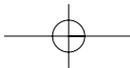
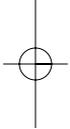
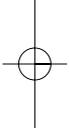
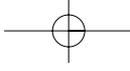


**Ricerca azione di supporto
alla sperimentazione della
formazione professionale iniziale
secondo il modello
CNOS-FAP e CIOFS/FP**

RAPPORTO SUL *FOLLOW-UP*
(Giugno 2003)

A cura di

Guglielmo MALIZIA - Vittorio PIERONI

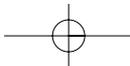




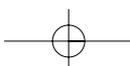
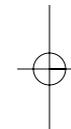
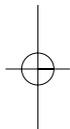
SOMMARIO

SIGLE	5
INTRODUZIONE	7
 Parte I - IL QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO	
CAPITOLO 1	
LA TRANSIZIONE DELLA FORMAZIONE AL LAVORO. LO SCENARIO <i>(G. Malizia - V. Pieroni - A. Loiacono - D. Antonietti)</i>	13
 Parte II - L'INDAGINE SUL CAMPO	
CAPITOLO 2	
IL PROGETTO DI RICERCA, LA METODOLOGIA E IL PIANO DI CAMPIONATURA <i>(G. Malizia - V. Pieroni)</i>	39
CAPITOLO 3	
GLI EX-ALLIEVI CHE HANNO PORTATO A TERMINE LA FPI <i>(G. Malizia - V. Pieroni)</i>	49
CAPITOLO 4	
GLI EX-ALLIEVI CHE SI SONO RITIRATI DURANTE LA FPI <i>(G. Malizia - V. Pieroni)</i>	67
 Parte III - SINTESI CONCLUSIVA, BIBLIOGRAFIA, APPENDICI	
CAPITOLO 5	
SINTESI DEI RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE. SUGGERIMENTI E PROVOCAZIONI <i>(G. Malizia - V. Pieroni)</i>	87





BIBLIOGRAFIA	105
APPENDICI	
APPENDICE 1 - Le griglie utilizzate da ciascun Ente per il campionamento	111
APPENDICE 2 - Gli strumenti di rilevamento	113
INDICE	123

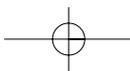
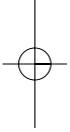
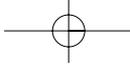


SIGLE

CFP: Centro di Formazione Professionale

FPI: Formazione Professionale Iniziale

M: Media



INTRODUZIONE

Sulla base dell'articolo 68 della legge n. 144 del 17 maggio 1999 e dell'Accordo Stato - Regioni del 2 marzo 2000, le sedi nazionali del CNOS-FAP e del CIOFS/FP hanno elaborato *nel 2000 un progetto di FPI*. Per monitorare la sua attuazione, è stata avviata una ricerca-azione che mirava a raccogliere dati sull'effettiva realizzazione di quanto previsto, al fine di tarare e ridefinire la proposta iniziale. L'indagine è terminata nel giugno 2002 e i risultati sono stati presentati nel rapporto conclusivo (Malizia, Nicoli e Pieroni, 2002b).

Quanto emergeva dalla rilevazione sulle prassi dell'obbligo formativo ha confermato l'importanza di una formazione professionale dotata di un proprio statuto peculiare, inserita in un complessivo sistema formativo articolato ed aperto, in grado di rappresentare un *sottosistema educativo*, dotato di obiettivi di pari dignità rispetto a quelli dell'istruzione e con questo interrelato con possibilità di passaggi, al fine di offrire ai giovani l'opportunità di acquisire una "qualifica professionale". Nella ricerca azione di supporto alla sperimentazione della FPI, infatti, si sono composte in maniera sinergica l'istanza educativa, che è peculiare della FPI in quanto ha come destinatario il minore, il raccordo organico con il sistema economico-produttivo, da cui riceve indicazioni e proposte sui fabbisogni professionali del territorio, la personalizzazione del percorso (attuata soprattutto attraverso alcune azioni di sistema quali l'accoglienza, l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro) e il raccordo con il sistema di istruzione.

L'indagine di cui si dà relazione nel presente rapporto si è svolta nel primo semestre del 2003. Essa non è un sottoprogetto del progetto biennale perché non era stato previsto nell'impostazione iniziale. Tuttavia, è legata sostanzialmente ad esso perché ne tenta una valutazione al di fuori delle mura dei Centri nel concreto del mondo del lavoro.

Tra gli aspetti più significativi sottesi alla ricerca-azione biennale in merito al modello sperimentale CNOS-FAP e CIOFS-FP di FPI, un *passaggio cruciale*, ai fini della verifica del successo dell'intervento, consisteva indubbiamente nel monitoraggio della transizione degli utenti dalla FPI al sistema produttivo. Tale "inserimento", mentre per un verso gioca da elemento di controllo del processo formativo connesso alla formazione iniziale e all'orientamento, intesi come fattori mirati a valorizzare la vocazione peculiare di ogni singolo utente della FPI, dall'altro permette di realizzare una interazione feconda tra formazione professionale e mondo del lavoro in tema di formazione iniziale.

Più in particolare la presente indagine *si è proposta i seguenti obiettivi*:

- a) verificare l'esito finale degli allievi della sperimentazione della FPI nella transizione al mondo del lavoro o ad altro tipo di istruzione/formazione
- b) tenendo conto dei risultati della verifica, individuare eventuali ulteriori bisogni

- formativi dei giovani intervistati al fine di un perfezionamento della loro professionalità;
- c) contribuire a valutare il successo della FPI erogata sulla base dell'analisi degli esiti degli allievi;
 - d) avanzare proposte per potenziare il programma sperimentale di FPI dal punto di vista dell'inserimento e dell'accompagnamento al mercato del lavoro.

Il presente rapporto *si articola* in cinque capitoli. Il primo pone le premesse teoriche della ricerca, analizza i dati sulla transizione dei giovani dal sistema educativo al mondo del lavoro in Italia e descrive i cambiamenti che la riforma Moratti ha introdotto con particolare riferimento al tema centrale del rapporto. Il secondo presenta il progetto dell'investigazione nel quadro della sperimentazione della FPI e illustra lo svolgimento della indagine. Il terzo e il quarto capitolo analizzano i risultati dell'indagine in riferimento rispettivamente agli allievi che hanno terminato il biennio della sperimentazione e a quelli che si sono ritirati prima. Il quinto capitolo tenta di offrire un visione complessiva dei risultati della investigazione in una prospettiva di futuro e al termine viene offerta una bibliografia sintetica delle opere principali utilizzate nella ricerca, mentre in appendice sono allegati gli strumenti di indagine.

In *sintesi* i principali risultati dell'indagine possono essere riassunti nei seguenti tre punti.

1) *La situazione dei soggetti intervistati al momento del rilevamento*

Dei 492 ex-allievi del campione "A" che hanno portato termine i due anni della sperimentazione:

- hanno ottenuto la qualifica in 437, pari all'88.8% del totale, mentre ammontano a 55 (11.2%) quelli che non hanno ottenuto tale titolo o non hanno risposto. Quest'ultimo dato non è del tutto soddisfacente e richiede un impegno ulteriore per potenziare le strategie della pedagogia del successo formativo nella FPI; tuttavia, esso è senz'altro migliore di quello riscontrato nel 2001-02 relativamente al secondo anno degli istituti professionali con il 20% di non ammessi agli scrutini o degli istituti tecnici con il 13.1% (Sugamiele, 2003, p. 238);
- inoltre, sempre di questo gruppo 159 (32.3%) al momento dell'inchiesta erano già inseriti nel sistema produttivo e tra essi il numero dei *lavoratori* in possesso della qualifica riguardava 131, cioè la più gran parte (82.4%); 193 (il 39.2%) avevano ripreso a *studiare*; e altri 140 (il 28.5%) erano rimasti *disoccupati* o erano ancora inoccupati.

A loro volta tra i 110 ex-allievi del campione "B" che si sono ritirati:

- 52 (il 47.3% di questo gruppo) avevano trovato lavoro;
- 15 (il 13.6%) avevano ripreso a *studiare*;
- 43 (il 39.1%) erano rimasti *disoccupati* o erano ancora inoccupati.

2) *Valutazione positiva della sperimentazione della FPI*

Il lato veramente positivo emerso dalle fila di coloro che *hanno portato a ter-*

mine la sperimentazione viene dai dati relativi alla valutazione del corso, da cui sono usciti rimanendo quasi all'unanimità *soddisfatti*, indipendentemente dal fatto poi di aver trovato o meno un'occupazione o di aver continuato la loro formazione.

Tra coloro che *si sono ritirati*, solo 38 pari al 34.5% di questo gruppo motivano l'abbandono perché insoddisfatti del corso e per contrasti con il CFP. Tale dato porta di conseguenza a ritenere che nella maggior parte dei casi *la conduzione della sperimentazione non può essere messa in discussione per l'insuccesso di quanti hanno abbandonato*.

Questo tuttavia non esime dall'accogliere critiche e proposte di *miglioramento*. In particolare sono stati suggeriti alcuni "piccoli ritocchi" nell'organizzazione della sperimentazione, riferiti particolarmente all'introduzione dell'informatica e dell'inglese a livello elevato e alla progettazione di un terzo anno, finalizzato al conseguimento di una specializzazione. Riguardo poi all'orientamento si possono citare la coerenza almeno parziale tra la qualifica ottenuta e l'occupazione che viene indicata dal 70% degli ex-allievi che hanno trovato un lavoro dopo aver terminato il biennio della sperimentazione.

È anche *positivo* che il 40% circa di chi ha concluso la sperimentazione abbia deciso di *proseguire gli studi* per ottenere un titolo superiore, una specializzazione e/o un approfondimento delle proprie competenze. In questo caso la sperimentazione è servita in ogni modo ad innescare il desiderio di traguardi più ambiziosi sia in termini formativi che professionali.

E comunque il *bisogno di ulteriore formazione è scaturito anche dalle fila di un certo numero di lavoratori*, grazie proprio all'esperienza in atto, e perfino da un terzo degli *inoccupati/disoccupati* i quali però, diversamente dagli altri, si caratterizzano per la presenza di alcune condizioni di svantaggio (in particolare la mancanza di altre opportunità formative nelle Regioni del sud) nonostante la dichiarata volontà a riprendere gli studi.

Le *condizioni problematiche soprattutto nel Mezzogiorno*, in linea con i dati nazionali sulla occupazione e legate al contesto sociale ed economico, oltre a denunciare le responsabilità, a livello di governo, di enti locali e di imprese, inducono a prevedere uno studio più accurato del mercato del lavoro locale per una programmazione il più possibile legata al territorio.

Il mancato aggancio tra il sistema formativo e quello del mercato del lavoro è dovuto alla compresenza di più variabili riguardanti segmenti deboli della popolazione e lo stato di inoccupazione/disoccupazione (femmine + terziario + età avanzata). Infatti, la mancata corrispondenza tra la formazione/qualifica conseguita e il lavoro svolto – corrispondente al 30% circa di coloro che hanno terminato la sperimentazione e lavorano – riguarda soprattutto il terziario.

Per quanto concerne l'orientamento, risulta un momento formativo meno segnalato dagli intervistati rispetto ad altri aspetti (indicazione rilevata dal quesito n. 2 della scheda n. 2 dello strumento proposto). È possibile leggere tale dato come indicativo di due fattori:

- l'azione orientativa, pur non percepita importante in forma autonoma dalle al-

tre azioni, ha raggiunto la finalità che le è propria di accompagnamento del processo di definizione del progetto professionale e di organizzazione dell'iter formativo sullo stesso;

- lo strumento di rilevazione può essere migliorato.

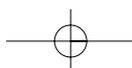
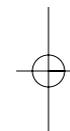
3) *Luci e ombre della transizione al mondo del lavoro*

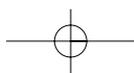
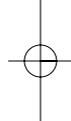
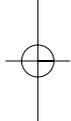
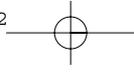
Se si attribuisce alle modalità di *assunzione/contrattazione* un fattore di “ricoscimento” da parte del sistema produttivo del valore della sperimentazione e/o della qualifica conseguita (e, quindi, del “prodotto” scaturito dal sistema formativo, per stare in tema), in realtà i dati del monitoraggio spingono a parlare di un certo “atteggiamento predatorio” delle imprese piuttosto che di “rispetto” verso la risorsa-uomo messa a disposizione del mercato del lavoro attraverso l'intervento sperimentale. Tale valutazione deriva dal constatare che *un terzo circa dei lavoratori non è stato regolarmente assunto*.

Sul lato *positivo* va sottolineato che la *soddisfazione per il lavoro* da parte degli occupati che hanno terminato il corso di FPI si situa tra molto e abbastanza. Inoltre, più del 70% degli ex-allievi di questo gruppo sono entrati nel sistema produttivo *entro tre mesi* dal termine della sperimentazione. Da ultimo, intorno ai due terzi degli occupati che hanno terminato il corso di FPI sottolinea la *funzionalità delle competenze* professionali apprese nella FPI per l'esercizio della varie mansioni e un terzo quella dello stage.



Parte I - IL QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO





CAPITOLO PRIMO

**LA TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE
AL LAVORO. LO SCENARIO**

(Guglielmo MALIZIA)

Il capitolo è articolato in *quattro sezioni* principali. La prima tenta di delineare in sintesi lo scenario di fondo, sociale, culturale ed economico, in cui si colloca l'evoluzione attuale dei sistemi educativi, mentre la seconda richiama le teorie più significative che cercano di spiegare i rapporti tra istruzione, formazione ed economia e la terza analizza i dati sulla transizione dei giovani dal sistema educativo al mondo del lavoro in Italia. Siccome uno dei poli di questa transizione, l'istruzione e la formazione, è nel nostro Paese in fase di profonda trasformazione per effetto della legge Moratti, n.53/2003, la quarta sezione descrive sia i cambiamenti che tale riforma ha introdotto con particolare riferimento al tema centrale del capitolo, sia le prospettive che si delineano in tema di orientamento e di accompagnamento alle scelte di vita e professionali.

1. SOCIETÀ DELLA CONOSCENZA E SISTEMI EDUCATIVI: QUALI ORIENTAMENTI

Nell'interpretare i sistemi formativi rimane difficile ancora oggi discostarsi da una concezione che li relega ad una visione d'insieme di servizi e di attività quasi mai coordinate, offerte ai singoli e alle istituzioni formative (FP, scuola, altre organizzazioni...) nel quadro di azioni mirate al conseguimento degli obiettivi propri delle politiche occupazionali (Malizia e Nanni, 2002c; Malizia, Nicoli e Pieroni, 2002a). Si avverte quindi sempre più l'urgenza di *ripensare e riformulare* i progetti connessi a tali attività, non soltanto nel tentativo di superare la dispersione e la frammentarietà, quanto soprattutto per reimpostarle all'interno di un quadro concettuale e sistemico in grado, per un verso, di produrre strategie innovative d'intervento facendo leva su una riscoperta, maturata e rivalutata "vocazione formativa" e, dall'altro, per venire incontro ai sempre più rapidi cambiamenti nel campo culturale e delle *high tech* sottese ai processi produttivi.

Negli ultimi anni, infatti, nei confronti di questo sistema che ha operato per lo più a compartimenti-stagni, si è arrivati a ritenere che mentre da una parte l'offerta va diversificata e differenziata il più ampiamente possibile, tenendo conto della nuova utenza che la società del cambio sta facendo emergere, della forte domanda di formazione, informazione e consulenza proveniente dal mondo delle imprese e dalle organizzazioni formative e soprattutto delle trasformazioni produttive che assumono ritmi sempre più rapidi, dall'altra essa va organizzata secondo una linea *progettuale*, integrale, sinergica, cadenzata nel tempo e dotata di un iter procedurale per tappe evolutive.

Scaturisce da qui l'urgenza di approfondire lo studio del fenomeno con l'intento di prefigurare un ipotetico modello mirato a "ri-orientare" tali sistemi. Per conseguire tale obiettivo una delle "leve del cambio" va individuata anche nel tentativo di ridefinire i nuovi scenari occupazionali e il ruolo che al loro interno ha l'intero sistema formativo e orientativo.

Il *Libro Bianco* su istruzione e formazione della Commissione Europea afferma che "la società del futuro sarà una società che saprà investire nell'intelligenza, una società in cui si insegna e si apprende, in cui ciascun individuo saprà costruire la propria qualifica. In altri termini una società conoscitiva" (Cresson e Flynn, 1995, p. 22).

Sul piano *economico* lo scenario appare dominato da sei dinamiche principali: il passaggio graduale da un'economia di scala ad una della flessibilità, la progressiva terziarizzazione dei processi, l'avvento delle nuove tecnologie, la globalizzazione dei processi, l'emergere del concetto di qualità totale, la transizione da un modello meccanico di organizzazione e di gestione ad uno organico (Giovine, 1998).

Sul piano *formativo*, i macrofattori che influiscono più significativamente su questa trasformazione sono tre: la nascita della società dell'informazione, lo sviluppo della civiltà scientifica e tecnica e la mondializzazione dell'economia. Tali cambiamenti hanno accresciuto le opportunità di accesso al sapere, ma al tempo stesso hanno richiesto sempre nuove e più ampie competenze, al punto che il passaggio alla "società della conoscenza" ha cambiato il senso ed il modo stesso di lavorare favorendo il nascere di nuove professioni.

L'evoluzione rapida e continua del mondo del lavoro e la conseguente ricaduta che essa ha nella trasformazione delle professioni inducono a risalire ai *fattori di fondo*. Il mondo è globalizzato nella sua dimensione produttiva: flessibilità e capacità di gestione del cambiamento rappresentano veri e propri imperativi categorici per rimanere all'interno del mercato la cui produzione supera le categorie spazio-temporali per adottare paradigmi organizzativi basati sulla rapidità, razionalità e capacità di adattamento. Le nuove tecnologie hanno infranto i confini tra settori produttivi, attività, modalità gestionali; il dialogo in tempo reale è reso possibile al di là di ogni distanza geografica, linguistico-culturale e organizzativa.

Al tempo stesso però si è di fronte a *situazioni complesse e contraddittorie*: a fronte di una maggiore flessibilità contrattuale aumenta il rischio di forme di lavoro precario per l'effetto perverso provocato dall'accumulo di professionalità dequalificate o inficiate da mancata o insufficiente padronanza delle nuove tecnologie: "In definitiva sempre più la competitività è collegata alla adattabilità, alla capacità di rispondere sollecitamente alle richieste ed alle sfide che provengono da un contesto esterno sempre più vasto: da qui l'appuntamento determinante con l'era dell'innovazione, dell'agilità, della comunicazione digitale, dell'impresa virtuale. Se da un lato si aprono opportunità per chi sa cogliere le nuove opportunità ed adattarsi, dall'altro aumentano proporzionalmente i rischi per chi rimane legato a vecchie impostazioni. Si può, in altre parole, parlare di una accelerazione del processo di selezione darwiniana nella quale il più adatto, cioè il più flessibile e innovativo, sopravvive" (Goglio, 2000, 66).

Dal canto suo il progresso tecnologico offre *molteplici possibilità* di esplorazione del mondo del lavoro rendendo accessibile sempre più materiale informativo e formativo da mettere a disposizione degli utenti da parte delle organizzazioni educative, dei centri di orientamento, delle imprese e dei servizi di sportello. L'obiettivo ultimo è quello di migliorare l'offerta tramite l'investimento in risorse e capitale umano. Più specificamente, come fa notare Van Esbroeck (1998) con tali mezzi il soggetto in formazione può fare la sua personale esplorazione e trovare indicazioni utili sulle diverse opportunità lavorative e sui requisiti occupazionali. Gli stessi mezzi gli danno la possibilità di confrontare le abilità e i valori in rapporto alla professione scelta, e può esplorare l'ambiente lavorativo raccogliendo informazioni sull'organizzazione del mondo del lavoro in vista dell'esercizio di una professionalità.

Per il lavoratore, ma in particolare per il soggetto in formazione che si appresta ad entrare nel mercato del lavoro, si pone quindi l'urgenza di superare la mentalità di "un'unica professione" per tutta la vita per acquisire una *cultura progettuale* nei confronti di un percorso professionale e formativo in continua ridefinizione attraverso proposte e supporti orientativi. Dal canto loro le istituzioni di istruzione e di formazione devono spostare sempre più l'attenzione su interventi orientativi a supporto della formulazione e del riadeguamento del progetto personale. Si delinea così la necessità di uno stretto intreccio tra agenzie formative, strutture di orientamento e politiche del lavoro nella logica di una rete di servizi a sostegno del cittadino lungo l'intero arco della vita.

Più in particolare occorre investire soprattutto in strategie mirate ad una politica dell'alternanza, all'introduzione di sistemi educativi, policentrici e coordinati, all'attuazione di una formazione continua raccordata con lo sviluppo locale.

Tra esse, il sistema dell'*alternanza* dà la possibilità di spezzare la sequenza dell'educazione in modo da completare parte o parti della formazione in diversi tempi/fasi della vita attiva. Relativamente all'età giovanile, le modalità di realizzazione dell'alternanza vengono individuate prevalentemente nei contratti di formazione-lavoro, nell'apprendistato, o in forme varie di *stage* in grado di combinare una formazione polivalente con competenze specifiche acquisite sui luoghi di lavoro. Dal canto suo la formazione dovrà essere fondata su una pedagogia che si qualifichi per lo sviluppo e il recupero delle potenzialità degli utenti sia per una programmazione per obiettivi basata su percorsi formativi flessibili sia per una partecipazione attiva delle imprese, delle associazioni di categoria e della comunità locale, così da provocare il passaggio da un sistema formativo "autocentrato" ad uno "policentrico", ossia sistemico e al tempo stesso rispettoso dell'autonomia delle singole istituzioni di istruzione e di formazione e della sussidiarietà orizzontale e verticale, in modo da rispondere ai nuovi bisogni di competenze indotti dalla competizione tecnologica.

Il centro dell'attenzione si sposta di conseguenza sulle *risorse umane*, sull'investimento nella forza lavoro, dove lo sviluppo delle abilità/competenze personali e di quelle organizzative dell'azienda diventano componenti alla pari del processo di crescita della stessa, secondo un principio in base al quale l'impresa va considerata ed opera come un sistema di apprendimento. Tutto questo si colloca nell'ottica di of-

frire maggiori opportunità formative a quei segmenti deboli che presentano particolari difficoltà di inserimento sociale e lavorativo, spesso minorenni che vivono in situazioni di svantaggio di varia estrazione: privi di un titolo valido per svolgere una professione, *drop-out*, inoccupati, extracomunitari.

2. ISTRUZIONE ED ECONOMIA

È convinzione diffusa che l'istruzione e la formazione rappresentano *risorse fondamentali* per lo sviluppo personale e sociale, a livello nazionale e a quello internazionale. Quando però si cerca di approfondire il tema sul piano scientifico, ci si accorge che la relazione non è così evidente e che non mancano perplessità e dubbi, anche fondati, sulla entità e sulla natura positiva di tale rapporto.

2.1. L'affermarsi della teoria del capitale umano negli anni '60

Il punto di partenza è costituito dalla *teoria del capitale umano* che è nata tra la fine degli anni '50 e l'inizio del '60 nel quadro sia della interpretazione funzionalistica, secondo la quale lo sviluppo dell'istruzione e della formazione dipendeva dalla modernizzazione economica e dalla diversificazione istituzionale e sociale che ne deriva, sia della tesi della scuola economica neoclassica che affermava la centralità antropologica del problema del lavoro per cui l'uomo sarebbe il suo lavoro. Inoltre, essa ha costituito una risposta agli interrogativi emersi da più parti circa l'efficienza delle massicce spese effettuate in quel periodo per finanziare l'espansione enorme del sistema scolastico (Lodigiani, 1999; Bertagna, 2002; Fischer, 1998; Halsey et alii, 1998).

La tesi fondamentale che viene sostenuta è che l'istruzione non rappresenta soltanto un bene di consumo, ma va considerata anche come un *investimento produttivo* sia per il singolo in quanto estende le sue opportunità professionali, sia per la società poiché prepara la forza lavoro necessaria per lo sviluppo economico. L'istruzione e la formazione professionale sono considerate una modalità differente di accumulazione del capitale, il "capitale umano" cioè, il più importante per la crescita economica e sociale, e pertanto costituiscono risorse strumentali di natura fondamentale al servizio del sistema economico e della sua espansione. Pertanto, l'analisi della domanda di lavoro espressa dal mercato di lavoro costituisce la base della pianificazione di una offerta formativa che corrisponda alle istanze manifestate dalle imprese. Per questa sua impostazione la teoria del capitale umano è stata definita un modello "*domandista*" dei rapporti tra istruzione e formazione professionale da una parte e sviluppo socio-economico dall'altra (Bertagna, 2002).

Va aggiunto che tale interpretazione è stata largamente utilizzata nei *Paesi sviluppati* per giustificare la democratizzazione dei sistemi educativi. Infatti, l'allargamento dell'accesso all'istruzione e alla formazione, elevando il livello delle competenze dei lavoratori, doveva contribuire allo sviluppo del sistema produttivo e la riduzione della selezione poteva far argine a due sprechi: dei talenti, in quanto molti

giovani di origine sociale modesta, brillanti, ma privi del retroterra culturale tipico di una famiglia dei ceti medi, rimanevano bloccati da esami prematuri e severi ed erano impediti di dare alla crescita del Paese il loro apporto qualificato; delle risorse, poiché le ripetenze facevano spendere il doppio per percorrere un anno di scuola e con gli abbandoni l'investimento era totalmente perso. Durante tutti gli anni '60 l'applicazione è stata ampia anche nei Paesi in *via di sviluppo*. Particolare successo ha registrato la spiegazione del sottosviluppo: la rapida ripresa dei Paesi sviluppati dopo la seconda guerra mondiale, nonostante le gravi perdite di capitali fisici, sarebbe dovuta alla presenza di una forte riserva di capitale umano; di conseguenza, il sottosviluppo sarebbe da attribuirsi al fatto che le popolazioni del terzo mondo, pur disponendo di abbondanti materie prime, mancherebbero delle competenze necessarie per utilizzare tecniche di produzione più avanzate.

Alla fine degli anni '60, la crisi economica *ha messo in discussione* la relazione positiva che la teoria del capitale umano ipotizzava tra istruzione ed economia: il sistema educativo era cresciuto in maniera imponente, ma nel mondo produttivo si registravano segni sempre più preoccupanti di disoccupazione intellettuale, di stagnazione e di dequalificazione. Infatti, l'intensificazione nelle imprese dell'organizzazione scientifica del lavoro aveva consentito un uso più razionale alla forza lavoro già assunta, riducendo in maniera consistente il bisogno di assumere altra manodopera qualificata. Se era aumentato il terziario avanzato che richiedeva competenze molto elevate, era contemporaneamente cresciuto un terziario dequalificato che rendeva controproducente una istruzione e una formazione professionale di livello alto. Inoltre, l'affermarsi dell'organizzazione fordista e della grande fabbrica centralizzata e gerarchica aveva comportato la separazione tra concezione ed esecuzione e una parcellazione e dequalificazione del lavoro che consisteva sempre più nella ripetizione di azioni elementari.

