dei formatori aziendali

Anche le realtà aziendali curano la formazione dei propri formatori interni. Nelle interviste non ci è dato di rintracciare un contributo specifico dei CFP o delle realtà scolastiche a questo tipo di formazione. Riporto comunque le esperienze di formazione dei formatori che emergono nelle testimonianze:

I formatori aziendali sono dipendenti anche loro [...], ciascuno con un'esperienza molto specifica in un determinato campo, che però hanno dovuto inventarsi anche formatori; un conto è essere un bravo tecnico, un conto è essere uno che trasmette la tecnica, anche dal punto di vista emotivo, diciamo così, e formativo; anche per loro è stato necessario un percorso di formazione. Io sono uno di questi: magari possiamo essere molto competenti su come è fatta una busta paga, per esempio, però spiegare come leggere una busta paga a una persona che magari non è molto pratica del tipo di attività, oppure, non lo so, possiede strumenti comunicativi limitati o è straniero, è diverso; significa mettersi nei panni dell'altro e cercare di rappresentargli i concetti nella maniera più chiara possibile. Per questo è importante verificare cosa fai, perché uno dice "trasmetto dei messaggi, faccio delle cose, cerco di portare un cambio culturale", ma poi sei sicuro di averlo fatto nella maniera giusta? La sicurezza di averlo fatto nella maniera giusta ce l'hai quando vedi che

l'altro ha capito, altrimenti non lo hai fatto bene. Io credo a una delle cose che insegniamo sempre, e che stiamo cercando di portare avanti come messaggio: non accontentarsi mai, mettersi sempre in discussione, rispetto all'attività che si fa, non dare per scontato che stai facendo le cose bene, solo perché le fai da molto tempo o hai avuto dei successi alle spalle che ti fanno pensare che le cose andranno bene, comunque continuare a pensare che le puoi fare anche meglio [...]. I formatori sono, nella maggior parte dei casi, dei responsabili di funzione che fanno il loro lavoro, ma che, in alcuni momenti, quando ci sono questi corsi, tengono l'aula; sono dei colleghi normalissimi, che hanno il piacere di mettere a disposizione le proprie competenze. Adesso stiamo predisponendo un calendario in cui verrà pubblicato il programma dei corsi [...] e il personale dell'azienda si iscriverà; questi corsi solo destinati solo agli interni (A. Righetti).

I collaboratori [...] che fanno formazione per le nostre aziende sono tutte persone che hanno maturato una lunga esperienza nel settore, sono tecnici. Sono persone che, sia dal punto di vista delle conoscenze, sia dal punto di vista delle esperienze di lavoro maturate in tanti contesti diversi, hanno un bel set di capacità di sopravvivenza (C. Bobbi).

In questa azione di formazione dei formatori, che comporta un percorso di formazione iniziale ma anche una continua riflessione sull'azione formativa, i CFP potrebbero essere una risorsa per le aziende.

La cooperazione nella gestione di percorsi di Alta formazione

Nella testimonianza di Claudio Bobbi appare un altro fronte di collaborazione possibile tra imprese e realtà formative: la gestione di percorsi di alta formazione:

Abbiamo una stretta collaborazione con diverse strutture salesiane, in particolare, a Sesto San Giovanni (MI), abbiamo costituito un polo tecnico professionale⁷ e la fondazione ITS per la meccatronica, la meccanica elettronica applicata all'industria. ITS sta per istituto tecnico superiore che è quel percorso di formazione post diploma, post maturità, della durata di due anni, che consente di acquisire il diploma di tecnico superiore. È un percorso parallelo e alternativo ai percorsi universitari. Il nostro percorso è partito da poco, è ancora all'inizio. Troviamo un certo interesse da parte degli studenti; i giovani si orientano volentieri verso questo tipo di percorsi, perché hanno delle caratteristiche differenti rispetto a quelli delle università. L'ITS è molto centrato sugli aspetti applicativi dell'industria, prevede anche significativi periodi di formazione in azienda e quindi risulta molto più vicino e coerente, se vogliamo, con le esigenze del sistema produttivo, rispetto a un percorso accademico che invece non prevede questi tipi di contributi e quindi porta a competenze di carattere culturale e scientifico molto meno applicate (C. Bobbi).