Nella società industriale, e a maggior ragione in quella post-industriale, la domanda di istruzione e di formazione risultava tutt'altro che chiara e distinta; al contrario essa si presentava complessa in quanto legata alla condizione di classe, alla situazione familiare, alle reti di relazioni sociali, alle tradizioni locali, ai tratti di personalità, al background educativo di ogni soggetto. Un discorso analogo va ripetuto per la domanda socio-economica di lavoro. I due fattori mettevano in discussione *la validità* di ogni politica formativa di *piano* che andasse oltre il breve termine e l'indicazione di linee generali di sviluppo (Bertagna, 2002). Nello stesso senso la rapidità dell'evoluzione socio-economica comportava il rischio che le terminalità scolastiche (titoli di studio) o professionali (qualifiche) risultassero già superate nel momento stesso in cui veniva introdotto il curriculum che preparava al loro conseguimento. Pertanto, le competenze finali dei percorsi di istruzione e di formazione risultavano sempre meno connesse agli aspetti tecnico-specialistici, mentre tendevano a relazionarsi maggiormente con le dimensioni educative e culturali generali dei giovani.

A tutto ciò si aggiungeva la *contestazione del '68* che rifiutava ogni asservimento della scuola alle esigenze del capitalismo, sia nel senso della subordinazione alla struttura professionale sia nel senso della riproduzione della struttura sociale

esistente. Da questo punto di vista una critica convincente si appunta sul fatto che la teoria del capitale umano trascura le ragioni strutturali della povertà siano esse la situazione di classe o lo scambio diseguale, cioè l'attuale ingiusto ordine economico nazionale e internazionale.

Nonostante ciò, non si può certamente negare che esista un vantaggio individuale e sociale a investire nell'istruzione e che il capitale umano costituisca la *risorsa più importante* per la crescita economica. Al tempo stesso non è possibile affermare che siano sufficienti le dinamiche del mondo produttivo per assicurare lo sviluppo qualitativo e quantitativo del sistema educativo dell'istruzione e della formazione.

2.2. Le posizioni critiche degli anni '70

In seguito sono state elaborate altre teorie, ma nessuna ha ottenuto un consenso generale (Lodigiani, 1999; Bertagna, 2002; Fischer, 1998; Halsey et alii, 1998). Per esempio le interpretazioni *conflictualiste* sostengono che la scelta dei percorsi di istruzione e di formazione non è condizionata principalmente dalle esigenze della società industriale, ma dagli interessi delle élite, e il sistema educativo si limita puramente a conformarsi ai bisogni dell'economia capitalista, esercitando un ruolo di controllo delle masse e fornendo abiti comportamentali invece che abilità cognitive. In particolare, secondo Bowles e Gintis la scuola sarebbe apprezzata dal mondo produttivo capitalista non tanto per le conoscenze e le competenze che fornisce, quanto perché forma i *tratti della personalità* che consentono un inserimento docile nelle gerarchie industriali e nelle burocrazie. Infatti, le qualità del carattere che assicurano il successo nell'istruzione sarebbero le stesse che identificano il buon lavoratore; ovviamente tale corrispondenza si differenzia a secondo della posizione nel sistema scolastico e in quello produttivo per cui ai livelli bassi del primo, equivalenti alla condizione operaia nel secondo, la formazione è volta alla sottomissione, nei livelli intermedi si sviluppa la serietà del carattere in vista dello svolgimento dei ruoli di quadro intermedio e in quelli superiori per la preparazione della classe dirigente si stimolano la creatività e l'autonomia. Tali ipotesi, però, hanno trovato nella ricerca empirica solo modesti riscontri (Bowles e Gintis 1979; Fischer, 1998).

Alla teoria dei tratti della personalità, va avvicinata quella *dell'istruzione come cultura di ceto* di Collins (1980) secondo la quale il ruolo dell'istruzione e della formazione non consisterebbe nell'insegnare conoscenze e abilità tecniche, ma piuttosto nel trasmettere il linguaggio, le buone maniere, gli stili di vita e i valori di un determinato gruppo (Fischer, 1998). Inoltre, viene negata o ridimensionata la valenza del sistema educativo in funzione della preparazione professionale che invece si realizzerebbe esclusivamente o principalmente nel luogo stesso del lavoro. Il mondo produttivo non avrebbe bisogno di molte occupazioni altamente qualificate, come si afferma comunemente, e un qualche riscontro in questo senso verrebbe dagli Stati Uniti dove durante la prima metà del secolo XX soltanto il 15% dell'innalzamento del livello di istruzione della forza lavoro si potrebbe far risalire a cambiamenti nella struttura professionale. La preparazione richiesta per i differenti lavori non di-

penderebbe dalle esigenze del sistema produttivo, ma dai rapporti di forza tra i ceti in un determinato momento storico. Pertanto, il titolo di istruzione posseduto non vale come attestazione delle abilità tecniche acquisite quanto dei valori interiorizzati. Infatti, la dirigenza di una organizzazione sceglierebbe i dirigenti dal proprio ceto e i dipendenti dai ceti subordinati che, però, hanno interiorizzato una cultura di rispetto nei confronti del ceto dominante. Anche in questo caso si tratta di affermazioni che mancano di un sostegno univoco e convincente sul piano empirico; inoltre, lo stesso Collins ammette che la scolarizzazione elementare di massa sarebbe un prerequisito necessario per il decollo industriale di un paese; in aggiunta, l'esperienza di lavoro non pare sufficiente per far apprendere saperi e competenze a quel livello di sofisticazione che questi hanno ormai toccato.

Altri studiosi hanno elaborato la *teoria credenzialista* (o dell'inflazione dei titoli di studio) secondo la quale tra istruzione/formazione ed economia non sussisterebbe alcun rapporto e i titoli di studio costituirebbero unicamente delle credenziali per presentarsi sul mercato del lavoro (Passeron, 1982; Fischer, 1998). L'aumento del livello dei titoli richiesti per l'assunzione ai vari posti di lavoro non potrebbe essere attribuito al ritmo incalzante del progresso scientifico e tecnologico, ma dipenderebbe da un eccesso di manodopera istruita per cui lo stesso titolo di studio non assicurerebbe più l'accesso alla medesima occupazione del passato ma a una di livello più basso, avendo perso di valore, essendosi cioè inflazionato; in altre parole, l'elevazione delle qualificazioni per l'inserimento occupazionale servirebbe come un meccanismo di filtro per regolare in maniera ordinata l'accesso al mondo del lavoro di una manodopera troppo istruita/formata. In contrario sembra accertato che l'istruzione di base di massa precede lo sviluppo industriale; inoltre, se la teoria credenzialista fosse esatta, non si capirebbe come mai gli imprenditori continuino a corrispondere stipendi più alti ai lavoratori più istruiti/formati e non si sia cercato di predisporre meccanismi di filtro meno costosi del sistema educativo.

La tesi del *parcheggio* si situa all'estremo opposto rispetto alla teoria del capitale umano e parla di un rapporto negativo (Barbagli et alii, 1973). Nei periodi di disoccupazione si registrerebbe una crescita degli iscritti al sistema formativo: per evitare gli effetti negativi della mancanza di lavoro si entrerebbe nella scuola come in un parcheggio in attesa di uscirne al momento propizio. Al contrario nelle fasi di piena occupazione gli effettivi del sistema educativo rimarrebbero stabili o diminuirebbero. Di fatto però il rapporto negativo non è sempre vero: negli Stati Uniti l'espansione dell'istruzione superiore dopo la seconda guerra mondiale è avvenuta in un periodo di piena occupazione.

A loro volta, gli economisti istituzionalisti hanno sostenuto che *il mercato del lavoro è segmentato* (Doeringer e Piore, 1971; Fischer, 1998). Esso si articolerebbe in uno primario e in uno secondario: il primo sarebbe contraddistinto da alti stipendi, stabilità del lavoro, buone condizioni occupazionali e opportunità di promozione; invece, il mercato di lavoro secondario presenterebbe tratti opposti quali remunerazioni modeste, precarietà, difficile situazione di lavoro e poche possibilità di carriera. Il mercato di lavoro primario sarebbe formato dai mercati interni delle

grandi aziende e delle burocrazie pubbliche che tendono a privilegiare la promozione di propri dipendenti rispetto al ricorso al mercato di lavoro esterno quando si tratta di ricoprire posizioni che si sono rese libere. Pertanto, i lavoratori dei mercati interni non sono esposti alla competizione dal di fuori e i soggetti più istruiti/formati continuano ad essere pagati meglio, a prescindere dalla loro produttività.

Nel complesso, in base alle teorie critiche delle posizioni del capitale umano il sistema educativo finisce con il perdere qualsiasi finalità esplicita di formazione professionale. Certamente esso assume con maggiore chiarezza il ruolo di servizio sociale nel senso che è chiamato a garantire a tutti i cittadini un bene, impegnandosi a combattere ogni disparità e ad assicurare l'eguaglianza delle opportunità indipendentemente dal sesso, dalla razza, dalla lingua, dalla religione e dalle condizioni personali e sociali. Al tempo stesso viene però teorizzata la *deprofessionalizzazione* dell'istruzione e della formazione, mentre si preferisce affidare alle imprese o ad agenzie extrascolastiche la funzione di qualificazione iniziale e continua della forza lavoro. Indubbiamente anche negli anni '70 si ritiene che il sistema educativo possa offrire un contributo significativo alla lotta alla disoccupazione, ma non perché faciliti un uso efficace della forza lavoro, ma in quanto riduce la pressione dell'offerta potenziale di lavoro sul mercato, svolgendo, come si è ricordato sopra, una funzione di parcheggio. Inoltre, l'espansione dell'istruzione e della formazione separata dalle necessità dell'economia porta a due gravi conseguenze: la dequalificazione della scuola secondaria superiore e l'aumento della disoccupazione intellettuale.

Al termine di questa disamina delle due prime fasi della riflessione sui rapporti tra sistema educativo e produttivo, ci pare possibile avanzare la seguente *conclusione sintetica* in riferimento alle teorie finora analizzate. La tesi del capitale umana sottolinea l'importanza dell'istruzione e della formazione, ma trascura le carenze storiche del processo di accumulazione capitalista. A loro volta le teorie radicali sono molto consapevoli di tali limiti, ma non danno adeguato conto della funzione economica del sistema educativo.

2.3. A partire dagli anni '80: la nuova centralità dell'istruzione e della formazione

Negli anni '80 e soprattutto '90 ritorna la *fiducia nell'istruzione e nella formazione* su base, però, nuova nel senso che trova giustificazione in un contesto differente e in altri paradigmi interpretativi (Lodigiani, 1999; Bertagna, 2002; Fischer, 1998; Halsey et alii, 1998). Diversamente da quanto si affermava nella decade '70, la elevazione del livello educativo della popolazione viene ritenuta uno strumento per combattere la disoccupazione. Si registrano anche il ripristino del profilo professionalizzante dell'istruzione e della formazione e la crescente valorizzazione della seconda perché si pensa possano contribuire in maniera significativa all'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Su questo mutamento di prospettiva hanno influito anzitutto i cambiamenti che si sono verificati a *livello economico, produttivo e occupazionale*. In proposito si può ricordare il mutamento che è intervenuto nella composizione della forza lavoro:

il comparto industriale si è ridimensionato, mentre si è assistito a una espansione consistente di quello terziario. Tale andamento si spiega principalmente come conseguenza dell'introduzione e della diffusione delle nuove tecnologie dell'informazione: ciò ha comportato tra l'altro una nuova centralità del sapere e un ampliamento dei contenuti professionali del lavoro che si sono riflessi sui livelli di qualificazione per l'entrata nel mondo del lavoro, determinando un loro innalzamento. Al tempo stesso si affermano nuovi modelli organizzativi detti "postfordisti" che si contraddistinguono per le caratteristiche della flessibilità e della qualità e questi paradigmi produttivi tendono a mettere al centro le risorse umane. Se tutti sono d'accordo che tali trasformazioni a livello economico, produttivo e occupazionale esigono un lavoro più qualificato, l'unanimità viene meno quando si tratta di precisare se tale processo investa tutte le categorie di lavoratori: non manca infatti chi sostiene la tesi della polarizzazione secondo la quale la nuova domanda di lavoro discriminerebbe in maniera netta tra quanti possono contare sulle necessarie competenze e quanti invece non le possiedono, determinando un aumento delle disuguaglianze e della forbice delle professionalità tra una ristretta élite di "ingegneri della conoscenza" e una massa di persone destinate a lavori dequalificati. Nonostante questa differenza di pareri, l'accordo ritorna nel sottolineare che l'istruzione e la formazione sono necessarie per acquisire le conoscenze, le abilità e le competenze richieste per lavorare nei processi trasformati dalle nuove tecnologie, pena l'esclusione dal mercato del lavoro o la collocazione nei livelli più bassi.

Tra i fattori del mutamento nell'approccio all'istruzione e alla formazione che si pongono sul lato del contesto piuttosto della riflessione, vanno ricordate le dinamiche connesse con l'affermarsi della *globalizzazione*. L'espansione che ha caratterizzato l'economia tra la fine della seconda guerra mondiale sino alla crisi petrolifera del 1973 ha ricevuto un contributo importante dalla chiusura nazionalistica dei Paesi nel senso che gran parte dell'attività produttiva si realizzava entro i confini dello Stato in uno spazio protetto da controlli sul movimento dei capitali, dei beni e dei servizi (Halsey et alii, 1998). Con l'avvento della globalizzazione il panorama cambia, la concorrenza si sposta sui mercati internazionali e l'affermarsi dei Paesi di nuova industrializzazione, come per esempio la Corea del Sud, Singapore, la Thailandia e Taiwan, dà vita a una competizione che pone seri problemi alle nazioni a economia avanzata perché i primi possono contare su una produzione di massa a basso costo. Pertanto, i secondi vengono a trovarsi di fronte a una alternativa non facile: una strategia consiste nel cercare di vincere il confronto, collocandosi allo stesso livello, cioè procedendo a trasferire le attività economiche in Paesi dove il costo del lavoro sia basso; l'altra ipotesi tende a concentrare le attività economiche nei comparti caratterizzati da livelli elevati di conoscenza, ricerca e innovazione in cui la competizione dei Paesi in via di sviluppo non è temibile. Siccome i costi sociali della prima strategia sono troppo elevati, le nazioni ad economia avanzata adottano la seconda, puntando sulla fabbricazione di un ventaglio di beni e servizi la cui competitività si basi meno sul prezzo e più sulla qualità. Questa opzione richiede a monte la presenza nella forza lavoro di una professionalità sempre

più elevata che rende di nuovo centrale l'investimento in istruzione e formazione.

Sul ritorno della fiducia nell'istruzione e nella formazione ha anche influito il progresso che si è realizzato a livello *teorico*. Infatti, sono stati abbandonati i modelli che si fondavano su una visione unitaria, omogenea e atomistica del mercato, su una concezione lineare e irreversibile delle sue direzioni di sviluppo e sulla natura dominante e strutturante della domanda. Emerge invece un paradigma esplicativo pluricausale che cerca di collegare i cambiamenti che si sono verificati nella domanda di lavoro per effetto dell'avvento delle nuove tecnologie dell'informazione e della ristrutturazione dei processi produttivi e dell'organizzazione industriale, con i mutamenti che sono intervenuti nella offerta di lavoro che si presenta sempre più scolarizzata e femminilizzata.

In altre parole al modello "domandista" del capitale umano si sostituisce quello "interattivo" (Bertagna, 2002). Le relazioni tra istruzione e formazione da una parte e crescita economica dall'altra non si può basare solo sulla domanda di lavoro, ma bisogna parimenti prendere in considerazione attenta la qualità dell'offerta. L'impianto e la qualità delle attività imprenditoriali non possono prescindere dalla presenza in loco delle necessarie competenze per svolgerle. Assicurare più e migliore istruzione e formazione a tutti e soprattutto a quanti sono disoccupati o sottoccupati, benché possa comportare nel breve termine spese consistenti, tuttavia è segno di una visione strategica che nel lungo periodo offre dei ritorni ben superiori agli svantaggi del momento. L'analisi della domanda di lavoro possiede una rilevanza centrale per la definizione delle politiche educative; però, sarebbe errato da parte delle imprese perseguire una politica autoreferenziale, ma devono anch'esse mettersi al servizio della istruzione e della formazione delle persone e tener conto dei valori che queste esprimono. Si richiede pertanto un monitoraggio costante delle istanze della domanda e dell'offerta per giungere ad elaborare strategie concertate, mentre ogni politica a senso unico da parte del sistema economico sarebbe necessariamente perdente. Gli interventi del governo sul lavoro non possono consistere in una semplice presa d'atto dei dati economici, ma devono prendere in considerazione attenta le correlazioni tra le dinamiche dello sviluppo e i bisogni dei singoli e dei gruppi. In questo contesto il modello "interazionista" non rifiuta il meglio di quello "domandista", ma provvede a integrarlo.

L'*intervento pubblico* non è più focalizzato come nel passato sul sostegno alla domanda aggregata da parte dello Stato secondo la tradizionale impostazione keynesiana, ma mira a favorire in una prospettiva di natura promozionale l'incontro tra domanda e offerta e ad aiutare le persone che nel mercato del lavoro si trovano in una condizione di debolezza come giovani, donne, cassintegrati, disoccupati di lungo periodo, extracomunitari (Lodigiani, 1999). Tenuto conto anche della natura eterogenea, discontinua e segmentata del mercato del lavoro, viene predisposto un ampio ventaglio di misure di politica attiva rivolte a rispondere in maniera flessibile alla complessità della domanda e dell'offerta: tra esse assume una posizione centrale la formazione professionale. Infatti, la garanzia del lavoro non coincide più con il posto fisso assicurato a vita, ma consiste in una gamma di dispositivi mirati ad ele-

vare il livello di istruzione e di formazione del soggetto e l'efficienza del mercato del lavoro affinché il lavoratore possa beneficiare del massimo di possibilità nei percorsi di mobilità tra una impresa e l'altra e nell'alternanza tra formazione e lavoro.

Le indicazioni che vengono dalla *letteratura più recente* circa l'incidenza dell'istruzione e della formazione sullo sviluppo economico attestano un superamento delle posizioni più negative del passato e il raggiungimento di una prima sintesi (Lodigiani, 1999; Saha e Fägerlind, 1994). Tuttavia, la relazione è tutt'altro che semplice e diretta: in altre parole non esistono automatismi per cui si possa affermare che qualsiasi investimento nel sistema educativo conduca necessariamente ai risultati voluti e, pertanto, non sono da escludere casi di eccessiva fiducia nelle strategie dell'istruzione e della formazione o di una scelta di modalità sbagliate di intervento. Al tempo stesso va affermato che non è pensabile per un Paese realizzare una politica per lo sviluppo senza il sostegno di una popolazione adeguatamente formata, in particolare se si tiene conto dell'attuale fase di esplosione delle conoscenze e di espansione della tecnologia. Pertanto, si può dire che l'educazione è il fattore principale dello sviluppo a condizione che la sua traduzione in un progetto concreto corrisponda alle esigenze proprie di ciascun Paese.

L'attuale recupero della centralità del capitale umano e della relazione tra istruzione e formazione da una parte e istruzione dall'altra non è più interpretabile in senso meccanicistico e automatico. Infatti, si è ormai pienamente consapevoli degli stretti rapporti che intercorrono tra sistemi educativo, produttivo ed occupazionale. L'interpenetrazione che si registra tra sfera sociale e sfera economica, il radicamento dell'economia nella società portano a una *prospettiva multidimensionale dello sviluppo* che fonda la presenza di molteplici e differenziati itinerari di crescita il cui successo è condizionato dalle interazioni specifiche che si creano in un determinato contesto tra variabili di diversa natura. In questo quadro l'investimento in istruzione e formazione non viene più visto solo come una scelta individuale effettuata in nome di una razionalità esclusivamente strumentale, ma è interpretato in un'ottica più complessa che prende in considerazione vari altri fattori quali i mercati di lavoro particolari come quelli "interni", la contrattazione tra organizzazioni datoriali e sindacali, la disparità nella distribuzione delle ricchezze, il quadro istituzionale in cui le scelte si collocano. La valenza dell'investimento in istruzione e in formazione non viene più calcolata sulla base soltanto dell'aumento del reddito, ma anche in termini di crescita di occupabilità del lavoratore e di adeguamento alle esigenze delle imprese e alle innovazioni tecnologiche e organizzative.

Questo non significa che non rimangano dei *problemi* importanti da affrontare. Anche oggi un livello alto di istruzione e di formazione facilita il reperimento di una occupazione, ma non offre alcuna sicurezza che la si trovi veramente e soprattutto che corrisponda al titolo posseduto. Quest'ultimo è raggiunto da fenomeni di svalutazione e di inflazione che comportano una crescita continua verso l'alto del grado di istruzione formale necessario per inserirsi nel mercato del lavoro, mentre tendono a marginalizzare chi vi entra con credenziali educative deboli. A loro volta queste sono sempre più un segno formale del livello di qualifica raggiunto, mentre sempre di meno riesco-

no a svolgere una funzione di filtro delle persone più capaci o a indicare le conoscenze e le competenze realmente possedute. È anche entrato in crisi il monopolio del sistema di istruzione come unico canale di trasmissione dei saperi e di formazione.

Tuttavia il *limite maggiore del modello "interattivo"* risiede altrove (Bertagna, 2002). Pur presentando un insieme di vantaggi rispetto a quello "domandista" di cui supera l'autoreferenzialità del sistema economico, e valorizza invece le connessioni di quest'ultimo con il sistema educativo, il ruolo dell'istruzione e della formazione professionale iniziali e ricorrenti, l'attenzione alle attitudini dei singoli, la sensibilità sociale, l'imparare ad apprendere, la concertazione e la negoziazione, tuttavia non incide se non marginalmente sull'assunto principale del modello "domandista" secondo il quale il significato e il bene di ciascuno vengono a coincidere con l'utile e il produttivo. L'occupabilità del soggetto assurge a valore fondamentale e nessuno può discostarsi sostanzialmente dal modello di uomo o di donna che lo sviluppo economico di un certo periodo storico richiede.

Diversa è la portata e l'incidenza di un modello "*personalista*" che ponga al centro la persona e non il sistema economico o le imprese o l'occupabilità. In questo caso è la persona che diviene il fine a cui vengono subordinati la crescita e i processi di istruzione/formazione. Pertanto, lo sviluppo non ha senso se dovesse ledere anche un solo soggetto. L'istruzione e la formazione non hanno valore in se stesse, ma in quanto sono considerate da ciascuno uno strumento significativo per perfezionarsi e divenire migliore. Inoltre esse non si giustificano in quanto esigenze oggettive del tempo, ma perché le persone vi riconoscono un'esperienza che le fa crescere. Livelli anche molto elevati di crescita economica e una estrema diffusione dell'istruzione e della formazione non sono sufficienti se al tempo stesso non rendono più persona ogni persona. Non è accettabile che la realizzazione dell'uomo si riduca al suo lavoro: il percorso da realizzare è invece quello opposto di rendere il lavoro, l'occupabilità e l'economia strumenti per sviluppare al pieno ogni persona e tutta la persona.

3. LA TRANSIZIONE DAL SISTEMA EDUCATIVO AL LAVORO IN ITALIA

Per una migliore comprensione dei dati relativi all'inserimento professionale dei giovani, si è ritenuto opportuno richiamare l'andamento dei principali aggregati del mercato del lavoro. In altre parole verranno descritte sinteticamente le tendenze in atto circa le forze lavoro, l'occupazione e la disoccupazione e saranno presentate alcune stime in tema di lavoro non regolare.

3.1. Le dinamiche del mercato del lavoro in Italia

Nel 2002 l'*occupazione ha continuato ad aumentare*, consolidando anche gli andamenti positivi che si erano osservati negli ultimi anni (Isfol, 2002a - Cfr. Tav. 1). Infatti, tra il 2001 e il 2002 si registra una crescita degli occupati di 383 mila soggetti, pari all'1.8% per cui il tasso di occupazione è salito al 55.2%. Va inoltre sottolineato che il sud e il centro hanno approfittato in misura più elevata dell'aumen-

to in quanto hanno fatto rilevare una crescita dell'1.9%, mentre il nord-ovest si colloca all'1.7% e il nord-est all'1.8%.

Se si fa riferimento alla distribuzione per *sex*, sono le donne a beneficiare maggiormente dell'andamento positivo. Esse infatti registrano una crescita nell'occupazione del 2.3%, mentre i maschi si fermano all'1.5%.

Quanto all'*età*, gli occupati adulti, quelli cioè che hanno 45 anni e oltre, aumentano del 3.2%, mentre tra i più giovani compresi tra i 15 e i 24 si nota una diminuzione del 3.6%. Tra le donne la riduzione è superiore, collocandosi a -7%, come è anche maggiore la crescita dell'occupazione femminile nei gruppi di età più elevati: questo sta a significare che la presenza più consistente delle donne nel mercato del lavoro dipende principalmente da una loro permanenza più lunga nel mondo del lavoro piuttosto che da nuove entrate in giovane età.

Se invece si considera il *titolo di studio*, il gruppo più numeroso è costituito dai diplomati della scuola secondaria, il 40.9%. Seguono i licenziati della media che rappresentano più di un terzo, il 35.1%. Ai due estremi si collocano con percentuali simili, da una parte, quanti possono vantare un titolo universitario, il 13%, e dall'altra chi possiede appena una licenza elementare e chi non può contare su nessun titolo di studio, l'11%. Se si fa riferimento contemporaneamente al titolo di studio e al genere, emerge che la porzione di occupate con titolo universitario è maggiore di quella degli uomini, che raggiungono l'11.3% rispetto al 15.8% delle prime: il dato riflette il livello più elevato della scolarizzazione femminile.

Tav. 1 - Variazioni degli occupati tra aprile 2001 e aprile 2002: totali, per categorie e per circoscrizioni geografiche (in %)

CATEGORIE	CIRCOSCRIZIONI GEOGRAFICHE				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Italia
Sesso:					
M	1.3	1.3	1.8	1.6	1.5
F	2.2	2.5	2.0	2.5	2.3
Età:					
15-24	-5.5	-5.3	-1.2	-1.4	-3.6
25-44	1.9	2.1	1.6	1.3	1.7
45 e oltre	3.2	3.2	2.8	3.5	3.2
Titolo studio:					
universitario	7.8	3.6	2.4	3.3	4.4
diploma	0.2	4.1	3.6	5.1	3.0
licenza media	1.9	0.5	1.1	0.7	1.1
lic. elementare/ nessun titolo	-0.6	-5.1	-3.2	-4.4	-3.4
Totale	1.7	1.8	1.9	1.9	1.8

Fonte: Isfol 2002

Passando poi ai dati sulla *disoccupazione*, l'andamento del 2002 risulta senz'altro *positivo* (Isfol, 2002a – Cfr. Tav. 2). Infatti, diminuisce il numero delle persone in cerca di occupazione di 62 mila unità pari al 2.7% de soggetti che si trovano in questa situazione. Al tempo stesso anche il tasso di disoccupazione registra un calo di quasi mezzo punto percentuale, scendendo dal 9.6% al 9.2%.

La riduzione del numero delle persone in cerca di occupazione risulta particolarmente consistente nel nord-est (-9.8%) e nel centro (-7.8%). L'unica circoscrizione del Paese che registra un andamento opposto è rappresentata dal nord-ovest: in questo caso si osserva un aumento dell'1%. Quanto poi al tasso di disoccupazione, il sud migliora la sua situazione in quanto la riduzione è superiore al dato medio nazionale, lo 0.5% rispetto allo 0.4; nonostante ciò, il valore rimane molto alto, collocandosi al 18.5%. Diversa è la situazione delle circoscrizioni settentrionali che ormai presentano percentuali frizionali, nord-est 3.6% e nord-ovest 4.5%; più alto, anche se molto lontano dai livelli del Mezzogiorno, è il tasso di disoccupazione del centro, 6.8%.

La disoccupazione è diminuita sia tra gli uomini che fra le donne. Tuttavia, permangono differenze tra i sessi nel senso che le seconde hanno beneficiato di meno del calo: infatti, il loro tasso si colloca al 12.6%, mentre quello dei maschi è appena del 7%. Dal punto di vista territoriale sono le donne del nord-est che si sono avvantaggiate maggiormente con la riduzione più alta; quanto agli uomini, è nel centro dove si è verificata la riduzione più notevole.

Il gruppo di età che ha beneficiato maggiormente del calo generale delle persone in cerca di occupazione è costituito proprio dai giovani tra i 15 e i 24 anni (-6.9%); a sua volta, il loro tasso di disoccupazione è sceso al 27.1%. Se a questo andamento si aggiunge quello ricordato sopra circa la diminuzione dell'occupazione in questo gruppo, si può arrivare alla conclusione che la loro entrata nel mondo del lavoro tende a protrarsi nel tempo, mentre si allunga il tempo della loro permanenza nella inattività. Inoltre, si registrano notevoli differenze sul piano territoriale nei tassi di disoccupazione. Il nord-est presenta valori che si collocano pressoché nella media (7.3%), mentre il sud si caratterizza per una percentuale molto elevata, ben il 48.5%. Tra i due estremi troviamo il nord-ovest e il centro che però rivelano una notevole differenza: il primo si colloca al 13.9% e il secondo sale al 22.6%. Le donne con 45 anni e oltre risultano in controtendenza nel nord-ovest, nel centro e nel sud in quanto registrano un aumento della loro percentuale nella ricerca del lavoro; quanto ai maschi, il peggioramento è limitato al gruppo 25-44 nel nord-ovest e a quello oltre i 45 nel nord-est.

Tav. 2 - Variazioni de disoccupati tra aprile 2002 e aprile 2001:
totali, per categorie e per circoscrizioni geografiche (in %)

CATEGORIE	CIRCOSCRIZIONI GEOGRAFICHE				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Italia
Maschi:					
Età 15-24	0.4	-1.4	-2.3	-2.1	-1.1
Lunga durata	-0.2	0.0	-1.0	-1.0	-0.6
Totale	-0.1	-0.2	-0.9	-0.5	-0.4
Femmine:					
Età 15-24	1.2	-1.2	0.9	0.0	-0.1
Lunga durata	-0.2	-0.1	-0.9	-0.7	-0.6
Totale	0.0	-0.8	-0.4	-0.6	-0.4
M + F:					
Età 15-24	0.8	-1.3	-0.9	-1.5	-0.7
Lunga durata	-0.2	-0.1	-0.1	-0.9	-0.6
Totale	0.0	-0.4	-0.4	-0.7	-0.4

Fonte: Isfol 2002

La disoccupazione colpisce soprattutto i licenziati della media e i diplomati della secondaria: ognuno di questi due gruppi conta per il 40% circa del totale delle persone in cerca di prima occupazione. Quanti possiedono solo la licenza elementare o non possono vantare alcun *titolo di studio*, costituiscono il 13.2%, mentre i laureati sono il 7.5%. In questo caso, il calo rispetto all'anno precedente riguarda in misura più sensibile le persone munite di diploma superiore. La disoccupazione colpisce maggiormente gli uomini che le donne quando si tratta di soggetti in possesso di licenza media o elementare, mentre il fenomeno opposto si registra nel caso di un titolo di studio superiore.

Nel tempo diminuisce anche la *disoccupazione di lunga durata* che passa dal 6.2% al 5.6%. I gruppi che maggiormente risentono degli effetti di questa situazione sono costituiti dalle donne che presentano un tasso del 7.7% e quanti vivono nel sud per i quali il dato è il doppio di quello nazionale, 12.5%.

Ai fini di questa ricerca è opportuno anche soffermarsi sulla *composizione dell'occupazione per tipologia contrattuale*. Mentre si osserva una crescita dell'occupazione dipendente (+2.4%), quella autonoma registra una situazione di stasi (+0.1%). Per la prima volta dal 1993 si assiste a una riduzione degli occupati a tempo parziale (-3.5%); al contrario l'aumento di quelli a tempo pieno è consistente e tocca il 3.5%. Se si fa riferimento alla flessibilità della durata contrattuale, gli occupati a termine possono vantare la percentuale maggiore di crescita, il 6%; però, in valori assoluti chi guadagna di più è il gruppo degli occupati a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda i diversi *comparti*, sono quelli dei servizi e del commercio che registrano la crescita più consistente: 2.5% e 2.6% rispettivamente. Continua, invece, il calo degli occupati nell'agricoltura, mentre l'industria e le costruzioni presentano un aumento simile, 1.3% e 1.4% rispettivamente.

Le ultime considerazioni generali riguardano la stima degli *occupati non regolari* (Istat, 2002a). Nel 1999 la loro consistenza era valutata dall'Istat in 5.468.200 posizioni lavorative, pari al 18.6% degli occupati. Il comparto che utilizza gli occupati non regolari in misura superiore agli altri settori è rappresentato dai servizi (72.6% del totale); nell'agricoltura la percentuale risulta più che dimezzata, 30.4%, ma sempre elevata tenuto conto del basso numero dei lavoratori del settore; nelle costruzioni il tasso è del 15.9%, mentre tocca appena il 5.7% quello dell'industria in senso stretto. La circoscrizione territoriale che registra la percentuale più elevata, oltre un terzo (36.7%), è il sud, seguito dal nord-ovest, un quarto quasi (24.1%), dal centro, più di un quinto (22.3%) e dal nord-est, meno di un quinto (16.9%). Infine, per quanto riguarda il lavoro minorile, risultava nel 2000 che sul dato complessivo di 6.581 minori impiegati nelle imprese che in quell'anno erano state oggetto di ispezione, il 29% erano non regolari; in proposito le violazioni più gravi erano costituite dal mancato rispetto dell'età minima di assunzione e dall'occupazione in lavori proibiti dalla legge.

3.2. L'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

Il panorama generale dei dati degli ultimi due anni che ci offre il più recente rapporto dell'Isfol in materia si presenta *più positivo e dinamico* che non quello del periodo precedente (Isfol, 2002a). Infatti, il tasso di disoccupazione del gruppo di età 15-34, che nel 1999 aveva toccato la cifra del 19.6%, si è ridotto nel 2001 al 16.5%.

Tav. 3 - Tassi di disoccupazione giovanile, per età e circoscrizione geografica (anni 2000 e 2001; in %)

CLASSI DI ETÀ	CIRCOSCRIZIONI GEOGRAFICHE							
	Nord		Centro		Sud		Italia	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
15-19	22.6	17.1	28.2	29.9	57.9	56.2	38.2	34.9
20-24	11.2	9.6	25.8	23.1	54.1	49.3	29.2	26.5
25-29	7.1	5.8	15.7	13.8	35.8	33.3	17.5	15.8
30-34	3.9	3.7	8.9	8.2	22.4	21.0	10.3	9.7

Fonte: Isfol 2002

Sul lato negativo emerge che i giovanissimi (15-19 anni) continuano a caratterizzarsi per la percentuale più alta, oltre un terzo (34.9%) (cfr Tav. 3). Al tempo stesso va osservato che è proprio questo gruppo di età che presenta la riduzione maggiore nel tasso di disoccupazione, ben 3.3%, passando dal 38.2% del 2000 al 34.9% del 2001. Nella classe 20-24 la percentuale supera un quarto, il 26.5%, e il calo nel biennio si colloca al 2.7%. I 25-29enni registrano un tasso di disoccupazione del 15.8% e la differenza tra gli anni considerati è dell'1.7%; quanto al gruppo 30-34 i dati sono rispettivamente il 9.7% e lo 0.6%. L'andamento generale fa pensare a un rapporto diretto tra bassi livelli di istruzione/formazione e una transizione al mondo del lavoro più problematica.

Un altro dato positivo può essere visto nella riduzione generalizzata su tutto il territorio nazionale del tasso di disoccupazione giovanile (cfr. Tav. 3). L'eccezione è costituita solo dal gruppo di età 15-19 residente nell'Italia Centrale tra cui si osserva una crescita dell'1.7%. Al contrario il Meridione registra, come le altre circoscrizioni, una diminuzione in tutte le classi di età che però non riduce le differenze rispetto al resto dell'Italia che rimangono sempre elevate a svantaggio del sud.

Se al contrario si fa riferimento ai valori assoluti dei soggetti *in cerca di prima occupazione* (Cfr. Tav. 4), il gruppo più numeroso di quanti si trovano in questa situazione tende a spostarsi verso le classi di età più elevate. Nel 2001 tale ammontare cresce dai 172.000 delle coorte 15-19 ai 499.000 dei 20-24enni agli 856.000 degli ultra 25enni. Questo andamento è il risultato soprattutto di due dinamiche: il crescente calo demografico e l'incremento costante della tendenza a continuare gli studi.

Tav. 4 - *Persone in cerca di prima occupazione per titolo di studio (anni 1999-2001; in % e VA in migliaia)*

TITOLO DI STUDIO	1999	2000	2001
Dottorato/Licenza	9.0	9.4	9.7
Diploma universitario	1.1	1.2	1.3
Maturità	40.5	39.9	40.6
Qualifica	5.8	5.7	5.4
Licenza media	36.5	37.1	36.9
Licenza elementare/nessun titolo	7.0	6.7	6.2
Totale	100.0	100.0	100.0
VA	1.096	1.036	932

Legenda: VA = Valori assoluti
Fonte: Isfol 2002

Se si prende come punto di riferimento il *titolo di studio*, emerge che il totale delle persone in cerca di prima occupazione è composto principalmente da due gruppi che grosso modo si equivalgono: coloro che hanno ottenuto la maturità, il 40.6% della popolazione interessata, e quanti possiedono solo la licenza, 36.9% (cfr. Tav. 4). A questi si aggiunge un 11% che ha conseguito un titolo universitario, dottorato/licenza 9.7% e diploma 1.3%; inoltre, il 5.4% può vantare una qualifica o licenza che non permette l'accesso all'università e il 6.2% non possiede alcun titolo o al massimo la licenza elementare. Nel tempo si notano alcune leggere variazioni: aumento dei titoli universitari; riduzione della condizione più negativa (licenza elementare/nessun titolo); crescita della licenza media; diminuzione della qualifica professionale, nonostante nel complesso la sua valenza occupazionale, come si vedrà immediatamente dopo, sia equivalente a quella del diploma della secondaria superiore, riduzione che probabilmente è frutto delle politiche regionali, che avevano puntato alla sua integrazione con la scuola, e della riforma Berlinguer che solo a parole aveva affermato l'equivalenza della FP con i licei, mentre nella realtà l'aveva mantenuta in una condizione di svantaggio in seguito all'innalzamento dell'obbligo scolastico a 15 anni e allo spostamento della scelta della FP dopo il primo anno del liceo.

La diminuzione del tasso di disoccupazione si riflette favorevolmente sui *tempi medi di attesa* per la prima occupazione che tra il 1999 e il 2001 scendono da 43 a 36 (cfr. Tav. 5). L'andamento è comune a tutto il Paese, anche se il sud continua a soffrire di una condizione di svantaggio in quanto l'inserimento professionale richiede più del doppio che nel nord (42 mesi contro 20).

Quanto incide il *titolo di studio* nella transizione al mondo del lavoro? I tempi di attesa più lunghi si riscontrano nei possessori di quelli bassi: licenza media e i mesi sono 38 nel 2001; licenza elementare o nessun titolo con 40 mesi (cfr. Tav. 5); ma anche per gli altri la situazione è difficile. I diplomati si collocano sulla media nazionale, 36, mentre le posizioni più favorevoli sono occupate da chi può contare su un dottorato/laurea (26 e nel nord il dato scende a 13 mesi, ma nel sud è di 33) o su un diploma universitario (27). Anche i qualificati della FP o dell'istruzione professionale si situano al di sotto della media con 32 mesi, evidenziando come il loro titolo presenti potenzialità sul piano occupazionale pari a quelle della maturità. Sono dati che mostrano con chiarezza le problematiche che i giovanissimi incontrano

al momento dell'inserimento nel sistema produttivo a ridosso dell'ottenimento del titolo di studio; in particolare essi mettono in risalto che la condizione più difficile riguarda i giovani che non hanno conseguito titoli o ne posseggono solo di bassi. Dall'analisi si può trarre anche un'ulteriore conclusione e cioè che i diversi titoli di studio vengono a costituire sempre più un fattore decisivo nell'inserimento nel sistema produttivo.

Tav. 5 - *Tempo medio di attesa (mesi) per la prima occupazione secondo il titolo di studio e la circoscrizione geografica (anni 1999-2001; valori assoluti in mesi)*

TITOLO STUDIO	1999				2000				2001			
	Nord	Centro	Sud	Italia	Nord	Centro	Sud	Italia	Nord	Centro	Sud	Italia
Dottorato/laurea	15	26	37	30	14	26	38	31	13	24	33	26
Diploma univers.	16	23	45	33	14	29	41	32	13	27	35	27
Maturità	20	35	46	41	19	38	47	42	16	31	42	36
Qualifica/licenza*	26	32	46	40	23	41	47	41	18	32	41	32
Licenza media	33	44	50	47	33	45	52	50	22	35	43	38
Lic. elementare- nessun titolo	41	46	59	57	36	56	60	58	30	38	43	40
Totale	25	36	48	43	23	39	49	45	20	32	42	36

* Non permettono l'accesso all'università
Fonte: Isfol 2002

Tav. 6 - *Tipologia del rapporto di lavoro in base alla classe di età (2002; in %)*

TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	CLASSI DI ETÀ					TOTALE
	15-17	18-20	21-23	24-27	28-30	
Contratto a t. indeterminato	55.6	63.0	41.3	55.6	63.9	57.2
Contratto a t. determinato	22.2	11.1	22.9	16.9	16.0	17.2
Contratto di co.co.co.	0.0	0.0	5.7	3.9	3.4	3.7
Contratto di f/l	0.0	3.7	12.9	6.7	4.6	6.5
Contratto interinale	11.1	7.4	1.4	0.6	0.0	0.4
Contratto di apprendistato	0.0	0.0	4.3	1.7	0.6	2.2
Contratto di collaborazione	0.0	0.0	2.9	9.6	2.3	1.5
Contratto di coll. occas. /consul. con P. IVA	0.0	0.0	2.9	0.0	1.1	0.9
Contratto di coll. occas. /consul. senza P. IVA	0.0	0.0	1.4	6.2	2.9	3.7
Borsista	0.0	0.0	1.4	2.2	0.6	1.3
Lavoro in nero	11.1	14.8	2.9	5.6	4.6	5.4
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Isfol 2002

Poco meno del 60% (57.2%) degli occupati del gruppo di età 15-30 può contare su un *contratto di lavoro a tempo indeterminato*, mentre meno di un quinto è impiegato a tempo determinato (cfr. Tav. 6). Comunque riguardo al lavoro dipendente non si notano diversità significative tra le classi di età a parte il contratto di apprendistato per il quale, però, la legge determina i limiti di età per le assunzioni. A loro volta le forme di lavoro di atipico riguardano quasi unicamente i giovani di 21 anni e oltre. I soggetti che lavorano in nero costituiscono il 5.4% degli occupati: tuttavia, in proposito si registrano delle differenze significative tra i gruppi età in quanto fino a 20 anni tale situazione presenta una certa consistenza, mentre successivamente diventa residuale in paragone

a forme di collaborazione (occasionalità o coordinate e continuative) e del contratto di formazione-lavoro. La diffusione delle modalità di lavoro flessibile si ripercuote negativamente sul conseguimento dell'indipendenza economica dalla famiglia di origine: infatti, solo il 72.7% dei giovani occupati è in grado di mantenersi con lo stipendio che riceve senza dover ricorrere a integrazioni da parte dei genitori.

3.3. Le tendenze principali sul piano qualitativo

Secondo il 36° Rapporto del Censis (2002), in questi ultimi anni il mercato del lavoro è stato investito da profonde trasformazioni che hanno reso *sempre più sfumata* la separazione tra lavoro dipendente e autonomo. Tale fenomeno sembra avere radici soprattutto nei processi di progressiva flessibilizzazione delle modalità di erogazione delle prestazioni e, contestualmente, nell'introduzione di logiche organizzative in grado di sostenere le sfide di competitività indotte dal fenomeno della globalizzazione.

All'interno di queste dinamiche, ha preso consistenza la tendenza a premiare il bagaglio di competenze di cui ciascun è portatore al posto di una crescita professionale riconducibile a rigidi schemi di inquadramento formale (per anzianità, per livelli...). In un contesto così altamente competitivo, rivestono quindi un ruolo determinante oggi più che mai i *sistemi di aggiornamento, riqualificazione, formazione permanente*. Ciò è tanto più vero a fronte di una rapida evoluzione di complesse e diversificate domande di svolgimento di ruoli e compiti professionali che richiedono al lavoratore una crescente capacità di "*savoir faire*" e di imparare cose sempre nuove per lo svolgimento di incarichi complessi e non standardizzabili.

Un esempio di queste innovazioni che caratterizzano il mercato del lavoro del terzo millennio viene dall'introduzione del "*team work*", una logica che implica l'adozione di nuove modalità organizzative che fanno perno sull'autoresponsabilizzazione del lavoratore e sul suo coinvolgimento partecipato nel lavoro e che, a livello individuale, si traducono in una crescente autonomia nella strutturazione dei tempi, spazi, luoghi e contenuti del lavoro.

È all'interno di questo contesto evolutivo che l'organizzazione del lavoro subisce una radicale revisione: non è più la presenza costante e in loco (fabbrica, azienda, ufficio...) che garantisce efficacia al sistema produttivo; il tempo di lavoro sempre più difficilmente può essere imbrigliato in rigide formule contrattuali mentre, contestualmente, emerge la "modularizzazione" degli orari in base alle esigenze aziendali (stagionalità, tempi di consegna...). Con l'introduzione del telelavoro si fa largo la concezione di un lavoro che può essere svolto anche senza avere un luogo fisso, preciso; un fenomeno che entro il 2005 si prevede che in Europa interesserà circa l'11% della forza-lavoro.

La rivoluzione post-industriale non può non interessare anche la trasformazione stessa dei *sistemi retributivi* attraverso il passaggio dalla contrattazione collettiva a quella individuale e a tutte le formule di integrazione retributiva come la partecipazione agli utili dell'azienda.

Tra le *nuove generazioni*, valori come l'autonomia e l'autoresponsabilità nel lavoro vengono ormai assunti come obiettivo primario, facendo registrare una progressiva crescita della domanda di lavoro indipendente, della richiesta di valorizzare la dimensione individuale, della tendenza a non attribuire al lavoro una dimensione totalizzante della propria esistenza ("il lavoro non è tutto"), ma a considerare piuttosto che alla propria realizzazione contribuisce in pari misura e forse ancora più la gestione di tempi-spazi personalizzati (il tempo libero, hobbies...).

Inoltre è sempre più diffuso, tra le giovani generazioni, la ricerca nell'attività lavorativa di formule di *flessibilità*: contratti a termine, di formazione-lavoro, di apprendistato, interinale, di collaborazione coordinata e continuativa, borse di studio... Tutte modalità che hanno portato a far risaltare un nuovo modo di concepire e di guardare al lavoro, visto appunto come spazio in cui potersi realizzare in autonomia e indipendenza, senza dover sottostare a regole e/o dover subire controlli e imposizioni.

Nel corso di questo processo di cambiamento le aziende, da sempre fortemente improntate sul modello fordista, vanno alla ricerca di *nuovi percorsi organizzativi*, di nuove espressioni, di nuovi ruoli e strumenti di rappresentanza, nell'intento di meglio cogliere/interpretare le tendenze del mercato.

Volendo contestualizzare il fenomeno a partire dalla situazione italiana, nel periodo che va dal 2001 al terzo trimestre del 2002 il mercato del lavoro in Italia ha mantenuto un *andamento complessivamente positivo*, confermando una progressiva seppure lenta espansione. Protagoniste dell'aumento dell'occupazione sono le donne, favorite in particolare dalle possibilità offerte dal *part-time*. Tuttavia mentre l'occupazione al nord ed al centro si attesta su livelli europei, nel Mezzogiorno si osserva il permanere di uno stato di arretratezza a causa di un tasso di disoccupazione giovanile ancora troppo elevato¹.

4. ISTRUZIONE E FORMAZIONE DOPO LA RIFORMA MORATTI

Nella riforma Moratti (legge n. 53/2003) sembra si possa riscontrare l'*adozione* senza remore del *modello "personalistico"* dei rapporti tra istruzione e formazione professionale da una parte e sviluppo socio-economico dall'altra (Bertagna, 2002; Malizia e Nanni, 2002a, 2002c, 2003): i motivi sono vari e si cercherà di focalizzarli sinteticamente nel prosieguo. In aggiunta saranno richiamati in sintesi i compiti orientativi e di accompagnamento all'inserimento lavorativo dei sistemi educativi.

4.1. Il modello "personalistico" in atto

Anzitutto, la legge parte da una definizione alta delle *mete* della riforma che si fonda sulla *centralità della persona* che apprende e sul rispetto dei ritmi dell'età evolutiva e delle differenze e dell'identità di ciascuno. Tutto ciò avviene nel quadro della promozione dell'apprendimento in tutto l'arco della vita, nel senso che, come

¹ Cfr. sopra sezione n. 3.

è sottolineato dal rapporto Delors (Delors et alii, 1996), al centro non c'è più il processo di insegnamento e il docente, ma l'alunno e l'esigenza di renderlo capace di autoformazione. E l'intervento riguarda tanto le dimensioni diacronica (l'intera esistenza) e sincronica (il formale, il non formale e l'informale), quanto la promozione di tutta la persona, perché dovrà favorire non solo la formazione culturale, professionale ed emozionale, ma anche quella spirituale e morale e lo sviluppo della coscienza storica e di appartenenza alla comunità locale, alla comunità nazionale ed alla civiltà europea.

Una seconda ragione si può vedere nella normativa che assicura a tutti i cittadini il diritto all'istruzione e alla formazione, per almeno 12 anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età. In altre parole, la legge si muove nella linea della tendenza che è emersa recentemente in Europa al superamento del concetto stesso di obbligo scolastico. Dal punto di vista storico questa strategia ha esercitato una funzione essenziale nel passaggio da una scuola per pochi a una per tutti, ma al presente sembra costituire piuttosto un impedimento alla piena realizzazione dei diritti di cittadinanza. In una società complessa come l'attuale la focalizzazione scolasticistica perde di senso perché ciò che conta è il risultato e la sua qualità e non i percorsi con cui si ottengono, che possono essere i più vari. Inoltre, l'istruzione e la formazione, prima che dei doveri, sono dei diritti della persona e vanno assicurate a tutti in modo pieno. Pertanto, le varie istituzioni che le garantiscono devono operare in rete, in una prospettiva di solidarietà cooperativa e di parità piuttosto che come alternative tra loro escludentisi.

Anche l'iniziativa di introdurre un *percorso graduale e continuo di formazione professionale parallelo a quello scolastico e universitario dai 14 ai 21 anni*, che porti all'acquisizione di qualifiche e titoli è in piena linea con il modello "personalistico". Infatti, la formazione professionale non può più essere concepita come un addestramento finalizzato esclusivamente all'insegnamento di destrezze manuali, né la distinzione con l'istruzione va vista nel fatto che questa si focalizza nell'acquisizione di saperi in qualche misura astratti rispetto al contesto, mentre quella si occupa della loro realizzazione nel mercato del lavoro o nel fatto che l'oggetto è differente, essendo la cultura del lavoro quello proprio della formazione professionale, perché anche la scuola si interessa di cultura del lavoro. La formazione professionale non è qualcosa di marginale o di terminale, ma rappresenta un principio pedagogico capace di rispondere alle esigenze del pieno sviluppo della persona secondo un approccio specifico fondato sull'esperienza reale e sulla riflessione in ordine alla prassi che permette di intervenire nel processo di costruzione dell'identità personale. Questo tuttavia non significa che sia la stessa cosa dell'istruzione: conoscere con l'obiettivo principale di agire, costruire e produrre non può essere confuso con il conoscere e agire con l'intento prioritario di conoscere.

Nel quadro del modello "personalistico", l'istruzione e la formazione non costituiscono due itinerari separati e gerarchizzati, il primo di serie A e il secondo di serie B. La concezione secondo la quale prima viene l'istruzione e per una durata la più lunga possibile in quanto realizzante e liberante, e successivamente la formazione,

purché il più avanti nella carriera dell'allievo perché a rischio di unilateralismo e di perpetuazione della marginalità sociale, risulta priva di fondamento. I due percorsi sono *modalità alla pari dell'educazione*, forme diverse di apprendimento e di sviluppo della personalità, occasioni di realizzazioni di autentiche vocazioni specifiche.

L'opzione tra istruzione e formazione si presenta pertanto come l'attuazione pienamente legittima di stili diversi di apprendimento e di progetti personali di vita. Tra l'altro molte sono le ragioni che militano a *favore della scelta a 14 anni tra scuola e formazione professionale*.

Anzitutto, la psicologia evolutiva ha messo in risalto come lo stadio 10-14 anni costituisca una fase della vita con una sua identità specifica, nella quale matura progressivamente la capacità di scelta consapevole.

Inoltre, non va dimenticato che allo stato attuale i *drop-out* della terza media sono oltre 35.000 ogni anno e certamente non si potrebbe pensare di obbligarli per altri due anni ad un percorso scolastico.

L'indagine effettuata dall'ISTAT in occasione degli Stati Generali mette in evidenza come la gran parte dei genitori e dei docenti e oltre il 40% degli studenti sono d'accordo con la scelta dei due percorsi a 14 anni (Buratta e Sabbadini, 2001).

Da ultimo, le ricerche sull'attuazione del nuovo obbligo di istruzione stanno ponendo in risalto che la legge n. 9/1999 ha gravemente danneggiato gli adolescenti, soprattutto i più svantaggiati e in difficoltà, obbligandoli ad iscriversi ad una scuola che li costringe a un parcheggio di un anno o li tiene lontano dalla formazione professionale, sebbene l'obiettivo della legge 30/2000 fosse quello di introdurre un canale paritario di formazione professionale per togliere l'Italia dalla posizione di fanalino di coda in cui si trova a questo proposito (Malizia, Nicoli e Pieroni, 2002b).

Anche l'analisi *comparativa* non offre argomenti ai critici del provvedimento. Riportiamo alla lettera le conclusioni che Reguzzoni ha condotto recentemente sul tema: "Non si può dire che l'Italia dando la possibilità di formazione professionale prima dei 15 anni, sarebbe fuori degli ordinamenti europei, perché appare che in Europa esistono tutte le combinazioni possibili di formazione per i giovani di quella età" (2002, p. 645).