Nell'attivazione di percorsi di alta formazione si intravede la possibilità di elevare anche in alto la filiera dell'offerta formativa e dunque di elevare anche il livello della formazione professionale iniziale.

⁷ Cfr.: www.polomeccanica.net; www.formtec.it

La condivisione di una responsabilità sociale più ampia

Ciò che fonda la collaborazione tra realtà produttive e realtà della Formazione Professionale o forse ciò che può essere visto anche come frutto di tale collaborazione è la crescita di una responsabilità sociale più ampia e la consapevolezza di contribuire al bene comune. Questa tensione si percepisce, ad esempio, nella testimonianza di Andrea Righetti riguardo alla valenza orientativa che le azioni di accoglienza lavorativa e di accompagnamento che un'azienda mette in atto nei confronti dei giovani assume, indipendentemente dall'interesse che l'azienda potrebbe avere nel reclutare personale adatto alle sue esigenze:

Credo che una delle responsabilità dell'ufficio del personale sia anche di orientare le persone, non necessariamente per questa azienda, o per l'azienda per cui si lavora; comunque il fatto di avere in giro delle persone con potenziale e idee chiare, credo che sia un vantaggio per tutto il mercato del lavoro italiano. A volte trovi dei talenti qui, che non hanno nulla da invidiare ad altre nazioni che magari hanno una storia industriale più rinomata, solo magari non hanno trovato ancora la loro direzione, altri ancora che trovano la loro direzione, ma scappano via e vanno da qualche altra parte. Perciò io credo che invece si possa, anche se con grande fatica, tenere un'industria di produzione in Italia e fare prodotti di buona qualità (A. Righetti).

Accompagnare i giovani e offrire loro esperienze di contatto col mondo del lavoro diventa così un servizio reso alla società. Un altro esempio di esercizio di una responsabilità sociale, nella cooperazione tra imprese ed enti di formazione può essere visto nel caso della collaborazione tra CFP salesiani e Schneider Electric per l'efficientamento energetico delle opere salesiane:

Collaboriamo con i salesiani anche nell'ambito dell'energia cioè dell'efficientamento energetico delle case e delle strutture salesiane. Questo significa che abbiamo messo a disposizione dei Salesiani la nostra esperienza come specialisti mondiali dell'energia, per una gestione migliore dal punto di vista energetico delle strutture, delle scuole e dei collegi. Quindi li abbiamo messi in condizione di fare un monitoraggio dei loro consumi energetici e poi di utilizzare soluzioni che consentono loro di risparmiare effettivamente energia; ad esempio il villaggio alpino di Cogne è stato completamente ristrutturato e automatizzato con delle soluzioni di domotica. Abbiamo visto che i consumi si sono ridotti di oltre il 50% (G. Mereu).

Ma è quando la cooperazione genera solidarietà che si esprime ancora più chiaramente la crescita delle varie realtà nella responsabilità sociale:

Con i salesiani abbiamo collaborazioni anche in ambiti come quello della solidarietà. La Schneider Electric ha una fondazione, che si chiama *Schneider Electric Foundation*⁸, attra-

⁸ Cfr. <http://www2.schneider-electric.com/sites/corporate/en/group/foundation/schneider-electric-foundation.page>.