Un'altra ragione si può trovare nel *nuovo scenario normativo* che si è creato con la legge costituzionale n.3/2001 e che è stato recepito dalla riforma Moratti: si tratta del passaggio da un modello basato sui poteri esclusivi dello Stato ad uno che mette in relazione in maniera integrata tre diverse competenze: quella dello Stato, quella delle Regioni e degli Enti territoriali e quella delle istituzioni scolastiche autonome. In base a questa impostazione, come si sa, lo Stato ha competenza esclusiva per quanto riguarda le norme generali sull'istruzione e i livelli essenziali delle prestazioni; lo Stato e le Regioni hanno competenza concorrente sull'istruzione, fatta salva l'autonomia delle scuole; a loro volta le Regioni hanno competenza esclusiva sull'istruzione e sulla formazione professionale. Il *motivo* della riforma va ricercato nella volontà del Costituente che Stato e Regioni, da una parte, e Regioni ed Enti territoriali con le istituzioni scolastiche, dall'altra, cooperino insieme e, pur nel rispetto dei poteri propri di ciascuno, predispongano una politica formativa al servi-

zio dei giovani e delle famiglie che risponda alle esigenze del territorio e al tempo stesso non perda unitarietà e coordinamento.

“Sarebbe paradossale che il costituente avesse disposto questa innovazione per spostare dal servizio alla persona e alla sua educazione al servizio al lavoro e all’occupazione la vecchia istruzione professionale statale e quella parte di istruzione tecnica statale con caratteri immediatamente professionali. E ancora di più, con il richiamo alla legislazione concorrente, che avesse voluto procedere a una dislocazione analoga perfino con l’istruzione liceale, togliendole il suo tradizionale spessore umanistico per convertirla ai valori mercantili della tecnocrazia economica.

È più rispettoso immaginare che il costituente sia stato invece animato dall’intendimento opposto: valorizzare il carattere educativo della formazione professionale e, con essa, dell’istruzione professionale, tecnica e liceale, creando le condizioni istituzionali, oltre che culturali e pedagogiche, per una loro osmosi e radicanole tutte, maggiormente, come è peraltro ragionevole, nel territorio, a servizio della crescita della persona” (Bertagna, 2002, p. 14).

4.2. Il compito dei sistemi educativi di orientare e accompagnare alle scelte di vita e professionali

L’obiettivo di *potenziare* i sistemi educativi sul piano dell’orientamento comporta la riformulazione e l’adozione di alcune “linee-guida fondanti”, in base alle quali:

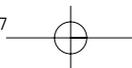
- 1) Il percorso educativo dovrà essere finalizzato al conseguimento di una “maturità orientativa” globale della personalità, tale da consentire a ogni soggetto di imparare a decidere, scegliere, inserirsi, socializzare, lottare per il cambiamento.
- 2) L’azione formativa dovrà caratterizzarsi, per essere personalizzata e collettiva al tempo stesso:
 - personalizzata, poiché è la persona che sta al centro dell’intervento, quale principale attore;
 - collettiva, perché deve coinvolgere il complesso dei differenti gruppi sociali con i quali interagisce il “soggetto-attore” al centro dell’intervento.
- 3) Dal canto suo il processo educativo-formativo si qualificherà per un’osmosi delle dimensioni:
 - integrale, cioè in grado di interessare tutta la persona nella sua complessità;
 - interattiva, in quanto si pone nei confronti del destinatario dell’intervento come tra i diversi protagonisti dello stesso;
 - trasversale, nel senso che richiede l’apporto di tutte le parti in causa;
 - permanente, cioè in grado di portare la persona a maturare scelte per tutto il resto della vita;
 - creativa, ossia non massificante e autoreferenziale;
 - funzionale non solo a un momento critico o difficile, ma alla definizione di un progetto di vita (Malizia, Nicoli e Pieroni, 2002a).

In questa prospettiva i progetti formativi finalizzati all’orientamento e all’ac-

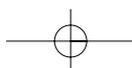
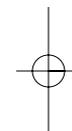
compagnamento al lavoro diventano un elemento centrale di *mediazione*, costituiscono un “anello” di interconnessione tra il singolo utente (qualunque sia la categoria di appartenenza), il sistema delle istituzioni educative e le istanze del mondo economico e produttivo. Rappresentano in ultima analisi una “leva del cambio” del sistema sociale.

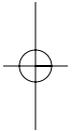
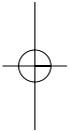
Per i *soggetti in età evolutiva*, in particolare, ciò significa uno specifico impegno formativo alle scelte, quale parte integrante del processo educativo in generale, in vista del raggiungimento di una certa maturità professionale e dello sviluppo di attitudini, interessi e valori necessari per far fronte al cambiamento che avviene nel mondo dell’occupazione. Inoltre, per la collettività presa nel suo insieme si richiede l’acquisizione di una mentalità attenta alla “trasversalità”, ossia a un “lavoro di rete” collaborativo, in un’ottica di superamento di cementati confini di appartenenza. Tutto questo suppone al tempo stesso un’azione coordinata che permetta l’integrazione, in forma articolata, tra destinatari del servizio, sistema educativo, mondo del lavoro, presenza delle amministrazioni locali e investimento nelle risorse del territorio.

All’interno di queste strategie anche le attività di orientamento e accompagnamento al lavoro si presentano come un processo ampio e complesso che *coinvolge il singolo e la collettività*. È la risultante dello sforzo incrociato di molteplici istituzioni educative ed agenzie sociali (formazione professionale, scuola, università, famiglia, gruppi, associazioni, aziende, ...), di svariate figure professionali e di diverse parti sociali, politiche ed economiche in gioco. Ciò suppone un’azione coordinata che permetta l’interazione, in un sistema triadico articolato, tra mercato del lavoro, formazione/istruzione e soggetti destinatari del servizio.



Parte II - L'INDAGINE SUL CAMPO





CAPITOLO SECONDO

**IL PROGETTO DI RICERCA, LA METODOLOGIA
E IL PIANO DI CAMPIONATURA**

(Guglielmo MALIZIA - Vittorio PIERONI)

La presente rilevazione, che fa parte di un più ampio progetto di indagine, avviato nel 2000, intende contribuire allo sviluppo della formazione professionale contestualmente e in sinergia con la riforma in corso del sistema educativo di istruzione e di formazione. Più specificamente, l'innovazione, a cui il progetto complessivo si è collegato al momento del suo inizio nel 2000, era costituita dall'introduzione dell'*obbligo formativo* fino a 18 anni di età che aveva riconosciuto alla formazione professionale lo statuto di "sistema formativo specifico" in rete con quello dell'istruzione e in stretto contatto con il mondo del lavoro. Tuttavia, il salto di qualità che si è prodotto nella legislazione sulla formazione professionale è avvenuto più in *linea di principio* che nella realtà, perché le conseguenze positive dell'innovazione introdotta con la legge n. 144/49 sono state praticamente annullate dagli effetti combinati delle leggi n. 9/99 e n. 30/2000.

Una ripresa del processo di riforma può venire senz'altro dall'approvazione della *legge delega Moratti*, n. 53/2003. Questa sembra da una parte riconoscere pari dignità formativa alla formazione professionale e dall'altra rispondere in maniera soddisfacente alle esigenze di formazione degli adolescenti e dei giovani che hanno "l'intelligenza nelle mani", prevedendo un percorso graduale e continuo di formazione professionale, parallelo a quello scolastico e universitario, dai 14 ai 21 anni. Comunque, tale risultato positivo è tutt'altro che scontato non solo per le resistenze all'innovazione che si manifestano in vari modi, ma anche perché la riforma Moratti è una legge di principi e ha bisogno di decreti attuativi adeguati per essere messa in pratica. Di qui l'importanza di verificare i risultati della sperimentazione della FPI, realizzata nel 2000-02, nel momento della transizione al mondo del lavoro o della prosecuzione della formazione, come ha tentato di fare il presente progetto di "follow-up".

1. IL PROGETTO GENERALE DELLA RICERCA

Sulla base delle indicazioni legislative, nel 2000 il CNOS-FAP e il CIOFS-FP hanno dato vita ad un progetto sperimentale a carattere nazionale le cui *finalità generali* erano¹:

- 1) realizzare progressivamente una sperimentazione riguardante il percorso del-

¹ Il presente paragrafo è ripreso da quanto già pubblicato per presentare la ricerca del CNOS-FAP e CIOFS/FP; cfr. MALIZIA G. - D. NICOLI - V. PIERONI, 2002b, 14-16.

- l'obbligo formativo nel sistema della formazione professionale regionale;
- 2) creare un'esperienza formativa che, a partire dalla FPI, sapesse potenziare l'intero sistema della formazione professionale;
 - 3) sperimentare, nell'ambito della FPI, un modello CNOS-FAP e CIOFS-FP di indicatori della qualità formativa, da estendere progressivamente all'intero sistema formativo;
 - 4) sperimentare, nell'ambito della FPI, un modello di accreditamento interno, da estendere progressivamente anche alla formazione superiore e alla formazione continua, fino a delineare il modello di accreditamento del "Centro polifunzionale dei servizi formativi".

Il percorso proposto, inoltre, teneva conto delle seguenti *esigenze*:

- stabilire un collegamento organico tra l'obbligo formativo e l'obbligo scolastico;
- puntualizzare le prassi dell'orientamento, della valutazione e dell'azione di *tutoring*;
- definire gli standard professionali nazionali delle qualifiche e dei percorsi di specializzazione.

Alla prima rilevazione, effettuata il 15/10/2000, i percorsi strutturati avviati dal CNOS-FAP e dal CIOFS-FP nell'ambito dell'obbligo formativo sono risultati 130 per 2.255 allievi; la sperimentazione dell'intero impianto progettuale è stata attivata su 110 corsi per 1.915 allievi. Tuttavia, nelle 16 Regioni in cui sono presenti i due Enti, si sono avviate altre sperimentazioni, seppure parziali, degli standard individuati in riferimento alle figure professionali, al modello formativo, alla certificazione delle acquisizioni in vista del riconoscimento dei crediti formativi. Nasceva dunque l'esigenza di dare vita ad un'azione di monitoraggio su una filiera così rilevante della nuova formazione professionale.

1.1. Il monitoraggio dei percorsi sperimentali

Il monitoraggio consiste in un intervento svolto lungo l'iter del percorso formativo mediante il quale è possibile avere la percezione di come l'iniziativa si sta sviluppando in itinere sotto il profilo del perseguimento degli obiettivi formativi e dei riscontri qualitativi (CIOFS-FP/CNOS-FAP, 2000).

1.1.1. Obiettivi del monitoraggio

Il monitoraggio aveva l'obiettivo di rilevare e valutare i seguenti aspetti:

- 1) il modello formativo (articolazione per saperi, competenze e capacità);
- 2) l'articolazione dell'intervento in riferimento alle diverse tipologie di utenza;
- 3) l'impostazione dell'area culturale-scientifica;
- 4) l'impostazione dell'area professionale, sia comune sia specifica, con riferimento alle figure professionali indicate con relativi competenze e standard;
- 5) l'impianto didattico (didattica attiva ed induttiva, centralità dell'esperienza dei soggetti e delle competenze) e gli strumenti adottati;

- 6) gli interventi di personalizzazione (orientamento, recuperi/approfondimenti, alternanza, accompagnamento);
- 7) le modalità di rilevazione degli apprendimenti e della maturazione degli allievi;
- 8) le modalità di adattamento al territorio (relazioni con le amministrazioni locali, con la scuola, le imprese, con gli altri CFP);
- 9) il modello organizzativo adottato nella prospettiva della qualità e della flessibilità;
- 10) gli standard di competenza del personale impegnato nel percorso;
- 11) le risposte delle amministrazioni locali al progetto.

1.1.2. Elementi qualificanti del monitoraggio

Gli elementi qualificanti del monitoraggio possono essere riassunti nel modo seguente:

- 1) La formazione viene intesa come uno strumento che contribuisce alla soluzione dei problemi e alla soddisfazione degli utenti.
- 2) L'ottica dell'"orientamento al cliente" è adottata per:
 - a) l'attivazione di un sistema di ascolto e di risposta alle attese;
 - b) la conoscenza e la valorizzazione del potenziale individuale;
 - c) l'attenzione alle differenze individuali;
 - d) lo sviluppo dell'autonomia personale;
 - e) il coinvolgimento/partecipazione sistematica alle attività;
 - f) l'attivazione di un sistema di accertamento della soddisfazione;
 - g) l'attivazione di un processo di costruzione del proprio progetto professionale.
- 3) Ogni attività è:
 - a) intesa come processo;
 - b) definita nell'*input* e nell'*output*;
 - c) coerente negli obiettivi rispetto al quadro di attività progettuali in cui si colloca;
 - d) ispirata ad eventuali schemi concettuali di riferimento, formalizzati e disponibili;
 - e) controllata periodicamente nel suo funzionamento e nei risultati;
 - f) sviluppata in spazi/ambienti adeguati.
- 4) La sperimentazione mira a modelli d'intervento che siano:
 - a) pertinenti;
 - b) integrabili;
 - c) trasferibili;
 - d) capitalizzabili.
- 5) La sperimentazione mira a modelli "flessibili" che consentano di:
 - a) personalizzare i percorsi formativi;
 - b) lavorare per obiettivi formalizzati;
 - c) adottare metodologie diversificate e orientate all'esperienza.
- 6) Si intende attivare un sistema di attori in cui siano:
 - a) definiti i ruoli ed i compiti;
 - b) determinate le "transazioni" tra gli attori (servizi);

- c) stabilite le modalità di partecipazione/coordinamento;
 - d) fissate le competenze richieste e utilizzate in modo integrato;
 - e) distribuiti gli impegni secondo modalità formalizzate.
- 7) Si intende attivare un sistema di controllo-valutazione:
- a) dei processi;
 - b) dei risultati intermedi, finali e di impatto;
 - c) della soddisfazione degli attori;
 - d) formalizzato;
 - e) socializzabile/trasferibile anche ad altri contesti.

1.2. La metodologia d'intervento

La metodologia che si è inteso adottare circa il monitoraggio è stata quella della *ricerca azione*; in tal modo, si voleva accompagnare tutto il percorso di attuazione delle sperimentazioni cercando di valorizzare massimamente il materiale prodotto dalle *équipe* dei formatori e intervenendo in una prospettiva di “secondo livello” che consentisse:

- 1) la conoscenza e la comparabilità delle esperienze alla luce di categorie comuni (gli 11 aspetti indicati al paragrafo 1.1.);
- 2) la rilevazione delle tappe del percorso e dei relativi esiti;
- 3) l'efficacia e l'efficienza del processo;
- 4) l'individuazione delle aree di criticità e delle soluzioni adottate;
- 5) la sostenibilità del modello e le condizioni di riproducibilità.

Tutti coloro che hanno dato vita alle sperimentazioni secondo il modello del CNOS-FAP e del CIOFS-FP potevano candidarsi per il monitoraggio sulla base della metodologia standard e della disponibilità di un coordinatore del monitoraggio.

Al termine della sperimentazione era stata anche prevista la presentazione un *rapporto finale* con indicazioni circa gli esiti, la validazione del modello e la sua assunzione come riferimento standard (Malizia, Nicoli e Pieroni, 2002b, 14-16).

2. IL “FOLLOW-UP”: MONITORAGGIO DELLA TRANSIZIONE FPI MONDO DEL LAVORO

La presente indagine non è un sottoprogetto del progetto biennale perché non era stato previsto nell'impostazione iniziale. Tuttavia, è *legato sostanzialmente* ad esso in quanto ne tenta una valutazione al di fuori delle mura dei Centri nel concreto del mondo del lavoro.

2.1. Gli obiettivi dell'indagine

Tra gli aspetti della ricerca-azione del 2000 sul modello sperimentale CNOS-FAP e CIOFS-FP di FPI, un passaggio cruciale ai fini della verifica del successo del-

l'intervento consiste nel monitoraggio della transizione degli allievi al sistema produttivo. Tale "inserimento", mentre per un verso gioca da elemento di controllo dei processi formativi realizzati dalla FPI e in specie dall'orientamento, intesi come strategie mirate a valorizzare la vocazione peculiare di ogni singolo utente della FPI, dall'altro permette di verificare l'interazione tra FPI e mondo del lavoro. In particolare, la presente indagine consente di verificare il grado di coerenza tra la mappa dei saperi di base, delle competenze professionali e delle capacità appresi durante i corsi oggetto di sperimentazione e le attività professionali svolte attualmente o le scelte effettuate di continuazione della istruzione/formazione.

E per "orientare" i propri interventi in risposta ai bisogni formativi diversificati dei giovani, le Sedi Nazionali dei due Enti, CNOS-FAP e CIOFS-FP, attraverso la presente indagine, come anticipato nell'introduzione, si sono proposti i seguenti obiettivi:

- a) verificare l'esito finale degli allievi della sperimentazione della FPI nella transizione al mondo del lavoro o ad altro tipo di istruzione/formazione sulla base dei seguenti parametri:
 - "quanti" hanno portato a termine i due anni di corso e "quanti" invece non vi sono riusciti e per quali ragioni;
 - "quanti" al termine della FPI hanno trovato un'occupazione e "quanti" invece sono inoccupati o disoccupati e per quali motivi;
 - "quanti" alla conclusione della sperimentazione hanno proseguito la loro istruzione/formazione e secondo quale "percorso";
 - il "tempo" trascorso tra l'uscita dal CFP ed il reperimento del lavoro;
 - "come" è stato trovato il lavoro e la "corrispondenza" o meno tra la qualifica ottenuta e la professione svolta;
 - il livello di soddisfazione per il corso frequentato e proposte di miglioramenti da apportare;
- b) tenendo conto dei risultati della verifica, individuare eventuali ulteriori bisogni formativi dei giovani intervistati al fine di un perfezionamento della loro professionalità;
- c) contribuire a valutare il successo della FPI erogata sulla base dell'analisi degli esiti degli allievi;
- d) avanzare proposte per potenziare il programma sperimentale di FPI dal punto di vista dell'inserimento e dell'accompagnamento al mercato del lavoro.

2.2. Il cronogramma delle attività di ricerca-azione

Il progetto prevedeva come termine ultimo della consegna del rapporto di ricerca la fine di *giugno 2003*. Mantenendo fissa questa data, le diverse fasi sottese all'intervento sono state così distribuite nel tempo a disposizione, circa 6 mesi:

– nel periodo *gennaio-febbraio 2003* si sono eseguite le seguenti attività: sono stati preparati il quadro teorico di riferimento e le ipotesi; quindi si è proceduto ad elaborare il piano di campionatura e gli strumenti di rilevamento, ossia due questio-

nari da applicare ai distinti campioni di chi ha portato a termine la sperimentazione (“A”) oppure di quelli che non l’hanno conclusa (“B”), e di conseguenza ognuno di essi comprendeva due distinte schede, a seconda della posizione occupazionale o meno. In particolare, queste operazioni hanno comportato varie riunioni dell’*équipe* scientifica, al fine di mettere a punto in maniera mirata messa gli strumenti del rilevamento e di realizzare una scelta attenta dei CFP dove svolgere l’indagine;

– nel periodo *marzo-aprile* si è provveduto ad intervistare gli ex-allievi come da disposizione campionaria. Tale fase si è dimostrata più complessa del previsto a causa soprattutto della difficoltà di reperimento non solo di coloro che si sono ritirati durante il biennio ma anche dei qualificati, in considerazione dei loro impegni di lavoro o di studio; ciò ha comportato dispendio non solo di tempo e di energie ma anche di risorse finanziarie per i numerosi contatti telefonici e gli spostamenti da effettuare;

– una volta che i questionari sono rientrati in sede, i relativi dati sono stati caricati su un supporto informatico e quindi elaborati statisticamente; tutto questo ha comportato circa quindici giorni di lavoro, che si è svolto nella *prima metà di maggio*;

– il periodo successivo, fino alla consegna del rapporto di ricerca nei tempi fissati (*metà maggio - fine giugno*), è stato impiegato nella interpretazione e stesura del rapporto, le cui differenti sezioni sono state redatte dai vari membri dell’*équipe* di ricerca.

2.3. Il piano di campionatura

Il progetto d’indagine prevedeva di coinvolgere, a campione, tutti coloro che, avendo frequentato la prima sperimentazione della FPI (2000-01/2001-02), sono andati incontro a differenti esiti. E proprio per rappresentare le differenti categorie di ex-allievi, il piano di campionatura era stato elaborato in modo da raggiungerne due distinti gruppi:

- **il campione “A”**, in rappresentanza di tutti quelli che **hanno portato a termine il biennio** nel 2002, indipendentemente dall’aver ottenuto o meno la qualifica o di essersi aggiunti a corso avviato;
- **il campione “B”**, in rappresentanza di coloro che si sono **ritirati** durante il biennio, per qualsiasi ragione.

La numerosità del campione “A” è stata fissata in 447² ex-allievi, pari al 25.2% di quanti hanno concluso la prima sperimentazione nel 2001-02 (1774) (Malizia, Nicoli e Pieroni, 2002, p.41). Tale percentuale risulta del tutto adeguata per assicurare la rappresentatività dell’universo ed è stata sostanzialmente rispettata nella somministrazione dei questionari in quanto sono stati raggiunti ben 492 soggetti, benché non sempre sia stata osservata la distribuzione interna del campione, come si vedrà successivamente (cfr. Tav. 1). Per quanto riguarda poi il campione “B”, tenendo presente che tra gli iscritti al secondo anno della sperimentazione nel 2001-02 i ritirati

² 447 e non 450 per rispettare la proporzione tra Enti, Regioni e CFP.

erano 192 (ibidem) e che bisognava assicurare un campione globale e sottocampioni per Enti che fossero statisticamente significativi, si è fissato in 156³ il numero dei soggetti da intervistare. Successivamente, a ciascun Ente sono state attribuite quote proporzionali di ex-allievi a cui somministrare i questionari nelle Regioni della sperimentazione, suddivise tra quelle del Nord (Piemonte⁴, Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna), del Centro (Lazio) e del Sud/Isole (Sicilia e Sardegna), quote che a loro volta sono state distribuite tra “**titolari**” e “**riserve**”⁵.

La scelta dei soggetti da intervistare per il campione “**A**” è stata effettuata con il *metodo sistematico* attenendosi ai seguenti criteri:

- si è partiti dalla lista di tutti gli allievi che hanno portato a termine i corsi biennali della FPI nel 2002;
- si è diviso il totale degli allievi per il numero dei soggetti che il piano di campionatura ha stabilito per ciascun Centro, ottenendo in questo modo il “numero d’intervallo”;
- a questo punto si è partiti da un numero a caso della lista, procedendo in una delle due direzioni (in avanti oppure indietro...), contando tanti soggetti quanti sono quelli previsti dal “numero d’intervallo” e quindi è stato scelto il primo; se ne sono contati altrettanti, e quindi il secondo, e così via fino a completamento del numero previsto (al termine della lista si è ricominciato da capo)⁶.

Quanto al campione “**B**”, tenuto conto delle difficoltà a raggiungere soggetti che avevano lasciato il Centro senza completare il corso, si è deciso di tentare di intervistare tutti quelli che risultavano ritirati in base alle liste degli iscritti al secondo anno della sperimentazione del 2001-02.

Una volta selezionati i soggetti dei campioni “**A**” e “**B**” e rispettive riserve si è proceduto ad effettuare le interviste utilizzando 2 diversi tipi di questionario⁷:

- uno per il campione “**A**”, ossia per coloro che *hanno portato a termine* il corso, suddiviso a sua volta tra la “**scheda 1**” (per coloro che erano già inseriti in contesti produttivi) e la “**scheda 2**” (per coloro che al momento dell’inchiesta non erano ancora riusciti a trovare lavoro oppure si erano iscritti ad altri corsi);
- e uno per il campione “**B**”, per coloro che *NON hanno portato a termine* il corso, anch’esso suddiviso tra coloro che erano riusciti a trovare lavoro (“**scheda 3**”) e chi no oppure si erano iscritti ad altri corsi (“**scheda 4**”).

³ 156 e non 150 per la ragione richiamata alla nota precedente.

⁴ In questa Regione era presente solo il CNOS-FAP, in quanto il CIOFS-FP è partito con la sperimentazione nell’anno 2001 mentre la nostra indagine riguarda solo le sperimentazioni avviate nel 2000.

⁵ Cfr. in Appendice 1e griglie utilizzate da ciascun Ente per la campionatura.

⁶ Se il CFP ha al proprio interno presentava *più settori*, si divideva ciascun gruppo-campione per altrettanti settori, in modo che venissero tutti rappresentati secondo la loro consistenza.

⁷ Cfr. in Appendice 2 i questionari utilizzati per il monitoraggio.

Tav.1 - Distribuzione degli ex-allievi per campioni "A" e "B",
per Enti e Regioni di appartenenza e confronto tra dati attesi e osservati

	Campione "A"				Campione "B"			
	CNOS-FAP		CIOFS-FP		CNOS-FAP		CIOFS-FP	
	Attesi	Osservati	Attesi	Osservati	Attesi	Osservati	Attesi	Osservati
PIEMONTE	78	71	-	-	26	7	-	-
LOMBARDIA	30	32	42	58	10	4	12	13
VENETO	16	26	11	13	6	5	4	5
EMILIA-ROMAGNA	16	16	3	0	6	5	2	0
LAZIO	44	44	44	44	16	14	12	16
SICILIA	72	74	44	67	22	10	24	25
SARDEGNA	44	42	3	5	14	3	2	3
NORD	140	145	56	71	48	21	18	18
CENTRO	44	44	44	44	16	14	12	16
SUD	116	116	47	72	36	13	26	28
TOTALE	300	305	147	187	100	48	56	62

Il confronto tra i dati attesi e quelli osservati (ossia i soggetti effettivamente coinvolti nell'indagine), suddivisi a loro volta tra i due Enti e per le due tipologie di campioni, presenta il seguente andamento:

- nel campione "A" era previsto di effettuare complessivamente 300 interviste nel CNOS-FAP e 147 nel CIOFS-FP e ne sono state realizzate 305 e 187, rispettivamente; al vaglio del "Chi2" non si rilevano differenze significative tra i dati attesi/osservati di entrambi gli Enti circa le circoscrizioni geografiche; un'osservazione particolare riguarda l'assenza delle 3 interviste di ex-allievi del CIOFS-FP previste in Emilia-Romagna;
- nel campione "B" invece il "Chi2" ha rilevato la presenza di una differenza significativa tra i dati dei due Enti, dal momento che nel CNOS-FAP sono state realizzate appena metà delle interviste previste (48 su 100), mentre nel CIOFS-FP si è leggermente ecceduto (62 sulle 56 previste); andamento da attribuire indubbiamente ad una maggiore difficoltà a reperire ex-allievi maschi che per ragioni di varia natura (tra cui è possibile una certa componente di risentimento) non hanno portato a termine la sperimentazione; tale differenza tuttavia non esiste se si prende in considerazione la distribuzione per circoscrizioni geografiche; va segnalata infine l'assenza, delle 2 interviste di ex-allievi del CIOFS-FP previste in Emilia-Romagna.

Se si prescinde dal sottodimensionamento degli ex-allievi maschi tra le fila del CNOS-FAP, per un certo verso anche prevedibile date le difficoltà maggiori di reperimento, l'andamento d'insieme attesta tuttavia di una rispondenza complessivamente *almeno sufficiente* tra dati attesi e osservati, ad indicare la piena rappresentatività dei risultati ottenuti su cui verteranno le analisi dell'inchiesta.

2.4. La situazione dei soggetti campionati al momento del rilevamento

Tra i 492 soggetti del campione "A", cioè degli ex allievi che hanno portato a termine la sperimentazione:

- 159 (il 32.3% di questo gruppo) al momento dell'inchiesta erano già inseriti

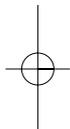


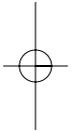
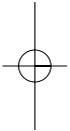
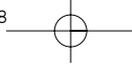
nel sistema produttivo, tuttavia tra essi il numero dei lavoratori in possesso della qualifica riguardava soltanto 131;

- 193 (il 39.2%) avevano ripreso a studiare;
- e altri 140 (il 28.5%) erano rimasti disoccupati o ancora inoccupati.

A loro volta tra i 110 del campione “**B**”, cioè tra gli ex-allievi che si sono *ritirati*:

- 52 (il 47.3% di questo gruppo) avevano trovato lavoro;
- 15 (il 13.6%) avevano ripreso a studiare;
- 43 (il 39.1%) erano rimasti disoccupati o ancora inoccupati.





CAPITOLO TERZO

**GLI EX-ALLIEVI CHE HANNO PORTATO
A TERMINE LA FPI**

(Guglielmo MALIZIA - Vittorio PIERONI)

Come anticipato nel capitolo precedente, gli ex-allievi coinvolti nell'indagine e che hanno portato a termine i due anni del corso di FPI assommano complessivamente a 492: essi costituiscono il campione "A". Di questo gruppo di intervistati in un primo momento si analizzeranno le variabili di status che li caratterizzano, per poi passare alla successiva divisione tra quanti hanno compilato la scheda n. 1 (coloro che al momento dell'inchiesta erano già inseriti nel sistema produttivo) e quanti la scheda n. 2 (gli inoccupati/disoccupati o coloro che hanno ripreso a studiare).

1. IDENTIKIT DEGLI EX-ALLIEVI CHE HANNO PORTATO A TERMINE IL CORSO DI FPI

A prescindere dalla suddivisione tra chi ha risposto alla scheda 1 e 2, e quindi tra chi ha trovato lavoro (159) o meno (333), i 492 ex-allievi risultano distribuiti in modi diversi sulla base di una serie di variabili quali l'Ente dove è stata frequentata la FPI, la circoscrizione geografica, il sesso, l'età, il settore del corso.

Gli ex-allievi si ripartono *tra CNOS-FAP e CIOFS-FP* in proporzione di circa due terzi a un terzo (rispettivamente il 62% = 305 e il 38% = 187) secondo le seguenti caratteristiche (cfr. Tav. 1):

- quelli del CNOS-FAP nel 90% dei casi sono maschi e in altrettanta misura hanno frequentato corsi di FPI nel settore secondario, hanno per lo più un'età inferiore ai 18 anni e sono abbastanza proporzionalmente distribuiti fra le tre circoscrizioni geografiche;
- quelli del CIOFS-FP si caratterizzano per le variabili opposte, ossia per la predominanza delle ragazze, della frequenza di corsi nel terziario e dell'età superiore ai 18 anni;
- infine va osservato che mentre tra gli ex-allievi che hanno trovato lavoro al termine del corso e chi invece è rimasto inoccupato/disoccupato si registrano quote abbastanza simili all'interno dei due Enti, fra quanti hanno ripreso a studiare si osserva un divario che favorisce il CNOS-FAP (75.6 contro il 24.4% del CIOFS-FP).

Tav. 1 - Gli ex-allievi che hanno concluso la FPI in base agli Enti di appartenenza (base = 492)

ENTI	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		DOPO-CORSO			SETTORE QUALIFICA	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Lavora	Studia	Disoccup.	Secondario	Terziario
CNOS-FAP	62.0	67.1	50.0	61.7	90.4	17.8	70.5	54.0	58.5	75.6	47.1	91.4	23.1
CIOFS-FP	38.0	32.9	50.0	38.3	9.6	82.2	29.5	46.0	41.5	24.4	52.9	8.6	76.9

Nella distribuzione per Regioni, il primato numerico va alla Sicilia con 141 intervistati (28.7%), che tuttavia manifesta al tempo stesso una più alta quota di ex-allievi che sono rimasti disoccupati al termine del corso (83, ossia il 59.3% di quest'ultimo gruppo); seguono, tra le più numerose, la Lombardia (90 = 18.3%), il Lazio (88 = 17.9%) ed il Piemonte (71 = 14.4%), il quale si caratterizza per avere tra le proprie fila unicamente i maschi, del settore secondario. Al contrario nella distribuzione per zone geografiche si rileva, al nord, una leggera prevalenza di maschi, unitamente al settore secondario, dei più giovani e di chi ha ripreso a studiare; mentre al sud prevalgono le femmine, e quindi il terziario, i disoccupati e l'età dai 19 anni in poi (cfr. Tav. 2).

Tav. 2 - Gli ex-allievi che hanno concluso la FPI per zone geografiche (base = 492)

CIRCOSCRIZIONI GEOGRAFICHE	TO-TALE	SESSO		ETÀ		DOPO CORSO			SETTORE / QUALIFICA	
		M	F	fino 18	19 e più	Lavora	Studia	Disoccup.	Secondario	Terziario
NORD	43.9	49.5	35.1	57.4	28.5	45.9	66.3	10.7	51.3	34.6
CENTRO	17.9	16.6	18.4	12.0	24.7	20.1	19.7	12.9	17.1	18.3
SUD	38.2	33.9	46.5	30.7	46.8	34.0	14.0	76.4	31.6	47.1

La suddivisione per sesso si avvicina e rispecchia assai da vicino ovviamente quella per Enti: 61.2% maschi e 37.6% femmine (cfr. Tav. 3), riproponendo le caratteristiche individuate in precedenza.

Tav. 3 - Gli ex-allievi che hanno concluso la FPI in base al sesso (base = 492)

SESSO	TO-TALE	ZONA			ETÀ		DOPO-CORSO			SETTORE / QUALIFICA	
		Nord	Centro	Sud	fino 18	19 e più	Lavora	Studia	Disoccup.	Secondario	Terziario
Maschi	61.2	69.0	56.8	54.3	70.5	52.3	62.9	73.1	42.9	91.4	20.7
Femmine	37.6	30.1	38.6	45.7	29.1	46.4	37.1	25.4	55.0	8.2	76.9

L'età divide gli intervistati in due gruppi abbastanza simili, tra un 51% che ha fino a 18 anni e la quota residua, il 47.8%, che ne ha 19 o più (cfr. Tav. 4); la notevole consistenza del secondo gruppo potrebbe stupire, trattandosi ex-allievi di corsi per l'obbligo formativo, ma non bisogna dimenticare che i giovani in questione hanno incominciato il corso di FPI nel 2000, cioè tre anni prima. La coorte più giovane si caratterizza per una quota maggioritaria di maschi, del secondario, concentrati nelle Regioni del nord, e di soggetti che hanno ripreso a studiare. Al contrario, nel

gruppo dell'età più elevata prevalgono, coerentemente a quanto evidenziato in precedenza, le femmine, il terziario ed il centro-sud; sebbene i disoccupati siano particolarmente presenti in questa fascia, al tempo stesso si nota anche che essa contiene almeno una metà di coloro che hanno trovato lavoro.

Tav. 4 - *Gli ex-allievi che hanno concluso la FPI in base all'età (base = 492)*

ANNI	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		DOPO-CORSO			SETTORE / QUALIFICA	
		Nord	Centro	Sud	M	F	Lavora	Studia	Disoccup.	Secondario	Terziario
Fino a 18	51.0	66.7	34.1	41.0	58.8	39.5	48.4	65.8	33.6	59.9	37.5
19 e più	47.8	31.0	65.9	58.5	40.9	58.9	50.9	32.1	65.7	39.8	60.1

Secondo quanto anticipato, non tutti i 492 ex-allievi che hanno portato a termine i due anni del corso hanno poi conseguito la *qualifica*; in ogni caso, essi ammontano a 437, cioè la più gran parte in quanto risultano l'88.8% di questo gruppo (cfr. Tav. 5). I qualificati si caratterizzano per essere distribuiti in misura abbastanza proporzionale tra le principali variabili di status in base alle quali analizziamo il campione; dei rimanenti, 12 (il 2.4% - quasi tutti maschi) hanno apertamente dichiarato il proprio insuccesso (quasi tutti del settore secondario, con particolare riferimento alla meccanica), mentre altri 43 non hanno dato risposta (l'8.7% - in maggioranza femmine, con 19 e più anni, del settore terziario).

Tav. 5 - *Gli ex-allievi che hanno concluso la FPI in base al conseguimento della qualifica (base = 492)*

QUALIFICA	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		DOPO CORSO			SETTORE QUALIFICA	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Lavora	Studia	Disoccup.	Secondario	Terziario
SI	88.8	86.6	77.3	96.8	93.0	83.8	90.0	87.7	82.4	92.2	91.4	96.7	83.2
NO	2.4	3.7	2.3	1.1	3.7	0.5	4.4	0.4	3.8	2.1	1.4	0.0	1.0
NR	8.7	9.7	20.5	2.1	3.3	15.7	5.6	11.9	13.8	5.7	7.1	3.3	15.9

Dei 437 che hanno conseguito la qualifica, il 59.5% (quasi tutti maschi, più giovani, concentrati nelle Regioni del nord) ha seguito corsi nel settore secondario, con particolare riferimento al meccanico (27.7%) ed elettromeccanico (20.4%), mentre essi sono scarsamente presenti nel grafico (7.3%) e nell'artigianato (4.1%) (cfr. Tav. 6). La quota residua si è qualificata nel settore terziario (39.6% - quasi tutte femmine, con 19 anni e più, del centro-sud), frequentando quasi esclusivamente corsi di servizi all'impresa (156 su 173).

La porzione rimanente, ossia quei 55 che pur avendo portato a termine il corso non hanno conseguito la qualifica e/o non hanno risposto in merito, ripropone la distribuzione tra una maggioranza di iscritti al settore meccanico e una minoranza nei corsi finalizzati ai servizi all'impresa.

Tav. 6 - *Gli ex-allievi che hanno concluso la FPI in base al settore di qualifica (base = 437)*

SETTORE QUALIFICA	TOTALE	ZONA			SESSO		ETÀ		DOPO CORSO		
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Lavora	Studia	Disoccup.
Secondario	59.5	70.1	64.7	46.7	86.1	11.6	69.9	49.0	57.3	76.4	38.3
Terziario	39.6	29.9	33.8	51.6	12.9	87.7	29.2	50.0	41.2	22.5	61.7

La messa a confronto tra la qualifica ottenuta nelle due macrotipologie di settori e la *condizione occupazionale* degli ex-allievi al momento dell'indagine permettono di rilevare che:

- entrambi i settori hanno permesso l'ingresso immediato o in tempo brevi nel sistema produttivo a un terzo circa dei corsisti, più esattamente al 28.8% del settore secondario e al 31.2% del terziario;
- le rimanenti quote di ex-allievi si caratterizzano proprio in base alla diversa appartenenza al settore di qualifica: nel secondario il 52.3% ha avvertito il bisogno di continuare a studiare, mentre nel terziario tale urgenza è stata sentita da poco più di un quinto (23.1%); si può ipotizzare che sulla decisione di continuare la formazione abbia almeno in parte pesato la variabile età, dal momento che quella più giovane è correlata al secondario, mentre nel terziario prevalgono i 19enni in su; nel terziario invece quasi la metà degli ex-allievi (45.7%) è rimasto inoccupato o comunque ha dichiarato di essere disoccupato al momento dell'inchiesta, fenomeno che tra le fila del secondario riguarda meno di un quinto degli intervistati (18.8%); in questo caso un peso maggiore potrebbe essere esercitato dalla differente condizione che attraversa il Paese da nord a sud, dove per "sud" si intende la prevalenza di un'utenza femminile e quindi anche di corsi nel terziario) (cfr. Tav. 6).

L'ultima delle variabili comuni ai 492 arrivati al termine dei due anni di sperimentazione riguarda, a completamento di quanto anticipato sopra, la *condizione degli intervistati al momento dell'inchiesta* (cfr. Tav. 7):

- il 32.3% (159) ha già trovato lavoro; questo gruppo appare abbastanza equamente distribuito all'interno delle variabili sesso, età, zona geografica, settore di qualifica;
- il 39.2% (193) ha ripreso a studiare; si mettono in evidenza, come anticipato, i maschi, l'età fino ai 18 anni, il nord, il settore secondario;
- il 28.5% (140) è ancora inoccupato o è rimasto disoccupato; le femmine, l'età di 19 e oltre, il sud, il terziario.

Tav. 7 - Gli ex-allievi che hanno concluso la FPI in base alla condizione occupazionale (base = 492)

STATUS ATTUALE	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE / QUALIFICA	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario
Lavora	32.3	3.8	36.4	28.7	33.2	31.9	30.7	34.5	30.5	33.7
Studia	39.2	59.3	43.2	14.4	46.8	26.5	50.6	26.4	51.3	23.1
Disoc/inoc.	28.5	6.9	20.5	54.9	19.9	41.6	18.7	39.1	18.2	43.3

2. GLI EX-ALLIEVI CHE AL TERMINE DELLA FPI HANNO TROVATO LAVORO

Gli ex-allievi che al termine dei due anni della sperimentazione hanno trovato lavoro assommano complessivamente a 159, in corrispondenza a quanto evidenziato in precedenza: si tratta di una quota che rappresenta circa un terzo dell'intero gruppo (32.3%). Prima di inoltrarci nell'analisi delle domande peculiari rivolte a questo gruppo attraverso un'apposita scheda¹, ricordiamo che non tutti questi lavoratori sono entrati nel sistema produttivo dotati di apposita qualifica; tuttavia, la possedevano in 131 che è l'82.4% degli occupati, cioè della più gran parte di essi.

Tav. 8 - Distribuzione degli occupati in base agli Enti di appartenenza (base = 159)

ENTI	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		OCCUPAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI coerente	NON coerente
CNOS-FAP	58.5	46.6	43.8	83.3	86.0	11.9	62.3	55.6	91.5	17.1	56.4	60.5
CIOFS-FP	41.5	53.4	56.3	16.7	14.0	88.1	37.7	44.4	8.5	82.9	43.6	39.5

Volendo tener conto di alcune peculiari *caratteristiche di questo gruppo*, i 159 ex-allievi sono così distribuiti per Ente, sesso, età, zone geografiche e settore di qualifica:

- nell'appartenenza ai rispettivi Enti (Tav. 8), il 58.5% (=93) ha frequentato i corsi del CNOS-FAP (con le caratteristiche solite, ossia quasi tutti maschi, del settore secondario), mentre il 41.5% (=66) era iscritto ai corsi del CIOFS-FP (quasi tutte femmine, del terziario);
- nella distribuzione tra maschi e femmine il rapporto è di circa di due terzi a un terzo (62.9% e 37.1% rispettivamente);
- così pure l'età appare equamente distribuita tra coloro che hanno meno e più di 18 anni (48.4 e 50.9%, rispettivamente);
- mentre nella ripartizione per zone la maggioranza dei lavoratori si colloca nelle Regioni del nord (45.9% = 73, in gran parte in Lombardia e Piemonte),

¹ Si ricorda che l'inchiesta era basata su quattro schede, suddivise tra chi ha portato o no a termine i due anni della sperimentazione e queste prime ripartite a loro volta tra chi al termine ha trovato o no lavoro. Nel presente caso la scheda n. 1 riguardava i corsisti che dopo aver portato a termine la sperimentazione al momento dell'inchiesta erano già inseriti nel sistema produttivo.

- cui fa seguito il sud (34% = 54, di cui 38 in Sicilia) e quindi viene il centro (20.1% = 32, tutti nel Lazio);
- infine nell'analizzare il settore di qualifica troviamo che dei 159 lavoratori, i qualificati sono 131 e presentano le caratteristiche solite, ossia una maggioranza nel secondario (57.3% = 75, comparto meccanico ed elettromeccanico) e una minoranza nel terziario (41.2% = 54, servizi alle imprese).

2.1. Modalità di realizzazione dell'esperienza lavorativa

In considerazione degli obiettivi sottesi al monitoraggio, in primo luogo era importante venire a sapere se il tipo di lavoro svolto era *coerente* con la qualifica ottenuta attraverso la sperimentazione. A questa domanda hanno risposto tutti i lavoratori (tranne uno) indipendentemente dall'aver ottenuto o meno la qualifica (confrontando presumibilmente l'"ottenuto" con il fatto di aver "frequentato").

Tav. 9 - Coerenza tra la qualifica ottenuta dagli occupati e il lavoro (base = 159)

GRADO DI COERENZA	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE / QUALIFICA		
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	
SI	49.1	49.3	53.1	46.3	47.0	52.5	42.9	54.3	51.2	47.1	
IN PARTE	20.8	24.7	15.6	18.5	25.0	13.6	19.5	22.2	25.6	17.1	
NO	29.6	26.0	28.1	35.2	28.0	32.2	36.4	23.5	22.0	35.7	
	M	1.80	1.77	1.74	1.89	1.81	1.79	1.93	1.69	1.70	1.89

L'andamento della Tav. 9 attesta che il 50% quasi (49.1%) è riuscito a trovare un lavoro rispondente alla qualifica ottenuta e un altro quinto (20.8%) uno parzialmente tale; i più favoriti sembrano essere stati coloro che hanno frequentato corsi nel settore secondario (quindi meccanici ed elettromeccanici) a cui si è aggiunta, a sostegno forse di maggiore affidamento, l'età più avanzata. A sua volta il 30% circa (29.6%) ha dovuto accontentarsi (almeno temporaneamente) del tipo di lavoro che era disponibile (le Regioni del sud ed il terziario), seppure diverso dalle competenze apprese durante i due anni (29.6%).

Tav. 10 - Attività svolta (base = 159)

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		OCCUPAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI coerente	NON coerente
1. dipendente	78.6	79.5	68.8	83.3	80.0	76.3	80.5	76.5	81.7	74.3	76.9	80.2
2. autonomo	3.1	1.4	6.3	3.7	4.0	1.7	2.6	3.7	2.4	4.3	1.3	4.9
3. in cooperativa	5.7	8.2	9.4	0.0	5.0	6.8	6.5	4.9	4.9	7.1	5.1	6.2
4. impresa famil.	9.4	9.6	9.4	9.3	10.0	8.5	9.1	9.9	11.0	8.6	11.5	7.4
5. altro+NR	3.1	1.4	6.2	3.7	1.0	6.8	1.3	4.9	0.0	5.7	5.1	1.2

Dalla Tav. 10 si evince chiaramente che l'occupazione riguarda per lo più il lavoro *dipendente* (78.6% = 125 su 159), mentre quello autonomo è ancora una opportunità limitata a pochi (3.1%). Qualcuno ha potuto inserirsi in un'impresa familiare (9.4%) o in una cooperativa (5.7%); in questi casi prevale la componente maschile e la residenza nelle Regioni del nord.

Tav. 11 - Qualifica di assunzione degli occupati (base = 159)

	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		OCCUPAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI coerente	NON coerente
1. apprendista	55.3	67.1	31.3	53.7	62.0	44.1	68.8	43.2	67.1	40.0	55.1	55.6
2. operaio	18.2	8.2	21.9	29.6	24.0	8.5	14.3	22.2	23.2	12.9	15.4	21.0
3. altro+NR	26.4	24.6	46.9	16.7	14.0	47.5	16.9	34.6	9.7	47.1	29.4	33.4

E comunque risulta ancora più importante, ai fini di quanto sperimentato, il “riconoscimento esterno” dato a questi corsi nel momento dell’inserimento occupazionale. Infatti, si è potuto constatare che oltre la metà degli occupati è stato *assunta in qualità* di apprendista (55.1% - cfr. Tav. 11) e si tratta ovviamente dei più giovani, collocati nel settore secondario; a loro volta, le assunzioni con qualifica di “operaio” riguardano uno su cinque di questi lavoratori (18.2% - prevalgono leggermente i maschi, il secondario, le Regioni del centro-sud), mentre un numero maggiore ha indicato ancora “altre” modalità, che dallo spoglio delle risposte scritte risultano per lo più assunzioni occasionali, quando non al nero (22% - le femmine, il terziario). L’andamento d’insieme attesta inoltre che nella fase dell’assunzione in genere non si fa molto caso alla formazione seguita: in neppure la metà dei contratti si è tenuto conto di una tale coerenza.

Tav. 12 - Tipo di contratto degli occupati* (base = 159)

	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		OCCUPAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI coerente	NON coerente
1. a tempo pieno	40.3	56.2	21.9	29.6	44.0	33.9	44.2	37.0	47.6	28.6	38.5	42.0
2. a tempo parziale	6.3	8.2	6.3	3.7	4.0	10.2	6.5	6.2	2.4	11.4	3.8	8.6
3. azienda familiare	2.5	4.1	0.0	1.9	1.0	5.1	5.2	0.0	1.2	4.3	2.6	2.5
4. formaz-lavoro	31.4	47.9	15.6	18.5	39.0	18.6	41.6	22.2	42.7	14.3	34.6	28.4
5. a termine/stag.	5.7	8.2	3.1	3.7	6.0	5.1	0.0	9.9	4.9	7.1	7.7	3.7
6. occasionale	3.8	4.1	3.1	3.7	2.0	6.8	3.9	3.7	1.2	7.1	2.6	4.9
7. non regolare	35.2	9.6	59.4	55.6	40.0	27.1	33.8	37.0	40.2	31.4	30.8	39.5

* I totali di colonna possono superare il 100% perché sono state date più risposte

Passando alle *modalità contrattuali* si ripropongono pressappoco gli stessi andamenti (Tav. 12):

- gli assunti regolarmente a tempo pieno (40.3%) o parziale (6.3%) nell’insieme raggiungono la metà quasi dei lavoratori; ciò si verifica più al nord che nel re-

sto delle Regioni d'Italia, e riguarda più il settore secondario (e, quindi, per lo più i maschi) che il terziario;

- ad essi si aggiunge un terzo circa di lavoratori, dotati delle caratteristiche precedenti, che può contare su un contratto di formazione-lavoro (31.4%);
- minoranze esigue indicano anche la presenza di contratti occasionali, a termine, periodi di prova o l'inserimento in aziende di famiglia; c'è anche chi ammette di non sapere con che tipo di contratto è stato assunto;
- nei confronti di un 35.2% si registra tuttavia la mancanza di una regolare assunzione: in questo caso più che l'età ed il settore di qualifica gioca la diversa appartenenza geografica (il centro-sud); quest'ultimo dato mette in evidenza la condizione di un sistema produttivo italiano a due marce con l'Italia Centrale e soprattutto Meridionale che costituiscono certamente il lato su cui si concentrano maggiormente i malesseri in materia sia occupazionale che contrattuale.

La domanda successiva mira a rilevare il *tempo trascorso dalla fine dei due anni di sperimentazione al reperimento dell'occupazione*. I risultati si presentano come una ulteriore prova a favore della validità del progetto (cfr. Tav. 13):

- circa tre lavoratori su quattro, infatti, hanno trovato lavoro entro tre mesi dall'uscita dal sistema di FPI, di cui la più parte (il 42.1%) quasi subito o al massimo entro un mese e altri 28.9% nei due mesi successivi;
- soltanto meno di un quarto è andato oltre questi tempi (23.9%)

In termini di velocità d'ingresso nel mercato del lavoro presentano un leggero vantaggio la componente maschile, la maggiore età ed il settore secondario. Di conseguenza il breve spazio intercorso attesta, proprio in un periodo di non facile soluzione del problema dell'occupazione, dell'aggancio diretto che in questo caso ha unito la sperimentazione all'occupazione, anche se non sempre e/o non dappertutto sono state rispettate condizioni di regolarità nell'assunzione e di coerenza con la qualifica; ma bisogna anche dire che il più delle volte si tratta di variabili strettamente dipendenti dalle condizioni e dalla mutevolezza del sistema produttivo locale.

Tav. 13 - *Tempo impiegato da parte degli occupati per trovare lavoro (base = 159 lavoratori)*

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		OCCUPAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI coerente	NON coerente
1. entro un mese	42.1	37.0	46.9	46.3	46.0	35.6	39.0	45.7	45.1	37.1	43.6	40.7
2. entro tre mesi	28.9	35.6	21.9	24.1	25.0	35.6	33.8	24.7	23.2	35.7	30.8	27.2
3. oltre tre mesi	23.9	23.3	31.3	20.4	23.0	25.4	20.8	25.9	24.4	24.3	21.8	25.9
4. altro+NR	5.1	4.1	0.0	9.3	6.0	3.4	6.5	3.7	7.3	2.9	3.9	6.1

Se poi qualcuno pensasse che l'aggancio diretto tra sperimentazione e occupazione sia stato reso *più brevemente e/o facilmente realizzabile* grazie agli stages effettuati durante i due anni della sperimentazione, i dati della Tav. 14 attestano che ciò si è verificato solamente nel 13.8% dei casi (e prevalentemente al nord).

In realtà veicolo privilegiato all'occupazione si è dimostrato in questi casi l'aiuto offerto da *genitori, parenti e amici* (35.8% - modalità che sono più diffuse nelle Regioni del centro-sud, specie nei riguardi dei minori), oppure il fatto di presentarsi direttamente alle aziende, qualifica alla mano (19.5% - il nord, il terziario, con leggera prevalenza della componente femminile).

Quasi nella stessa misura esercitano effetti positivi, ai fini del reperimento dell'occupazione, le segnalazioni provenienti dall'intermediazione del CFP (18.9%), le quali sembrano garantire al tempo stesso una maggiore coerenza tra il lavoro svolto e la qualifica ottenuta, in particolare nei confronti delle ragazze e di chi ha un'età superiore ai 18 anni.

Invece non sembrano avere molto successo e/o costituire un veicolo privilegiato e sicuro, nella ricerca del lavoro, altre iniziative come l'invio di lettere di presentazione (3.8%) o il riferimento ad agenzie private (1.9%), e meno ancora i concorsi (0.6%) o l'iscrizione agli uffici di collocamento (1.3%).

Tav. 14 - Come gli occupati hanno trovato il lavoro (base = 159)

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		OCCUPAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI coerente	NON coerente
1. da solo	19.5	21.9	15.6	18.5	16.0	25.4	19.5	19.8	14.6	21.4	19.2	19.8
2. agenzie private	1.9	1.4	6.3	0.0	2.0	1.7	1.3	2.5	2.4	1.4	1.3	2.5
3. genitori, amici	35.8	28.8	34.4	46.3	43.0	23.7	42.9	29.6	42.7	31.4	25.6	45.7
4. persone influenti	0.6	0.0	3.1	0.0	0.0	1.7	1.3	0.0	0.0	1.4	1.3	0.0
5. concorso	0.6	0.0	0.0	1.9	1.0	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	1.2
6. uff.collocamento	1.3	2.7	0.0	0.0	1.0	1.7	0.0	2.5	1.2	1.4	1.3	1.2
7. segnalazione CFP	18.9	17.8	25.0	16.7	17.0	22.0	15.6	21.0	18.3	20.0	25.6	12.3
8. lettere presentaz.	3.8	5.5	0.0	3.7	2.0	6.8	2.6	4.9	2.4	5.7	3.8	3.7
9. dove fatto stage	13.8	20.5	6.3	9.3	15.0	11.9	14.3	13.6	15.9	11.4	19.2	8.6

2.2. Valutazione dell'esperienza lavorativa rapportata a quella formativa

La seconda parte della scheda intendeva recuperare il valore aggiunto dell'esperienza fin qui realizzata valutandone, prima, entrambi gli aspetti congiuntamente, ossia la formazione ricevuta ed il lavoro svolto e, successivamente, l'influenza esercitata dall'una sull'altro.