verso la quale raccoglie tra i propri dipendenti dei fondi che poi vengono destinati per progetti di solidarietà non soltanto in Italia, ma in tutte le parti del mondo. In Italia abbiamo pensato di destinare la maggior parte di questi fondi a favore dei centri salesiani, per sviluppare delle aule all'interno dei centri, ma anche per fare altre attività. Per sei anni, ad esempio, abbiamo finanziato il CFP dell'Aquila: in seguito al terremoto del 2009, il centro non è più stato agibile e dunque abbiamo contribuito all'acquisto dei container e all'allestimento delle aule con le nostre apparecchiature. Abbiamo permesso ai ragazzi del centro di continuare a fare attività formativa più o meno come facevano prima, soltanto in una nuova struttura. Abbiamo poi fatto delle donazioni ad alcuni centri in difficoltà, come quelli di Bari, Catania e Roma. Nel 2007 abbiamo contribuito ad allestire i laboratori in vari Centri permettendo ai ragazzi di fare della formazione di eccellenza anche al CFP. Un po' sull'onda di quello che facevamo in Italia, anche la nostra casa madre, la *Schneider Electric Foundation* di Parigi, ha pensato di sostenere dei progetti a favore dei giovani, in vari Paesi, in particolare in India, in America Latina e in Africa. In India, in un solo anno, abbiamo allestito sette nuovi CFP salesiani. Adesso stiamo contribuendo, anche in alcuni Paesi dell'Africa, a portare cultura e a dare la possibilità a molti ragazzi di crearsi un futuro professionale all'interno dei centri salesiani [...]. Questo significa anche mettere a disposizione degli esperti, i pensionati della Schneider Electric che vogliono rendersi ancora in qualche modo utili [...], che donano la loro esperienza per fare i formatori nei Paesi in via di sviluppo, in particolare nei centri di formazione salesiani, per dei periodi che durano solitamente un mese o due. Sono persone che hanno grande esperienza nel settore dell'automazione e continuano a sentirsi attivi e utili [...]. Portiamo là non soltanto un'esperienza, in termini di istruzione e formazione, ma anche energia, dove c'è bisogno, in particolare nei Paesi poveri; portiamo delle soluzioni – ricariche e batterie – per l'illuminazione, che consentono di utilizzare l'energia in quei momenti in cui la luce solare non c'è [...]; questo per noi è solidarietà. Un altro progetto interessante che abbiamo fatto con i Salesiani è dare un aiuto concreto a famiglie bisognose che non sono più nella condizione di pagare le bollette energetiche (chiamiamo questa condizione "precarità elettrica"); abbiamo messo in piedi un progetto con i "Salesiani per il sociale" e, in questo caso, sempre grazie alle donazioni dei dipendenti, è stato dato un sostegno alle famiglie più bisognose, che non potevano pagare la bolletta dell'energia elettrica. La cosa interessante qui non è solo dare una mano alle persone a pagare, ma anche informarle su come risparmiare l'energia in casa e, in qualche modo, educarle a un utilizzo più consapevole dell'energia. Abbiamo pensato di coinvolgere giovani che, nella maggior parte dei casi, vivono in condizioni disagiate, [...] in progetti di formazione. Abbiamo detto loro di darci una mano a divulgare nelle famiglie informazioni su come si possa utilizzare meglio l'energia, su come si possa risparmiare [...]. Questo ha permesso anche a questi giovani di sentirsi utili e di mantenersi attivi (G. Mereu).

Lo sviluppo a cui tendere non è dunque solo quello economico ma anche quello civile e a questo le imprese che abbiamo interpellato cercano, in vari modi, di dare il proprio contributo, assieme alle istituzioni formative con le quali collaborano.

Riferimenti bibliografici

- BERTAGNA G. (2006), *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Rubbettino, Soveria Mannelli.
- BRUNI L. (2014), *Fondati sul lavoro*, Vita e pensiero, Milano.
- TACCONI G. (2011), *La didattica al lavoro. Analisi delle pratiche educative nell'Istruzione e formazione professionale*, FrancoAngeli, Milano.
- TACCONI G., MEJIA GOMEZ G. (2013), *Success Stories. La formazione professionale iniziale vista con gli occhi degli ex-allievi*, CNOS-FAP, Roma.