Tav. 15 - Grado di soddisfazione degli occupati nei confronti del corso frequentato (base = 159)

GRADO DI SODDISFAZIONE	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		OCCUPAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI coerente	NON coerente
MOLTO	56.6	63.0	59.4	46.3	48.0	71.2	50.6	63.0	52.4	64.3	61.5	51.9
ABBAST.	40.3	34.2	40.6	48.1	48.0	27.1	45.5	34.6	43.9	34.5	37.2	43.2
POCO	3.1	2.7	0.0	5.6	4.0	1.7	3.9	2.5	3.7	1.4	1.3	4.9
M	1.47	1.40	1.41	1.59	1.56	1.31	1.53	1.40	1.51	1.37	1.40	1.53

I due anni della sperimentazione sono stati giudicati all'unanimità molto (56.6%) e abbastanza (40.3%) *soddisfacenti* (= 96.9%; M = 1.47 - cfr. Tav. 15), in particolare dalla componente femminile (M = 1.31), dai più anziani (M = 1.40), da coloro che hanno frequentato corsi nel terziario (M = 1.37), e in specie da chi ha trovato coerenza tra la formazione ricevuta e le mansioni svolte (M = 1.40); le valutazioni negative sono limitate al "poco" e scaturiscono da appena il 3.1%. Certamente sarebbe stato interessante venire a sapere proprio da questi ultimi in quali aree dovrebbero essere apportati eventuali miglioramenti. Essendo però il gruppo degli insoddisfatti tanto ridotto, sono emerse ben poche indicazioni che non possono essere considerate rappresentative del campione; in ogni caso, esse offrono tre tipi di suggerimenti che non vanno a nostro parere sottovalutati:

- allungamento della sperimentazione a 3 anni, per ottenere una specializzazione;
- aumento del numero dello/degli stage ed estensione della loro durata;
- introduzione di un livello più elevato di formazione in informatica e in inglese.

Nei confronti del *lavoro* svolto, il numero dei soddisfatti rimane sostanzialmente immutato a parte una leggera diminuzione (molto 47.2 + abbastanza 45.9% = 93.1%; M = 1.62 - cfr. Tav. 16), tant'è che assommano ad appena una decina circa (6.9%) le valutazioni negative emesse. In questo caso si dimostrano più positivi i maschi (M = 1.54), gli iscritti ai corsi del secondario (M = 1.55), coloro che hanno trovato una buona corrispondenza tra il lavoro svolto ed i corsi frequentati (M = 1.46) e gli ex-allievi del nord (M = 1.49).

Il confronto tra l'andamento dei dati delle due tavole (cfr. Tavv. 15 e 16) permette di evidenziare *livelli di soddisfazione* su fronti opposti, tra le variabili in campo:

- i maschi ed il settore secondario esprimono valutazioni leggermente più favorevoli nei confronti dell'esperienza lavorativa piuttosto che della formazione ricevuta;
- viceversa le femmine ed il terziario sono più positive nei confronti dei corsi che dell'attuale lavoro;
- tra le Regioni, quelle del nord si evidenziano per manifestare in entrambi i casi il consenso più elevato, mentre il centro-sud trova più difficile valutare l'esperienza lavorativa nella stessa misura di quella formativa (che invece è stata ampiamente riconosciuta valida dappertutto, senza troppe differenze);
- un'altra variabile che ha manifestato i più alti livelli di soddisfazione nei confronti di entrambe le esperienze riguarda coloro che hanno potuto sperimentare la coerenza tra la formazione ricevuta e l'attività svolta.

Tav. 16 - Grado di soddisfazione degli occupati nei confronti dell'attuale lavoro (base = 159)

GRADO DI SODDISFAZIONE	TOTALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		OCCUPAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI coerente	NON coerente
MOLTO	47.2	57.5	34.4	40.7	51.0	40.7	46.8	46.9	51.2	41.4	56.4	38.3
ABBAST.	45.9	37.0	53.1	53.7	45.0	47.5	46.8	45.7	45.1	48.6	42.3	49.4
POCO	5.0	4.1	6.3	5.6	3.0	8.5	5.2	4.9	1.2	8.6	0.0	9.9
NULLA	1.9	1.4	6.3	0.0	1.0	3.4	1.3	2.5	2.4	1.4	1.3	2.5
M	1.62	1.49	1.84	1.65	1.54	1.75	1.61	1.63	1.55	1.70	1.46	1.77

Passando ad analizzare l'influenza positiva esercitata sull'attuale condizione occupazionale da parte dei vari *aspetti dell'esperienza formativa*, si rileva che ciò che è servito di più nello svolgere il lavoro è stato (cfr. Tav. 17):

- in primo luogo l'area pratica o delle competenze professionali, segnalata dai due terzi dei lavoratori (63.5%), con particolare riferimento alla componente femminile, a chi ha trovato un'occupazione coerente agli studi fatti e alle Regioni del nord;
- a cui fa seguito, seppure indicata da una quota dimezzata ma in stretto collegamento alla dimensione precedente e per di più connotata dalle medesime caratteristiche, l'esperienza dello *stage* (34.6%);
- prima ancora che l'orientamento/accompagnamento al lavoro, assai ben poco segnalato (8.2%), vengono l'area delle capacità personali (22%, ancora una volta da parte delle ragazze e del terziario) e l'area teorica o dei saperi di base (19.5%);
- infine non va sottovalutato quel 13.2% di risposte "altre" dal cui spoglio emerge uno stato di insoddisfazione in quanto il corso non è servito "a niente". Va osservato che questa valutazione negativa dipende in parte dal fatto di svolgere un lavoro completamente diverso rispetto alla formazione/qualifica ricevuta.

A sua volta la frequenza dei percorsi sperimentali della FPI ha esercitato una *decisiva influenza* per quanto riguarda (cfr. Tav. 18):

- anzitutto le competenze richieste per lo svolgimento delle mansioni (82.4%), chiaramente un fattore agevolante che è stato sottolineato soprattutto da chi aveva trovato un lavoro coerente alla formazione ricevuta nei due anni precedenti, ma anche dai maschi e da chi ha effettuato gli studi nel settore secondario;
- un altro vantaggio si è avuto nell'abbreviare i tempi dell'inserimento lavorativo (74.2%) ed è stato segnalato anch'esso da soggetti con le caratteristiche precedenti;
- mentre appena il 40.9% dei lavoratori attribuisce alla partecipazione al corso l'aver ottenuto un buon contratto; in questo caso non si registrano particolari differenze tra le variabili in osservazione, a parte una leggera prevalenza di chi ha trovato coerenza tra formazione ricevuta e lavoro svolto.

Tav. 17 - *Che cosa, di quanto appreso nel corso, è servito di più agli occupati nel lavoro** (base = 159)

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		OCCUPAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI coerente	NON coerente
1. area teorica	19.5	20.5	25.0	14.8	16.0	25.4	13.0	24.7	14.6	25.7	21.8	17.3
2. capacità personali	22.0	30.1	21.9	11.1	10.0	42.4	22.1	22.2	6.1	41.4	21.8	22.2
3. area pratica	63.5	71.2	53.1	59.3	58.0	72.9	62.3	64.2	61.0	67.1	75.6	51.9
4. stage	34.6	50.7	34.4	13.0	23.0	54.2	29.9	39.5	24.4	50.0	46.2	23.5
5. orientamento	8.2	15.1	3.1	1.9	4.0	15.3	3.9	12.3	4.9	12.9	12.8	3.7
6. altro	13.2	6.8	9.4	24.1	18.0	5.1	14.3	12.3	13.4	10.0	12.8	13.6

* I totali di colonna possono superare il 100% dato che erano ammesse più risposte

Tav. 18 - *Incidenza della sperimentazione sulle condizioni di lavoro degli occupati** (base = 159)

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		OCCUPAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI coerente	NON coerente
1. inser. tempi brevi	74.2	80.8	71.9	66.7	78.0	67.8	66.2	81.5	82.9	65.7	91.0	58.0
2. buon contratto	40.9	60.3	15.6	29.6	40.0	42.4	41.6	39.5	43.9	40.0	44.9	37.0
3. competenza mansioni	82.4	91.8	62.5	81.5	89.0	71.2	84.4	80.2	89.0	74.3	91.0	74.1

* I totali di colonna possono superare il 100% dato che erano ammesse più risposte

3. GLI EX-ALLIEVI CHE AL TERMINE DELLA FPI HANNO PROSEGUITO LA FORMAZIONE O NON HANNO TROVATO LAVORO

Rispetto alla quota di chi ha portato a termine i due anni della sperimentazione il gruppo di chi *ha continuato gli studi* (studenti/allievi) *o non è occupato* (inoccupati/disoccupati) comprende oltre i due terzi degli intervistati (67.7%), ed è così suddiviso:

- 193 hanno *proseguito la formazione* (il 39.2% di chi ha portato a termine il corso ed il 58% del sottocampione in esame);
- altri 140 (28.5% e 42%, rispettivamente) al momento dell'inchiesta erano ancora *inoccupati o già disoccupati*.

A loro volta tali sottogruppi presentano le seguenti *caratteristiche*:

- quello degli *studenti/allievi* è composto prevalentemente da maschi (141 su 193), dai più giovani (127), da chi ha frequentato corsi nel settore secondario (138) e dai residenti nelle Regioni del nord (128); 15 di loro non sono riusciti ad ottenere la qualifica;
- mentre il sottogruppo degli *inoccupati/disoccupati* presenta caratteristiche diverse, ossia una leggera prevalenza di femmine (77 su 140; ma anche i maschi non sono da meno = 60), dei più anziani (92), di corsisti del terziario (90), e soprattutto di residenti nelle Regioni del sud/isole (107); se nei loro confronti potrebbe scattare immediatamente l'ipotesi di una stretta relazione tra il loro status attuale e fattori di insuccesso al termine della sperimentazione, in realtà tro-

viamo che soltanto 12 sono senza qualifica, per cui i motivi vanno trovati altrove, in particolare nell'estrazione, per oltre i tre quarti, dalle Regioni del sud.

Tav. 19 - Distribuzione degli studenti e dei non occupati in base agli Enti di appartenenza (base = 333)

ENTI	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		STATUS ATTUALE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	Studia	Disoccupato
CNOS-FAP	63.7	77.6	53.6	53.0	92.5	20.6	74.1	53.2	91.4	26.1	75.6	47.1
CIOFS-FP	36.3	22.4	46.4	47.0	7.5	79.4	25.9	46.8	8.6	73.9	24.4	52.9

Passando invece ad analizzare insieme i 333 studenti/allievi e inoccupati/disoccupati in base agli *Enti di appartenenza*, troviamo che:

- circa due su tre hanno frequentato i corsi del CNOS-FAP (63.7%) e presentano i tratti soliti, ossia maschi (186 su 212), più giovani (129), del secondario (171), del nord (111); l'altro terzo ha seguito la FPI del CIOFS-FP (36.3%) ed è composto ovviamente da una maggioranza di femmine (100 su 121), più anziane (72), del terziario (74), del sud (63) e in parte del centro (26);
- la variabile di genere presenta anch'essa una distribuzione tra il 60.4% di maschi (201) e il 37.8% (126) di femmine; oltre che per la minore età, il secondario e le Regioni del nord, i primi si caratterizzano per la presenza preponderante tra gli studenti/allievi (141 su 193 che compongono quest'ultimo gruppo); mentre le seconde si connotano per una seppur lieve prevalenza tra le fila dei disoccupati e per l'estrazione dal sud;
- mentre l'età rivela un maggiore equilibrio tra quelli fino a 18 (174 = 52.3%) e quelli con 19 e più (154 = 46.2%); al tempo stesso tuttavia appare come una variabile discriminante in rapporto al diverso status in cui si trovano i soggetti al momento dell'inchiesta in quanto nel gruppo di coloro che hanno ripreso a studiare i più giovani sono oltre i due terzi (127 su 193), mentre i più anziani compongono oltre i due terzi della quota degli attuali inoccupati/disoccupati (92 su 140);
- un andamento abbastanza simile si ritrova anche nella ripartizione di questo sottogruppo tra la frequenza nel settore secondario (187 = 56.2%) o in quello terziario (138 = 41.4%); ancora una volta, infatti, la variabile discriminante va individuata nel fatto che chi ha avvertito l'urgenza di riprendere a studiare è una netta maggioranza di coloro che provengono dal secondario (138 su 193); mentre la maggioranza di chi era iscritta al terziario è inoccupata/disoccupata (90 su 138 al momento dell'inchiesta non studiano né lavorano) e soltanto una minoranza (48 su 138) ha avvertito l'urgenza di rinforzare la propria formazione (cfr. Tav. 19).

Tav. 20 - Scelte operate dagli studenti e dai non occupati al termine del corso (base = 333)

SCELTE	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secundario	Terziario
1. iscritto ad altri corsi	59.2	90.9	64.3	23.1	71.1	40.5	72.4	43.5	74.9	37.7
2. cercato lavoro senza trovarlo	19.5	4.2	16.1	37.3	15.4	24.6	13.8	26.6	12.3	29.7
3. in attesa migliori occasioni	8.1	0.7	1.8	18.7	1.0	19.8	5.2	11.0	3.2	15.2
4. esperienza di tirocinio	0.6	0.0	1.8	0.7	0.5	0.8	0.6	0.6	0.0	1.4
5. altro	12.6	4.2	16.1	20.1	11.9	14.3	6.0	18.2	9.6	15.9

Entrando più direttamente in merito alla condizione di questo sottocampione al momento dell'inchiesta, le domande presenti nella scheda n. 2 intendevano ricostruire anche nei loro confronti anzitutto l'iter del dopo-corso per poi riproporre una valutazione complessiva dell'esperienza fin qui condotta.

Al termine della FPI questo gruppo ha operato le seguenti *scelte* (cfr. Tav. 20):

- il 60% circa (197 = 59.2%) si è iscritto ad altri corsi (scuole e CFP); questo sottogruppo si caratterizza per le variabili analizzate precedentemente, esaminando il gruppo degli studenti/allievi;
- dei rimanenti, circa uno su cinque (65 = 19.5%) si è messo alla ricerca di lavoro, senza trovarlo; un gruppetto è rimasto in attesa di migliori opportunità di scelta (8.1%) ed altri ancora hanno tentato esperienze varie (13.2%); in tutti questi casi prevalgono le caratteristiche che fanno capo al gruppo degli inoccupati/disoccupati.

A questo punto era anche importante, ai fini dell'inchiesta, venire a sapere da coloro che avevano ripreso a studiare a *quali corsi* si erano iscritti: la maggior parte (148 su 197, il 75.1% di questo gruppo) è andato alla ricerca di corsi di specializzazione; alcune minoranze hanno intrapreso nuovi corsi di qualifica (25 soggetti) e 21 sono passati alle scuole superiori.

Tra *chi non si è iscritto ad altri corsi* una quota pari ad una cinquantina di soggetti (il 37.7% di questo gruppo) avverte il bisogno di ulteriore formazione e/o di riqualificazione delle proprie competenze professionali, ma finora non lo ha fatto con tutta probabilità a causa di alcune condizioni di svantaggio che spesso si presentano abbastanza intrecciate tra loro (le ragazze, l'età più avanzata, il centro-sud, il terziario). Benché anche questi soggetti ambiscano a frequentare corsi di specializzazione, tuttavia a essi andrebbe bene qualsiasi altra qualifica o tirocinio o patente di mestiere, pur di uscire dalla condizione attuale. Infine va notata la presenza di uno "zoccolo duro" (84 = 25.2%) refrattario ad ogni altro interesse formativo, composto da oltre la metà degli inoccupati/disoccupati e che presenta caratteristiche del tutto simili a chi ha espresso il bisogno di ulteriore formazione, ossia femmine, età più avanzata, centro-sud, terziario, a riprova della presenza di "due anime" nell'intreccio tra queste variabili.

Tornando al gruppo dei non occupati preso nel suo insieme si è chiesto loro, così come è stato fatto con i loro compagni che hanno portato a termine la speri-

mentazione e attualmente lavoratori, di dare una valutazione complessiva del corso frequentato (cfr. Tav. 21).

Tav. 21 - Grado di soddisfazione degli studenti e dei non occupati nei confronti della FPI (base = 333)

GRADO DI SODDISFAZIONE	TOTALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		STATUS ATTUALE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	Studio	Disoccupato
MOLTO	47.7	50.3	48.2	44.8	50.2	42.9	50.6	43.5	51.9	43.5	51.8	42.1
ABBASTANZA	48.6	47.6	46.4	50.7	46.8	52.4	48.9	50.0	46.5	50.0	46.6	51.4
POCO	3.0	1.4	5.4	3.7	2.5	4.0	0.6	5.2	1.1	5.8	1.0	5.7
PER NULLA	0.6	0.7	0.0	0.7	0.5	0.8	0.0	1.3	0.5	0.7	0.5	0.7
M	1.56	1.52	1.57	1.60	1.53	1.63	1.50	1.64	1.50	1.64	1.50	1.65

Anche tra gli studenti/allievi e inoccupati/disoccupati si rilevano comunque alti consensi (molto+abbastanza soddisfatti) nei confronti della formazione ricevuta dalla quasi totalità del gruppo (321 su 333 = 96.3%; M = 1.56); solo appena una decina sono gli insoddisfatti (3.6%). Un più alto grado di consensi scaturisce dalle fila della componente maschile (M = 1.53) e variabili connesse, ossia il settore secondario (M = 1.50), l'età più bassa (M = 1.50), chi ha ripreso a studiare (M = 1.50).

Il confronto con la valutazione emessa dai lavoratori (cfr. Tav. 15) porta a rilevare tuttavia alcune differenze tra i due gruppi:

- anzitutto il gradiente di soddisfazione è rimasto sostanzialmente invariato (M = 1.56 dei non occupati contro M = 1.47 dei lavoratori);
- inoltre le valutazioni più positive sono scaturite, tra i lavoratori, dal gruppo che fa capo alla componente femminile (terziario ed età più elevata), mentre tra i non lavoratori dalla componente maschile e variabili intrecciate (secondario ed età più bassa);
- infine è interessante notare che mentre tra i lavoratori ciò che fa la differenza è la coerenza tra la formazione ricevuta ed il lavoro svolto, tra i non lavoratori questa stessa differenza passa tra chi ha ripreso a studiare e chi è rimasto tuttora inoccupato/disoccupato.

Di conseguenza se si poteva insinuare che nella ripresa degli studi avesse giocato una insufficiente preparazione della sperimentazione, in realtà le più alte valutazioni scaturite dalla quasi totalità del gruppo degli studenti/allievi (190 su 193) smentiscono del tutto una tale congettura. In realtà, l'alto consenso nei confronti dei due anni della FPI, ottenuto quasi nella stessa misura dalle diverse componenti (maschi e femmine, secondario e terziario...), lascia intendere che la *sperimentazione* "non si tocca"; in altri termini, le scelte effettuate dopo il corso da chi attualmente si trova su posizioni contrapposte (lavoratori e non, studenti e disoccupati...) non sono direttamente collegabili all'esperienza formativa.

Tav. 22 - La FPI in base alla rispondenza alle attese degli studenti e dei non occupati* (base = 333)

VALUTAZIONE DEL CORSO FREQUENTATO	TOTALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		STATUS ATTUALE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	Studia	Disoccupato
1. area teorica	21.9	23.1	17.9	22.4	16.9	29.4	17.8	24.7	15.0	30.4	22.8	20.7
2. area capacità personali	8.4	8.4	7.1	9.0	5.5	12.7	6.9	9.1	3.7	15.2	7.8	9.3
3. area pratica	73.9	74.8	80.4	70.1	71.6	76.2	73.0	74.7	74.9	71.7	76.2	70.7
4. stage	47.4	51.0	46.4	44.0	42.8	56.3	48.9	46.1	39.6	58.7	47.7	47.1
5. orientamento	6.0	9.8	3.6	3.0	4.0	9.5	4.6	7.1	3.2	10.1	8.3	2.9
6. altro	7.8	6.3	5.4	10.4	10.0	4.8	7.5	8.4	9.6	5.8	7.8	7.9

* I totali di colonna possono superare il 100% dato che erano ammesse più risposte

Una ulteriore conferma in tal senso proviene dalla successiva domanda mirata a valutare quegli aspetti del corso che sono sembrati più rispondenti alle proprie attese (cfr. Tav. 22):

- coerentemente a quanto già emerso dal gruppo dei lavoratori, anche da parte di chi attualmente non lavora, il corso è stato valutato positivamente proprio in base alle competenze professionali che offre (73.9%) e per aver offerta la possibilità di partecipare allo *stage* (47.4%), e su questo sono d'accordo tutti indistintamente;
- seguono, in misura ridimensionata, l'area teorica o dei saperi di base (21.9%), che però è più apprezzata all'interno della componente femminile e del terziario.

Come si vede, quindi, anche in merito alle acquisizioni ottenute attraverso il corso non sussistono differenze tra lavoratori e non e tra le diverse componenti del campione, a significare che in fondo i percorsi sperimentali hanno accontentato generalmente tutti, grazie soprattutto alla praticità dell'offerta, indipendentemente poi dalla condizione in cui si trovano gli ex-allievi al termine della FPI.

Tav. 23 - Motivi per cui gli studenti e i non occupati non si sono inseriti nel lavoro* (base = 333)

MOTIVAZIONI	TOTALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		STATUS ATTUALE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	Studia	Disoccupato
1. lavoro inadeguato alle aspirazioni	7.5	6.3	14.3	6.0	5.0	11.9	6.9	8.4	3.7	12.3	3.6	12.9
2. non ha trovato lavoro rispondente alla qualifica	3.9	1.4	5.4	6.0	1.0	8.7	1.1	7.1	0.5	8.7	0.0	9.3
3. il lavoro non consente una carriera	0.6	0.0	3.6	0.0	1.0	0.0	0.6	0.6	1.1	0.0	0.0	1.4
4. non è riconosciuta la qualifica	1.2	1.4	1.8	0.7	1.0	1.6	1.1	1.3	1.1	1.4	1.0	1.4
5. preferito tirocinio	1.2	0.7	3.6	0.7	1.0	1.6	1.7	0.6	0.0	2.9	1.0	1.4
6. non ha bisogno di lavorare	5.1	0.0	1.8	11.9	0.0	13.5	4.0	6.5	2.7	8.7	0.5	11.4
7. servizio militare	4.8	1.4	1.8	9.7	8.0	0.0	2.3	7.8	5.3	4.3	0.5	10.7
8. nella zona manca lavoro rispondente alla qualifica	3.6	0.7	1.8	7.5	1.5	7.1	0.6	7.1	1.1	7.2	0.5	7.9
9. mancanza delle conoscenze "giuste"	3.9	4.2	8.9	1.5	1.0	7.1	2.3	5.8	1.1	8.0	0.5	8.6
10. sfortunata	3.9	2.1	5.4	13.4	2.5	14.3	4.0	11.0	3.2	13.0	0.5	16.4
11. altro**	65.8	86.7	67.9	42.5	81.6	42.1	78.2	51.3	80.7	44.2	92.7	28.6
NR	6.0	4.2	5.4	8.2	3.0	10.3	5.7	5.8	3.7	8.7	4.7	7.9

* I totali di colonna possono superare il 100% dato che erano ammesse più risposte

** Nella più parte dei casi si tratta della decisione personale di proseguire la formazione

Si sono chieste le *ragioni* specifiche per cui il gruppo degli studenti/allievi e degli inoccupati/occupati *non è inserito nel lavoro* (cfr. Tav. 23):

- soltanto un terzo ha fatto conoscere i fattori impedienti, che sono pressoché tutti quelli presenti nell'elenco, senza che nessuno però emerga particolarmente: per alcuni si tratta di non corrispondenza del lavoro alle proprie aspirazioni o alla qualifica conseguita; per altri, soprattutto per coloro che non hanno bisogno di mettersi subito al lavoro, è questione di attendere migliori opportunità o di trovare le conoscenze “giuste”; altri ancora non sono entrati nel mercato del lavoro perché sono in attesa di fare il servizio militare;
- oltre due su tre di questo sottocampione hanno fornito giustificazioni “altre” rispetto a quelle elencate nella tavola (65.8%, a cui va aggiunto un 6% di non risposte); per comprendere meglio il fenomeno è stato necessario quindi ricorrere allo spoglio delle risposte aperte, grazie al quale si è potuto constatare che la quasi totalità ha fatto la scelta di proseguire la formazione, rinviando al termine del nuovo corso la ricerca dell'occupazione. Da questo punto di vista va ricordato che *i CFP del CNOS-FAP che si trovano soprattutto nell'Italia Settentrionale attivano, dopo il corso biennale, un anno di specializzazione per cui la continuazione della formazione non è determinata dal fatto che non si è trovato lavoro, ma è una precisa decisione del giovane*;
- tale opzione appare diversamente motivata in dipendenza soprattutto dalle Regioni di estrazione: gli ex-allievi del nord si richiamano per lo più all'esigenza di ottenere una specializzazione, *“in quanto la qualifica da sola non basta e le imprese in genere richiedono maggiorenni”* (sono in vari ad attribuire la causa della mancata assunzione alla minore età) e/o personale dotato di maggior esperienza; per quelli delle Regioni del sud uno dei motivi principali è la mancanza di occupazione localmente oppure, quando la si trova, si tratta di un lavoro mal retribuito o al nero; in entrambi i casi sono in molti a sostenere di aver *“pensato subito di rimettersi a studiare”*, manifestando espressamente il desiderio di accrescere le proprie competenze professionali; tuttavia c'è anche una minoranza che ammette di non essersi dato ancora da fare a cercare lavoro ed altri che sono ancora in attesa di concorsi, prove o test di assunzione o dei relativi risultati.

Alla fine il questionario prevedeva una domanda, provocatoria, ma decisamente intenzionata a completare il quadro delle valutazioni attorno all'attività formativa realizzata. In concreto si chiedeva se a parere dell'intervistato, nel caso in cui questi avesse disposto di una qualifica differente da quella posseduta, avrebbe potuto essere agevolato il reperimento di una occupazione (Tav. 24).

Tav. 24 - *Con una qualifica diversa sarebbe stato più facile trovare lavoro?
Il parere degli studenti e dei non occupati (base = 333)*

	TO- TA- LE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		STATUS ATTUALE	
		Nord	Cent- tro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secon- dario	Ter- ziario	Studia	Disoc- cupato
1. SI, più facile	10.5	2.1	7.1	20.9	7.0	15.9	6.9	14.3	6.4	16.7	1.6	22.9
2. lo stesso	37.5	16.8	41.1	58.2	20.4	64.3	27.6	49.4	18.2	63.0	16.6	66.4
3. NO, più difficile	5.4	4.9	7.1	5.2	4.0	7.1	2.9	7.8	3.7	8.0	5.2	5.7
4. altro	3.6	3.5	3.6	3.7	3.5	4.0	4.0	2.6	2.7	5.1	3.6	3.6
NR	42.9	72.7	41.1	11.9	65.2	8.7	58.6	26.0	69.0	7.2	73.1	1.4

Il 42.9% del sottocampione non risponde e si comprende la ragione in quanto si tratta verosimilmente della più gran parte di coloro che hanno ripreso a studiare (143 su 193). Il 40% circa (37.5%) asserisce che “sarebbe stato lo stesso”; e, in questo caso e proprio a sostegno dell’ipotesi precedente, questa risposta scaturisce dalle fila dei soggetti caratterizzati da una serie di svantaggi rispetto all’inserimento nel mondo del lavoro, ossia le ragazze, i disoccupati e gli inoccupati, il centro-sud, il terziario, i più avanzati in età; ad essi si aggiunge, con le caratteristiche precedenti, un 5.4% che ammette che sarebbe stato ancor “più difficile” trovare un lavoro. Appena il 10.5% ritiene invece il contrario, ossia che con una qualifica diversa adesso si potevano considerare già nel mercato del lavoro: posizione condivisa dagli inoccupati/disoccupati e dal sud, con lieve prevalenza di femmine e del terziario.

Come si vede, quindi, l’intreccio sud-disoccupazione si presenta con due anime: da una parte sembra relativizzare il tutto, nel senso che qualsiasi attività formativa sia intrapresa viene poi a mancare il corrispettivo nel mercato del lavoro, per cui è inutile andare alle ricerche di ulteriore specializzazione (ciò che invece si è verificato al nord); mentre l’altra anima è costituita da coloro che reclamano una maggiore coerenza, nella progettazione dei corsi, tra l’offerta formativa ed il mercato del lavoro locale. Tuttavia, va subito sottolineato che le due posizioni trovano una bene diversa accoglienza tra gli interessati sul piano quantitativo: infatti, la prima ottiene consensi in oltre il 40% del campione degli inoccupati/disoccupati (42.9%), mentre la seconda è condivisa solo dal 10.5%. In conclusione, da qualsiasi punto si voglia guardare la questione, per la più gran parte “*la sperimentazione non si tocca!*”, come è stato già notato sopra.

CAPITOLO QUARTO

**GLI EX-ALLIEVI CHE SI SONO RITIRATI
DURANTE LA FPI**

(Vittorio PIERONI - Guglielmo MALIZIA)

Gli ex-allievi che per una qualsiasi ragione *si sono ritirati* durante i due anni della sperimentazione della FPI assommano complessivamente a 110: essi costituiscono il campione "B". Secondo l'impostazione utilizzata nel precedente capitolo, in un primo momento i soggetti sotto esame verranno considerati tutti assieme in base alle principali variabili di status; successivamente si passerà ad analizzare i dati ottenuti attraverso le schede n. 3 (compilata da coloro che al momento dell'inchiesta erano già inseriti nel sistema produttivo, in tutto 52 pari al 47.3%) e n. 4 (riguardante gli inoccupati/disoccupati, 43 o il 39.2%, e coloro che avevano continuato a studiare, 15 o il 13.6%).

1. IDENTIKIT DEGLI EX-ALLIEVI CHE NON HANNO PORTATO A TERMINE IL CORSO DI FPI

A prescindere dalla suddivisione tra chi ha risposto alle schede n. 3 e 4 e, quindi, tra chi, nonostante l'abbandono, al momento dell'inchiesta aveva già trovato lavoro (52) e chi no (58), i 110 risultano distribuiti in modi diversi sulla base di una serie di variabili relative all'Ente dove è stata frequentata la FPI, la circoscrizione geografica, il sesso, l'età, il settore del corso.

Tav. 1 - Distribuzione dei ritirati in base agli Enti di appartenenza (base = 110)

ENTI	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		DOPO-CORSO			SETTORE QUALIFICA	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Lavora	Studia	Disoccup.	Secondario	Terziario
CNOS-FAP	43.6	53.8	46.7	31.7	73.8	0.0	48.2	38.9	53.8	46.7	30.2	79.3	2.3
CIOFS-FP	56.4	46.2	53.3	68.3	26.2	100.0	51.8	61.1	46.2	53.3	69.8	20.7	97.7

Anzitutto la distribuzione *tra CNOS-FAP e CIOFS-FP* si presenta in questo caso abbastanza equilibrata (cfr. Tav. 1):

- 48 (43.6%) erano iscritti nei CFP del CNOS-FAP: sono tutti maschi e frequentavano corsi nel settore secondario; provengono pressoché da tutte le Regioni, ma ciò che li caratterizza è la quota di coloro che già lavorano (28 = 53.8% di questo gruppo) combinata con l'età più bassa (27 = 48.2%);
- gli altri 62 frequentavano corsi nel CIOFS-FP: di essi 42 sono femmine e hanno partecipato a corsi del terziario; ciò che caratterizza questo gruppo è la forte presenza di disoccupati (30 = 69.8), unitamente alla residenza nelle

Regioni del centro-sud (44 = 62%) e ad un lieve prevalere della maggiore età (33 = 61.1%).

Nella distribuzione per Regioni, la Sicilia, oltre al primato numerico di chi ha portato a termine il corso, ha anche quello degli abbandoni (31.8%), seguita da Lazio (27.3%) e Lombardia (15.5%); tutte le altre presentano quote al di sotto del 10%; al contrario, se considerati all'interno delle tre *circoscrizioni geografiche*, i ritiri appaiono più equamente distribuiti: il 35.5% al nord, il 27.3% al centro e il 37.3% al sud (cfr. Tav. 2). Tuttavia, ciò che li caratterizza è il riproporsi di due distinti gruppi di ex-allievi sulla base delle caratteristiche già individuate nel capitolo precedente, ossia l'uno formato da maschi, da minorenni, da chi ha frequentato il settore secondario, dai lavoratori, e da quanti sono presenti prevalentemente nelle Regioni del nord; e l'altro composto da femmine, dal terziario, da maggiorenni, dagli inoccupati/disoccupati (più qualche studente) e da quanti risiedono soprattutto al sud.

Tav. 2 - Distribuzione dei ritirati per zone geografiche (base = 110)

CIRCO- SCRIZIONI GEOGRA- FICHE	TO- TA- LE	SESSO		ETÀ		DOPO-CORSO			SETTORE QUALIFICA	
		M	F	fino 18	19 e più	Lavo- ra	Stu- dia	Disoc- cup.	Secondario	Terziario
NORD	35.5	44.6	23.8	51.8	18.5	44.2	40.0	23.3	39.7	25.0
CENTRO	27.3	30.8	16.7	17.9	37.0	32.7	20.0	23.3	27.6	27.3
SUD	37.3	24.6	59.5	30.4	44.4	23.1	40.0	53.5	32.8	47.7

La formazione dei due gruppi viene ancor più evidenziata dalla variabile di *genere* (cfr. Tav. 3). Infatti, i maschi (65 = 59.1%) costituiscono una maggioranza relativa tra le Regioni del nord (74.4%) e in parte anche del centro (66.7%), tra i più giovani (62.5%), tra i lavoratori (73.1%) e in parte anche tra gli studenti/allievi (53.3%), tra chi ha frequentato corsi nel secondario (81%); mentre la componente femminile (42 = 38.2%) si presenta più compatta al sud (61%), tra i più anziani (42.6%), tra gli inoccupati/disoccupati (53.5%) e in parte anche tra gli studenti (40%), tra chi ha seguito la FPI del terziario (59.1%).

Tav. 3 - Distribuzione dei ritirati in base al sesso (base = 110)

SESSO	TO- TA- LE	ZONA			ETÀ		DOPO-CORSO			SETTORE QUALIFICA	
		Nord	Cent- tro	Sud	fino 18	19 e più	Lavo- ra	Stu- dia	Disoc- cup.	Secondario	Terziario
Maschi	59.1	74.4	66.7	39.0	62.5	55.6	73.1	53.3	44.2	81.0	36.4
Femmine	38.2	25.6	23.3	61.0	33.9	42.6	25.0	40.0	53.5	17.2	59.1

L'età ripropone anche in questo caso una equa suddivisione tra chi ha fino a 18 anni (56 = 50.9%) e chi ne ha 19 o più (54 = 49.1%) (cfr. Tav. 4); come si è già osservato in proposito nel precedente capitolo, la notevole consistenza del secondo gruppo potrebbe stupire, trattandosi ex-allievi di corsi per l'obbligo formativo, ma non bisogna dimenticare che i giovani in questione hanno incominciato il corso del

di FPI nel 2000, cioè tre anni prima. Ognuna delle due fasce poi è connessa con una serie di variabili che le caratterizza coerentemente a quanto finora evidenziato.

Tav. 4 - Distribuzione dei ritirati in base all'età (base = 110)

ANNI	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		DOPO-CORSO			SETTORE QUALIFICA	
		Nord	Centro	Sud	M	F	Lavora	Studia	Disoccup.	Secondario	Terziario
fino a 18	50.9	74.4	33.3	41.5	53.8	45.2	44.2	86.7	46.5	55.2	40.9
19 e più	49.1	25.6	66.7	58.5	46.2	54.8	55.8	13.3	53.5	44.8	59.1

I ritiri si sono verificati in più della metà dei casi nei corsi del *secondario* (58 = 52.7% - cfr. Tav. 5) e meno nel *terziario* (44 = 40%), mentre non ha risposto il 7.3%. A sua volta il *secondario* si relaziona, coerentemente a quanto presentato nelle tavole precedenti, con una maggiore presenza di maschi (72.3%), di più giovani (57.1%), di lavoratori (61.5%) e in parte di studenti (53.3%), di residenti al nord (59%) e in parte nel centro (53.3%); mentre dal canto suo il *terziario*, come si sa, si intreccia preferibilmente con la componente femminile (61.9%), con i più anziani (48.1%), con gli inoccupati/disoccupati (48.8%) e con le Regioni del sud (51.2%).

Inoltre va notato che nel *secondario* la quota più consistente di *drop-out* proviene dal settore meccanico (28 su 58 componenti il gruppo) e in parte anche dall'elettromeccanico (16), si tratta ovviamente di soli maschi, in gran parte del nord, ed è forse questa la ragione per cui almeno una metà ha trovato subito lavoro. Gli abbandoni nel *terziario* riguardano quasi esclusivamente i corsi per i servizi alle imprese (40 su 44) ed i componenti del gruppo paiono segnati da una serie di condizioni svantaggiate (femmine, residenza nella Regioni del sud, inoccupati/disoccupati).

Tav. 5 - Distribuzione dei ritirati in base al settore di iscrizione al corso (base = 110)

SETTORE QUALIFICA	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		DOPO-CORSO		
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Lavora	Studia	Disoccup.
Secondario	52.7	59.0	53.3	46.3	72.3	23.8	57.1	48.1	61.5	53.3	41.9
Terziario	40.0	28.2	40.0	51.2	24.6	61.9	32.1	48.1	34.6	33.3	48.8
NR	7.3	12.8	6.7	2.4	3.1	14.3	10.7	3.7	3.8	13.3	9.3

L'ultima delle variabili comuni ai 110 che si sono ritirati lungo i due anni della sperimentazione della FPI riguarda le scelte effettuate dopo aver lasciato di frequentare e il tipo di condizione occupazionale al momento dell'inchiesta.

Tav. 6 - Distribuzione dei ritirati in base alla condizione occupazionale (base = 110)

STATUS ATTUALE	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario
Trovato lavoro	47.3	59.0	56.7	29.3	58.5	31.0	41.1	53.7	55.2	40.9
Ripreso studi	13.6	15.4	10.0	14.6	12.3	14.3	23.2	3.7	13.8	11.4
Disoc/inoc.	39.1	25.6	33.3	56.1	29.2	54.8	35.7	42.6	31.0	47.7

I dati presenti nella Tav. 6 attestano chiaramente che circa la metà dei ritirati è riuscita ugualmente a trovare lavoro (52 = 47.3%); la rimanente quota si suddivide tra una minoranza che ha ripreso a studiare (15 = 13.6%) ed una maggioranza inoccupata o disoccupata (43 = 39.1%).

A sua volta il gruppo dei lavoratori è composto prevalentemente da maschi (58.5%), dai più giovani (41.1%), da chi era iscritto a corsi nel secondario (55.2%), dai residenti delle Regioni del nord (59%) e del centro (56.7%). L'altra quota di maggioranza (gli inoccupati/disoccupati) presenta le caratteristiche ormai ben note, ossia il prevalere della componente femminile (54.8%), dei più anziani (42.6%), della partecipazione a corsi del terziario (47.7%), della residenza nelle Regioni del sud (56.1%); mentre l'unica variabile che caratterizza chi ha ripreso a studiare è l'età più bassa (23.2%).

2. I RITIRATI CHE HANNO TROVATO LAVORO

Gli ex-allievi che nonostante l'abbandono del corso hanno trovato lavoro sono 52, il 47.3% del gruppo dei ritirati. Inoltre, essi rappresentano circa un quarto di tutti gli occupati del campione "A" e di quello "B" (24.6%). A loro volta tutti gli occupati costituiscono il 35% dell'insieme degli intervistati coinvolti nel sondaggio.

I 52 lavoratori ritirati presentano caratteristiche peculiari in base ad alcune delle principali variabili di status.

Tav. 7 - Distribuzione dei ritirati che hanno trovato lavoro in base agli Enti (base = 52)

ENTI	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		BISOGNO FORMAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI	NO
CNOS-FAP	53.8	60.9	52.9	41.7	73.7	0.0	65.2	44.8	87.5	0.0	38.9	61.8
CIOFS-FP	46.2	39.1	47.1	58.3	26.3	100.0	34.8	55.2	12.5	100.0	61.1	38.2

Nella suddivisione per Enti ai cui corsi si erano iscritti per frequentare la sperimentazione, 28 (53.8%) frequentavano i CFP del CNOS-FAP e gli altri 24 (46.2%) del CIOFS-FP; nel primo gruppo oltre alla presenza di soli maschi e del secondario prevalgono i minorenni ed i residenti al nord; nel secondo, composto esclusivamen-

te da femmine e dal terziario, si mettono in evidenza i maggiorenni ed i residenti al sud (cfr. Tav. 7). Si tratta di coordinate ormai ben note in quanto formate da variabili costantemente relazionate; invece tende ad assumere particolare interesse l'incrocio dei dati sotteso al bisogno di ulteriore formazione: solo un terzo dei ritirati del CNOS-FAP avverte una tale esigenza (38.9% a fronte del 61.8% che non la sentono), mentre tra le fila di quanti hanno abbandonato il CIOFS-FP si registra un atteggiamento esattamente opposto (61.1 contro il 38.9%).

Nella provenienza dalle diverse zone geografiche i lavoratori si presentano più numerosi al nord (23 = 44.2%; Lombardia e Veneto), segue il centro (17 = 32.7%; Lazio) e soltanto 12 (23.1%) provengono dalle Regioni del sud (Sicilia). Circa tre su quattro sono maschi (38 = 73.1%) che si caratterizzano per le solite variabili; al contrario le femmine che hanno trovato lavoro sono soltanto 13 (25%), quasi tutte di età più avanzata e due su tre frequentavano corsi nel secondario (32 = 61.5%; meccanico/elettromeccanico) mentre un terzo quelli del terziario (18 = 34.6%; servizi all'impresa); l'incrocio con la domanda relativa al bisogno di formazione permette di evidenziare che esso viene particolarmente avvertito dalle più anziane.

2.1. L'esperienza lavorativa

E tuttavia, prima ancora di analizzare l'esperienza era importante conoscere le *motivazioni* che avevano portato questi lavoratori ad abbandonare il corso prima del termine. Su questa domanda si possono fondare infatti due ipotesi, almeno per una certa quota del gruppo: quella di una offerta occupazionale prematura ma al tempo stesso accattivante al punto da ritenerla migliore dell'offerta formativa in atto; oppure quella dell'insoddisfazione o del contrasto interno con il personale del CFP.

Ed effettivamente attraverso la Tav. 8 si evince che la prima ipotesi trova conferma in una quota non indifferente di questo gruppo (22 = 42.3%). L'offerta occupazionale, prematura ma interessante, è avvenuta soprattutto nelle Regioni del centro (47.1%) e del sud (66.7%) ed ha riguardato prevalentemente le ragazze (69.2%), la maggiore età (58.6%) e il terziario (50%). Dall'insieme di tali componenti si deduce che queste attuali lavoratrici sono state messe di fronte ad occasioni che capitano piuttosto raramente stando nel meridione; data anche l'età, si è preferito cogliere al volo l'opportunità che si presentava loro. Di esse, tuttavia, una quota niente affatto indifferente (38.9%) seppure non dichiara apertamente di essersi pentita della scelta, ammette comunque il bisogno di riqualificare ulteriormente le proprie competenze.

L'altra ipotesi presa in considerazione trova riscontro in abbandoni dovuti a contrasti interni con operatori (9.6%) o a alla delusione provata nei confronti del corso (13.5%). Queste motivazioni, tuttavia, sono state espresse solo da circa uno su cinque del gruppo, quasi esclusivamente maschi, del nord.

Il fatto stesso che nessuno del gruppo abbia dichiarato di avvertire alcun bisogno di ulteriore formazione già di per sé attesta la scarsa volontà a partecipare a processi educativi, indipendentemente poi da come siano stati realizzati e/o dalla

loro riuscita. Quest'ultimo dato viene poi enfatizzato dal fatto che nessuno ha segnalato il primo item, quello relativo "all'iscrizione ad altra scuola o CFP".

Tav. 8 - Motivazioni dei ritirati che hanno trovato lavoro sottese all'abbandono del corso (base = 52)

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		BISOGNO FORMAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI	NO
1. trovato lavoro	42.3	26.1	47.1	66.7	34.2	69.2	21.7	58.6	37.5	50.0	38.9	44.1
2. insoddisfatto corso	13.5	17.4	17.6	0.0	15.8	7.7	17.4	10.3	15.6	11.1	0.0	20.6
3. non dipeso da me	5.8	4.3	11.8	0.0	5.3	7.7	8.7	3.4	6.3	5.6	11.1	2.9
4. contrasto con CFP	9.6	17.4	0.0	8.3	13.2	0.0	17.4	3.4	15.6	0.0	5.6	11.8
5. altro	28.8	34.8	23.5	25.0	31.6	15.4	34.8	24.1	25.0	33.3	44.4	20.6

Sono in pochi ad ammettere un abbandono dovuto a motivazioni indipendenti dalla propria volontà, emergono piuttosto numerose "altre" cause ancora (28.8%) che, attraverso lo spoglio delle risposte aperte fanno risalire al bisogno di andare subito a lavorare oppure alla mancata voglia di studiare; per alcuni maschi viene riportato a giustificazione il servizio militare. Al tempo stesso è interessante notare come circa una metà di questo sottogruppo (44.4%) soltanto adesso avverta il bisogno di ulteriore formazione.

Questa prima serie di dati giustificativi dell'abbandono sembrerebbero *invalidare* quasi del tutto l'ipotesi di fattori attribuibili ai contenuti e alla organizzazione della sperimentazione. Solo una minoranza ha abbandonato per contrasto o insoddisfazione, mentre i più hanno trovato opportunità da non perdere e per un terzo circa si è trattato di cause indipendenti dalla propria volontà.

A questo punto era importante analizzare l'occupazione svolta dai 52 ex-allievi ritirati in base ad alcune variabili quali la posizione nel mondo del lavoro, il tipo di contratto, le modalità con cui si è riusciti a trovarlo.

Partiamo anzitutto dall'analizzare la *collocazione occupazionale* e la disamina ha messo in evidenza i seguenti andamenti (cfr. Tav. 9):

- oltre due su tre (34, il 65.4% del gruppo) al momento dell'inchiesta lavorano in qualità di dipendenti: si tratta per lo più di maschi (73.7% = 17 su 34), del nord (78.3%), che si erano iscritti a corsi del settore secondario (71.9%) e di cui una parte evidenzia un bisogno di formazione;
- la rimanente quota è frammentata tra un gruppo che si è inserito in un'impresa familiare (15.4%), pochi altri che sono impegnati in una cooperativa (5.8%), un solo soggetto che svolge lavoro autonomo (1.9%) e l'11.5% fa presente altre soluzioni ancora.

Tav. 9 - Attività svolta dai ritirati che hanno trovato un'occupazione (base = 52)

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		BISOGNO FORMAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI	NO
1. dipendente	65.4	78.3	58.8	50.0	73.7	46.2	73.9	58.6	71.9	61.1	61.1	67.6
2. autonomo	1.9	0.0	0.0	8.3	2.6	0.0	0.0	3.4	0.0	5.6	0.0	2.9
3. in cooperativa	5.8	8.7	5.9	0.0	2.6	7.7	4.3	6.9	9.4	0.0	5.6	5.9
4. impresa familiare	15.4	8.7	17.6	25.0	13.2	23.1	17.4	13.8	12.5	16.7	16.7	14.7
5. altro	11.5	4.3	17.6	16.7	7.9	23.1	4.3	17.2	6.3	16.7	16.7	8.8

Più della metà dei ritirati è stata *assunta con la qualifica* di “apprendista” (28 = 53.8%; cfr. Tav. 10) e a uno su quattro (25%) è stata riconosciuta quella di “operaio” e in tutto questo più che il sesso e variabili connesse ha giocato la diversa appartenenza alle Regioni del nord e del sud, rispettivamente; non va trascurato poi quel 21.2% di risposte “altre” che si riferiscono a lavori occasionali e al nero. A questo punto è d’obbligo il confronto con il gruppo dei 159 lavoratori che hanno portato a termine il percorso formativo e a sorpresa troviamo che si ripropongono pressappoco le stesse proporzioni tra apprendisti e operai, indipendentemente dal possesso o meno di una qualifica.

Tav. 10 - I ritirati che hanno trovato un'occupazione sono stati assunti come: (base = 52)

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		BISOGNO FORMAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI	NO
1. apprendista	53.8	69.6	52.9	25.0	52.6	53.8	69.6	41.4	62.5	38.9	55.6	52.9
2. operaio	25.0	26.1	11.8	41.7	28.9	15.4	21.7	27.6	28.1	22.2	27.8	23.5
3. altro	21.2	4.3	35.3	33.3	18.4	30.8	8.7	31.0	9.4	38.9	16.7	23.5

Un'altra domanda mirava ad analizzare la *posizione contrattuale* dei 52 lavoratori che si sono ritirati (cfr. Tav. 11):

- oltre la metà dei ritirati (51.9%) è assunta a tempo pieno (23 = 44.2%) o parziale (7.7%). Tali assunzioni sono state effettuate prevalentemente al nord (65.2%) ed hanno riguardato più i maschi che le femmine (50 e 30.8%, rispettivamente) e con i primi sono connesse l'età più bassa (60.9%) ed il settore secondario (53.1%). La più parte non avverte il bisogno di ulteriore formazione (50%), con tutta probabilità a significare che almeno per il momento si accontentano della posizione che hanno trovato;
- un quarto è assunto con i contratti di formazione-lavoro (13 = 25%), stipulati per lo più al nord (47.8%) ed esclusivamente nei confronti dei maschi (34.2%) e del secondario (40.6%); la più gran parte non sembra avvertire il bisogno di ulteriore formazione;
- appena poco più del 10% (11.5%) è stato assunto con contratti a termine e/o stagionali (7.7%) o saltuari/occasionalmente (3.8%);
- un altro 10% quasi (9.6%) lavora in aziende familiari, dove normalmente si re-

gistrano lavori privi di contrattazione che però sono assicurati nella continuità dall'iniziativa parentale;

- neppure un terzo dichiara lo stato di irregolarità nell'assunzione (17 = 32.7%): fenomeno che viene segnalato prevalentemente nelle Regioni del centro (41.2%) e del sud (50%) e tra i più anziani (41.4%), ma che coinvolge sia i maschi che le femmine. In proposito un dato confortante riguarda la richiesta, da parte di un buon numero di questi ex-allievi (44.4% = 8 su 17) di ritornare a riqualificare le proprie competenze.

Tav. 11 - Tipo di contratto dei ritirati che hanno trovato un'occupazione* (base = 52)

	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		BISOGNO FORMAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI	NO
1. a tempo pieno	44.2	65.2	23.5	33.3	50.0	30.8	60.9	31.0	53.1	33.3	33.3	50.0
2. a tempo parziale	7.7	4.3	17.6	0.0	7.9	7.7	0.0	13.8	3.1	16.7	0.0	11.8
3. azienda familiare	9.6	4.3	11.8	16.7	7.9	15.4	13.0	6.9	6.3	11.1	5.6	11.8
4. formaz-lavoro	25.0	47.8	11.8	0.0	34.2	0.0	47.8	6.9	40.6	0.0	11.1	32.4
5. a termine/stag.	7.7	4.3	11.8	8.3	5.3	7.7	8.7	6.9	6.3	11.1	11.1	5.9
6. occasionale	3.8	4.3	0.0	8.3	0.0	15.4	0.0	6.9	6.3	0.0	5.6	2.9
7. non regolare	32.7	17.4	41.2	50.0	34.2	30.8	21.7	41.4	37.5	22.2	44.4	26.5

* I totali di colonna possono superare il 100% perché sono state date più risposte.

Lo scenario sull'intero fronte occupazionale si chiude con la richiesta di venire a sapere *come è stato trovato il lavoro* o, se del caso, chi ha fatto da intermediario. L'andamento dei dati presentati nella Tav. 12 non lascia spazio ad equivoci; per i ritirati le soluzioni sono state soprattutto di due tipi:

- uno su cinque si è inserito nel sistema produttivo grazie all'iniziativa personale (12 = 23.1%); si tratta sia di maschi che di femmine, senza particolari distinzioni tra le variabili rilevanti;
- mentre alla maggioranza ciò non è bastato, per cui per avere successo ha dovuto far leva su familiari, amici, insomma sulle persone "che contano" (30 = 57.7%); anche in questo caso non si rilevano differenze significative tra le variabili in osservazione.

Tav. 12 - Canale tramite il quale si è trovato lavoro (base = 52 lavoratori)

	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		BISOGNO FORMAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI	NO
1. da solo	23.1	17.4	23.5	33.3	18.4	38.5	17.4	27.6	18.8	33.3	22.2	23.5
2. genitori, amici	57.7	65.2	47.1	58.3	57.9	61.5	65.2	51.7	65.6	38.9	61.1	55.9
3. concorso	7.7	0.0	17.6	8.3	10.5	0.0	0.0	13.8	3.1	16.7	0.0	11.8
4. segnalazione CFP	3.8	8.7	0.0	0.0	5.3	0.0	8.7	0.0	3.1	5.6	1.1	0.0
5. azienda dello stage	3.8	4.3	5.9	0.0	5.3	0.0	4.3	3.4	6.3	0.0	0.0	5.9
6. altro	3.8	4.3	5.9	0.0	2.6	0.0	4.3	3.4	3.1	5.6	5.6	2.9

Confrontando invece questi dati *con quelli dei lavoratori che hanno completato* la sperimentazione della FPI emergono alcuni andamenti interessanti: mentre la quota di chi è riuscito da solo riguarda pressappoco un quinto di entrambi i gruppi, tra chi ha compiuto tutto il percorso soltanto un terzo ha dovuto ricorrere alle persone influenti, contro una quota quasi raddoppiata tra i ritirati; inoltre nel primo gruppo hanno avuto buon gioco anche le segnalazioni del CFP e le aziende dove è stato effettuato lo *stage*, mentre tra chi ha abbandonato pochissimi hanno potuto usufruire di questi vantaggi.

Ulteriori confronti tra i *lavoratori di entrambi i gruppi* hanno permesso di giungere alle seguenti conclusioni:

- oltre la metà è stata assunta come apprendista, indipendentemente che siano stati portati a termine o meno i due anni della sperimentazione, e quasi tutti lavorano come dipendenti, a parte qualche raro inserimento in imprese familiari o cooperative; il lavoro autonomo o non è cercato o non sembra facilmente perseguibile relativamente al contesto in osservazione;
- gli assunti a tempo pieno o parziale sono pressappoco una metà sia tra i possessori di una qualifica ottenuta attraverso il corso che tra i ritirati, e in entrambi i casi si tratta per lo più dei residenti al nord e del secondario; è interessante notare che, tra i primi, i più svolgono un lavoro non coerente con la formazione ricevuta, mentre tra i ritirati la maggioranza ritiene di non aver bisogno di ulteriore formazione;
- anche tra quanti non sono stati assunti regolarmente si registra un andamento parallelo che riguarda un terzo circa di ciascun gruppo e che in entrambi i casi scaturisce dai residenti del centro-sud;
- infine anche nei contratti di formazione-lavoro si rilevano quote abbastanza vicine tra i due gruppi di lavoratori, una formula che sembra piuttosto indipendente rispetto alla formazione ricevuta.

2.2. Valutazione dell'esperienza formativa alla luce di quella lavorativa

Seguendo la stessa impostazione adottata per i lavoratori che avevano portato a termine il corso, anche a questo gruppo si è fatta valutare la propria esperienza formativa alla luce di quella lavorativa.

Tav. 13 - *Sarebbe stato meglio continuare a studiare o andare a lavorare?*
L'opinione dei ritirati che hanno trovato un'occupazione* (base = 52)

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		BISOGNO FORMAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI	NO
1. meglio lavorare	53.8	60.9	58.8	33.3	63.2	30.8	65.2	44.8	65.6	38.9	38.9	61.8
2. pentito abbandono	13.5	13.0	5.9	25.0	13.2	15.4	8.7	17.2	18.8	0.0	22.2	8.8
3. iscriverei nuovam.	11.5	8.7	5.9	25.0	13.2	7.7	8.7	13.8	12.5	11.1	22.2	5.9
4. prossima occasione	15.4	13.0	17.6	16.7	7.9	38.5	13.0	17.2	12.5	16.7	27.8	8.8
5. altro + NR	15.3	13.0	17.7	16.7	13.1	15.4	13.0	17.2	6.3	33.3	5.6	20.5

Oltre la metà non dimostra *nessun pentimento* nei confronti della scelta effettuata a suo tempo di andare a lavorare (28 = 53.8%; cfr. Tav. 13). Si tratta per lo più di maschi, di residenti nel centro-nord, dei più giovani di età, di chi era iscritto a corsi del secondario; un terzo di questo sottogruppo tuttavia adesso riceverebbe volentieri ulteriore formazione.

Invece nell'altra metà, se si prescinde da una ridotta quota che non ha fatto conoscere precisamente come la pensa (15.9% = altro + non risposte), tutti gli altri (un terzo circa del gruppo = 30.3%) sembrano essersi veramente *pentiti di aver abbandonato il corso* ed inoltre uno su quattro del gruppo preso nel suo insieme si dichiara disposto a iscriversi nuovamente (11.5%) o alla prossima occasione (15.4%); da notare come un tale bisogno scaturisca essenzialmente dai residenti delle Regioni del sud.

In considerazione del fatto che a prescindere dai "duri" che non vogliono più sapere di stare tra i banchi di scuola, in fondo in fondo serpeggia anche in una parte dei lavoratori che si sono ritirati un certo richiamo a "sapere di più" e/o a "contare di più" nel contesto operativo, abbiamo provato a completare la domanda nel tentativo di verificare se e quanto tra le cause dell'abbandono potrebbe essere preso in considerazione anche un errore di progettazione per aver preferito un corso piuttosto che un altro, più vicino e pertinente ai bisogni dell'utenza.

Appena 8 soggetti su 52 (15.4% - cfr. Tav. 14) ammettono che con una *qualifica diversa* avrebbero portato a termine il corso. Se si prescinde da un gruppetto che dà "altre" soluzioni al problema (21.1%), in realtà per circa due su tre di questi ex-allievi la scelta non sarebbe stata differente (63.5%). Pertanto sembra che si possa scagionare l'organizzazione da ogni responsabilità per gli abbandoni che si sono verificati durante i due anni della sperimentazione; inoltre la mancanza stessa di discriminazione tra le variabili caratterizzanti lo status dei rispondenti attesta di per sé di un atteggiamento abbastanza omogeneo e diffuso tra questi lavoratori.

Tav. 14 - Con una qualifica diversa sarebbe stato più facile portare a termine il corso?
L'opinione dei ritirati che hanno trovato un'occupazione (base = 52)

	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		BISOGNO FORMAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI	NO
1. SI, più facile	15.4	8.7	23.5	16.7	10.5	30.8	13.0	17.2	18.8	11.1	27.8	8.8
2. lo stesso	63.5	69.6	52.9	66.7	60.5	69.2	60.9	65.5	53.1	77.8	61.1	64.7
3. altro+NR	21.1	21.7	23.6	16.7	29.0	0.0	26.1	17.2	28.1	11.1	11.1	26.5

A questo punto era anche d'obbligo chiedere, sempre al fine di completare il quadro sulla scelta organizzativa del corso, se rispetto a quanto appreso durante il periodo in cui è stato frequentato il corso di FPI, qualcosa è tornata utile per svolgere l'attuale lavoro (cfr. Tav. 15).

Tav. 15 - *Che cosa, di quanto appreso nel corso, è servito di più nell'esperienza lavorativa secondo i ritirati che hanno trovato un'occupazione* (base = 52)*

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		BISOGNO FORMAZIONE	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	SI	NO
1. area teorica	7.7	0.0	17.6	8.3	7.9	7.7	0.0	13.8	9.4	5.6	11.1	5.9
2. capacità personali	17.3	17.4	5.9	33.3	21.1	7.7	8.7	24.1	6.3	38.9	22.2	14.7
3. area pratica	46.2	47.8	41.2	50.0	42.1	53.8	60.9	34.5	46.9	38.9	55.6	41.2
4. stage	11.5	8.7	23.5	0.0	7.9	23.1	4.3	17.2	9.4	16.7	11.1	11.8
5. orientamento	3.8	8.7	0.0	0.0	2.6	7.7	0.0	6.9	3.1	5.6	11.1	0.0
6. altro+NR	25.0	30.4	23.5	16.7	28.9	15.4	30.4	20.6	31.3	16.7	16.7	29.4

* I totali di colonna possono superare il 100% dato che erano ammesse più risposte.

È scontato che ad ottenere i più alti consensi è inequivocabilmente l'area pratica o delle competenze professionali (46.2%), unitamente allo sviluppo delle capacità personali (17.3%) e agli *stage* (11.5% - da notare però che nessuno al sud segnala questi ultimi). Pochissimi, invece, hanno preso in considerazione l'utilità dell'area teorica o dei saperi di base (7.7%).

Il confronto con i lavoratori che hanno completato la sperimentazione tuttavia non lascia scampo ad ulteriori interpretazioni¹: anche in questo caso tutti i meriti vengono attribuiti alle competenze professionali acquisite nel corso e agli *stage*, sebbene in un quinto dei casi si riconosca l'utilità delle conoscenze teoriche.

Siamo giunti così alla domanda finale circa gli atteggiamenti di questo particolare gruppo. Ci si chiede: il fatto di trovarsi "scoperti" da qualifiche li induce a riflettere sull'opportunità di garantirsi un futuro professionale e di carriera, intraprendendo una ulteriore formazione o riqualificazione della propria professione?

Tav. 16 - *Quanti dei ritirati che hanno trovata un lavoro avvertono il bisogno di formazione (base = 52)*

	TOTALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario
SI	34.6	39.1	23.5	41.7	31.6	46.2	30.4	37.9	28.1	44.4
NO	65.4	60.9	76.5	58.3	68.4	53.8	69.6	62.1	71.9	55.6

L'atteggiamento più diffuso, intravisto tra i dati riportati nelle tavole precedenti, purtroppo adesso trova piena ed aperta conferma tra quelli riportati nella Tav. 16:

- appena uno su tre infatti avverte il bisogno di porre riparo all'insuccesso precedente ed in questa decisione sicuramente ha avuto buon gioco l'esperienza lavorativa in atto (18 = 34.6%; 12 sono maschi e 11 più anziani); la successiva richiesta rivolta loro affinché specificassero di quale tipo di formazione avrebbero bisogno propone nuovamente l'attivazione di corsi mirati ad ottenere titoli di qualifica, post-diploma e aggiornamento professionale;
- dei rimanenti 34 (65.4%) "impermeabili" a qualsiasi *altro tipo di formazione*,

¹ Cfr. la Tav. 16 del capitolo 3.

26 sono ancora maschi e 23 appartengono al secondario; costoro rappresentano lo “zoccolo duro” del gruppo, in quanto si sono costantemente dimostrati contrari ad ogni offerta di ripresa degli studi; ma ciò che li penalizza particolarmente è la mancanza di orizzonte progettuale e, quindi, di un futuro professionale qualificante.

3. I RITIRATI ATTUALMENTE STUDENTI/ALLIEVI O INOCCUPATI/DISOCCUPATI

Questo gruppo, costituito da 58 soggetti, rappresenta il 52.7% di chi non ha portato a termine i due anni della sperimentazione e il 14.8% di quanti, indipendentemente dall'averla completata o meno, non risultano occupati. Inoltre, come per il sottocampione di quanti hanno concluso la FPI ma non lavorano, anche in questo caso si registra una suddivisione interna tra chi ha ripreso la formazione (15=25.9%) e chi al momento dell'inchiesta era ancora inoccupato/disoccupato (43=74.1%).

Tav. 17 - Distribuzione dei ritirati studenti/inoccupati in base agli Enti di appartenenza (base = 58)

ENTI	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		DOPO-CORSO	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	Studia	Disoccupato
CNOS-FAP	34.5	43.8	38.5	27.6	74.1	0.0	36.4	32.0	69.2	3.8	46.7	30.2
CIOFS-FP	65.5	56.3	61.5	72.4	25.9	100.0	63.6	68.0	30.8	96.2	53.3	69.8

Passando ad analizzare i 58 ritirati che non sono occupati alla luce delle principali *variabili di status*, troviamo che:

- nella distribuzione in base agli *Enti di appartenenza* (cfr. Tav. 17), il rapporto tra CNOS-FAP e CIOFS-FP è di un terzo (20 = 34.5%) e due terzi (38 = 65.5%). Il primo sottogruppo si caratterizza ovviamente per la presenza di soli maschi; inoltre, 18 su 20 erano iscritti a corsi nel settore secondario, soltanto 7 avevano ripreso a studiare, mentre gli altri 13 erano inoccupati o disoccupati. Oltre alla componente femminile e al terziario, ciò che contraddistingue il CIOFS-FP è la concentrazione al sud (21 su 38) e la condizione di inoccupazione/disoccupazione (30);
- nella ripartizione incrociata tra circoscrizioni geografiche, sesso, settore dei corsi e status occupazionale, troviamo ancor meglio rappresentata la realtà emersa sopra. Il 50% di questo gruppo è concentrato nelle Regioni del sud ed è composto prevalentemente da ragazze (20 su 29), della Sicilia (20 su 29): 23 su 29 sono rimaste inoccupate/disoccupate; 17 erano iscritte a corsi per i servizi all'impresa. Dal canto loro i maschi, se si prescinde dalla scontata iscrizione a corsi nel secondario (meccanico/elettromeccanico) e a una prevalente componente di disoccupati (19 su 27), appaiono sparsi pressoché ovunque sul territorio nazionale.

Entrando più direttamente in merito alla condizione in cui si sono trovati questi 58 ex-allievi al momento dell'inchiesta, anche in tale caso le domande presenti nella scheda n. 4 intendevano ricostruire l'iter del dopo abbandono, per poi arrivare a dare una valutazione complessiva dell'esperienza fin qui condotta.

Tav. 18 - *Scelte operate dai ritirati studenti/inoccupati dopo aver abbandonato il corso (base = 58)*

	TO-TA-LE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		DOPO-CORSO	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	Studentia	Disoccupato
1. iscritto ad altri corsi	20.7	25.0	23.1	17.2	25.9	13.8	27.3	12.0	30.8	11.5	66.7	4.7
2. cercato lavoro inutil.	27.6	31.3	23.1	27.6	22.2	31.0	24.2	32.0	26.9	30.8	6.7	34.9
3. attesa scelte migliori	20.7	12.5	7.7	31.0	11.1	31.0	15.2	28.0	3.8	38.5	0.0	27.9
4. altro	31.0	31.3	46.2	24.1	40.7	24.1	33.3	28.0	38.5	19.2	26.7	32.6

Dopo aver lasciato il corso questo gruppo ha operato le seguenti *scelte* (cfr. Tav. 18):

- la maggioranza relativa (16 = 27.6%) si è messa subito alla ricerca del lavoro, senza però riuscire a trovarlo; nella distribuzione geografica e per sesso appartengono pressoché a tutte le categorie, senza particolari discriminazioni, a parte lo status attuale di inoccupati/disoccupati;
- uno su cinque (20.7% - a leggera prevalenza di maschi e della minore età) si è iscritto ad altri corsi che da una successiva domanda è emerso che erano rivolti in ugual misura al passaggio alle superiori o alla prosecuzione della formazione professionale;
- dei rimanenti un gruppo, a prevalenza femminile (9 su 12), del terziario e concentrato al sud (9 su 12) si è messo in attesa di migliori opportunità;
- nella quota niente affatto indifferente di risposte "altre" (31%) vanno ricercate esperienze lavorative andate male. Quasi tutti infatti hanno detto di essersi messi subito alla ricerca di lavoro, ma i più non l'hanno trovato; mentre quei pochi che sono riusciti nell'intento in seguito hanno dovuto abbandonarlo a causa di "condizioni inaccettabili". Inoltre, qualcuno tra i maschi ha giustificato il proprio status di inattività in riferimento al servizio militare.

Il confronto con il gruppo dei non occupati che però hanno portato a termine il corso è inevitabile e riporta ad analizzare le diverse scelte effettuate in termini soprattutto di motivazione:

- oltre la metà di costoro, infatti, ha deciso di incrementare ulteriormente la propria formazione e competenze iscrivendosi ad altri corsi; dei rimanenti, pochissimi si sono "seduti" in attesa di migliori opportunità, mentre tra gli inoccupati/disoccupati sono in molti ad avvertire nonostante tutto il bisogno di riqualificare le proprie competenze professionali ma ne rimangono impediti da particolari condizioni di svantaggio (femmine+sud+terziario); e comunque manifestano di avere in campo "risorse/energie" tali da continuare ad operare scelte che prima o poi potranno verificarsi positive, pur di uscire dalla condizione attuale;

- ciò che invece fa la differenza con il gruppo dei ritirati che non sono occupati è lo stato di demotivazione di un quinto che probabilmente era già presente al momento di frequentare il corso e che, dopo averlo abbandonato, ha innescato una serie di scelte negative sommando a catena l'insuccesso ad altri insuccessi (abbandono+inoccupazione/disoccupazione+de-motivazione ad operare altre scelte di studio/lavoro...); è il caso di dire che gran parte di costoro si sono veramente "seduti" o perché scoraggiati o, fantasticando chissà quali altre opportunità, sono in attesa; mentre ciò di cui sono veramente carenti è la "mancanza di futuro", ossia di quelle risorse/energie che danno la carica per impegnarsi ad andare, nonostante tutto, contro corrente.

Rimanendo sempre in tema di *motivazioni* era interessante conoscere quali fattori hanno portato *all'abbandono del corso* (cfr. Tav. 19):

- è difficile in questo caso ricostruire lo scenario degli abbandoni, dal momento che la quota più sostenuta si riferisce ai motivi "altri"; dallo spoglio delle poche risposte scritte, la ragione maggiormente condizionante sembra essere stata la mancata voglia di studiare, a cui si aggiungono varie altre cause come i problemi di salute, la lontananza da casa, il cambio di residenza, ecc.;
- e tuttavia, se si prescinde dai motivi "altri", le quote più rilevanti di segnalazioni riguardano una condizione di disagio latente imputabile, per alcuni (15 = 25.9), all'insoddisfazione nei confronti del corso e, per altri, a motivi di contrasto con il personale operativo (11 = 19%); l'insoddisfazione è stata espressa dalle donne del sud (12 su 15), di cui soltanto 2 hanno ripreso a studiare, in quanto probabilmente refrattarie a qualsiasi iniziativa formativa, mentre il contrasto riguarda pochi casi, che però si sono verificati in tutte le circoscrizioni; da notare come siano in tutto 4 (6.9%) coloro che motivano l'abbandono per iscriversi ad altre scuole e 4 perché hanno trovato lavoro.

La dimensione motivazionale trova ulteriore risalto dal *confronto con i 52 ritirati che lavorano*: a determinare la scelta di abbandonare nel loro caso non è stata tanto l'insoddisfazione verso il corso o il contrasto con gli operatori, quanto piuttosto l'aver trovato un'opportunità occupazionale prematura ma accattivante al tempo stesso, ciò che lascia intendere che se essa non si fosse verificata probabilmente la più parte di costoro avrebbe portato a termine il corso. Invece nel caso di circa la metà dei ritirati non lavoratori l'accento viene messo sulla gestione stessa del corso; sebbene si tratti di una netta minoranza del campione, il dato tuttavia richiama ugualmente a riflettere sui fattori veicolanti questi abbandoni a causa di una gestione non sempre all'altezza della situazione.

Tav. 19 - Motivazioni dei ritirati studenti/inoccupati per l'abbandono del corso (base = 58)

	TOTALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		DOPO-CORSO	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	Studia	Disoccupato
1.	6.9	6.3	15.4	3.4	3.7	6.9	9.1	4.0	3.8	7.7	26.7	0.0
2.	6.9	6.3	0.0	10.3	7.4	6.9	0.0	16.0	3.8	7.7	0.0	9.3
3.	25.9	6.3	15.4	41.4	11.1	41.4	27.3	24.0	19.2	38.5	13.3	30.2
4.	8.6	0.0	23.1	6.9	14.8	3.4	6.1	12.0	15.4	3.8	6.7	9.3
5.	19.0	25.0	23.1	13.8	18.5	17.2	15.2	24.0	19.2	15.4	26.7	16.3
6.	32.7	56.3	23.1	24.1	44.4	24.1	42.4	20.0	38.4	26.9	26.7	34.9

Legenda:

1. per iscrizione ad altra scuola/CFP
2. per un'opportunità di lavoro che poi non si è realizzata
3. perché insoddisfatto del corso
4. per ragioni indipendenti dalla propria volontà
5. per contrasto con il personale del CFP
6. altro + NR

Tav. 20 - Con una qualifica diversa secondo i ritirati studenti/inoccupati sarebbe stato più facile portare a termine il corso (base = 58)

	TO-TALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		DOPO-CORSO	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	Studia	Disoccupato
1. SI, più facile	15.5	12.5	7.7	20.7	14.8	17.2	24.2	4.0	19.2	15.4	20.0	14.0
2. lo stesso	79.3	81.3	76.9	79.3	74.1	82.8	72.7	88.0	69.2	84.6	80.0	79.1
3. altro	5.2	6.3	15.4	0.0	11.1	0.0	3.0	8.0	11.5	0.0	0.0	7.0

L'insoddisfazione verso il corso a sua volta richiama anche nei confronti di questo gruppo all'ipotesi se con una *qualifica diversa* sarebbe stato più facile portare a termine il corso (cfr. Tav. 20). Il dubbio è stato ben presto fugato perché secondo l'80% circa di questi soggetti ciò non avrebbe fatto differenza alcuna; sono in tutto 9 (15.5%) quelli che ammettono che sarebbe stato più facile, tuttavia soltanto 3 di loro hanno ripreso a studiare.

Al fine di completare il quadro motivazionale, oltre ai *fattori* sottesi all'abbandono, era importante venire a conoscere anche quelli relativi alla *mancata occupazione* (cfr. Tav. 21):

- circa la metà ha fornito “altre” giustificazioni rispetto a quelle elencate nell'apposita domanda (22 = 44.8%); dallo spoglio delle risposte scritte risulta che a fare da denominatore comune sembra essere stata pure in questo caso la decisione di riprendere a studiare, anche perché c'è chi ha preso atto che “*chi ha solo la scuola dell'obbligo ha poche scelte*”; in ogni caso la mancanza di una qualifica è stata denunciata dalla gran parte di questo gruppo; incuriosisce il dato di chi ha ammesso di essere agli “*arresti domiciliari*”, a significare un servizio offerto non solo alle fasce più deboli ma anche il tentativo di venire incontro a quelle a rischio di devianza/emarginazione;

- i rimanenti hanno segnalato tra le cause più comuni la sfortuna (20.7% - le ragazze, il sud), la mancanza di un lavoro non corrispondente alle proprie aspirazioni (15.5%), il non aver bisogno al momento di lavorare (10.3%), il servizio militare da fare (10.3%) e la mancanza delle conoscenze che contano (6.9%).

Tav. 21 - *Motivi per cui non i ritirati studenti/inoccupati non lavorano* (base = 58)*

	TOTALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		DOPO CORSO	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	Studia	Disoccupato
1.	15.5	18.8	7.7	17.2	11.1	20.7	24.2	4.0	19.2	15.4	0.0	20.9
2.	10.3	12.5	7.7	10.3	11.1	10.3	6.1	16.0	3.8	19.2	0.0	14.0
3.	10.3	12.5	23.1	3.4	22.2	0.0	9.1	12.0	15.4	7.7	0.0	14.0
4.	6.9	12.5	15.4	0.0	0.0	120.3	3.0	12.0	0.0	7.7	0.0	9.3
5.	20.7	12.5	15.4	27.6	3.7	37.9	15.2	28.0	11.5	26.9	0.0	27.9
6.	44.8	56.3	38.5	41.4	63.0	27.6	51.6	36.0	57.6	26.9	100.0	25.6

* I totali di colonna possono superare il 100% dato che erano ammesse più risposte.

Legenda:

1. non ha trovato un lavoro adatto alle proprie aspirazioni
2. al momento non ha bisogno di lavorare
3. in attesa del servizio militare
4. per mancanza di conoscenze che contano
5. a causa della sfortuna
6. altro + NR

Andamenti e giustificazioni del tutto simili a quelli espressi dal gruppo dei non occupati che però hanno portato a termine la sperimentazione, per cui si può ritenere che si tratta di un “effetto collaterale”, quello relativo alla mancata occupazione, che poco o niente ha a che fare con il corso. Le ragioni vanno ricercate altrove, nella decisione di proseguire gli studi, nella personalità dei soggetti in osservazione e nel sistema produttivo locale.

A conferma di quanto espresso sopra sulla demotivazione di una minoranza di questo gruppo nei confronti di qualsiasi attività di studio, viene la domanda circa un *avvertito bisogno di ulteriore formazione* (cfr. Tav. 22).

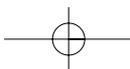
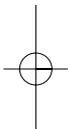
Tav. 22 - *Ritirati studenti / inoccupati che avvertono il bisogno di ulteriore formazione (base = 58)*

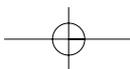
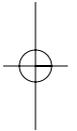
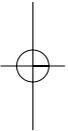
	TOTALE	ZONA			SESSO		ETÀ		SETTORE QUALIFICA		DOPO CORSO	
		Nord	Centro	Sud	M	F	fino 18	19 e più	Secondario	Terziario	Studia	Disoccupato
SI	17.2	18.8	30.8	10.3	18.5	13.8	21.2	12.0	19.2	15.4	13.3	18.6
NO	50.0	43.8	53.8	51.7	51.9	48.3	36.4	68.0	38.5	65.4	6.7	65.1
NR	32.8	37.5	15.4	37.9	29.6	37.9	42.4	20.0	42.3	19.2	80.0	16.3

Se, tra i ritirati che erano occupati, almeno uno su tre ha percepito l'esigenza di porre riparo all'insuccesso manifestando l'interesse a formarsi ulteriormente, nel gruppo in esame una tale preoccupazione riguarda solo il 17.2%, mentre la metà ha dichiarato apertamente di non volerne sapere (50% - dai 19 anni in poi) e i rimanenti



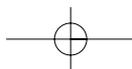
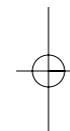
non hanno risposto (32.8% - i minorenni). In questo caso, quindi, lo “zoccolo duro” impermeabile alla formazione è ancora più consistente. Probabilmente ciò è dovuto al fatto che, non dovendosi confrontare con le mansioni da svolgere, avvertono di meno il bisogno di acquisire sempre nuove competenze.

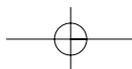
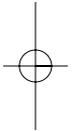
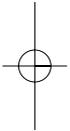






**Parte III - SINTESI CONCLUSIVA,
BIBLIOGRAFIA, APPENDICI**







CAPITOLO QUINTO

**SINTESI DEI RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE.
SUGGERIMENTI E PROVOCAZIONI**

(Guglielmo MALIZIA - Vittorio PIERONI)

Il capitolo è strutturato in *tre sezioni* principali. La prima richiama il quadro di riferimento entro il quale si colloca la presenta ricerca-azione, i suoi obiettivi e la sua metodologia; la seconda, più corposa, offre una sintesi dei risultati dei campioni "A" e "B" suddivisi tra i sottogruppi più significativi, mentre la terza fornisce una visione trasversale riassuntiva delle conclusioni maggiormente rilevanti, con indicazioni circa le aree della sperimentazione da potenziare.

1. OBIETTIVI E METODOLOGIA DELL'INDAGINE

Le indicazioni che vengono dalla *letteratura più recente* circa l'incidenza dell'istruzione e della formazione sullo sviluppo economico attestano un superamento delle posizioni più negative del passato e il raggiungimento di una sintesi. Tuttavia, la relazione è tutt'altro che semplice e diretta: in altre parole non esistono automatismi per cui si possa affermare che qualsiasi investimento nel sistema educativo conduca necessariamente ai risultati voluti e, pertanto, non sono da escludere casi di eccessiva fiducia nelle strategie dell'istruzione e della formazione o di una scelta di modalità sbagliate di intervento. Al tempo stesso va affermato che non è pensabile per un Paese realizzare una politica per lo sviluppo senza il sostegno di una popolazione adeguatamente formata, in particolare se si tiene conto dell'attuale fase di esplosione delle conoscenze e di espansione della tecnologia. Pertanto, si può dire che l'educazione è il fattore principale dello sviluppo a condizione che la sua traduzione in un progetto concreto corrisponda alle esigenze proprie di ciascun Paese.

L'attuale recupero della centralità del capitale umano e della relazione tra istruzione e formazione da una parte e istruzione dall'altra è certamente dovuta all'affermarsi del paradigma interpretativo cosiddetto "*interattivo*" (determinante non è solo la domanda di lavoro, ma anche la relazione tra questa e la qualità dell'offerta) rispetto a quello "*domandista*" della teoria del capitale umano (il fattore decisivo è l'analisi della domanda di lavoro espressa dal mercato). Tuttavia anche il modello interazionista ha i suoi limiti. Esso, pur presentando un insieme di vantaggi rispetto a quello precedente (di cui supera l'autoreferenzialità del sistema economico in quanto valorizza le connessioni di quest'ultimo con il sistema educativo, il ruolo dell'istruzione e della formazione professionale iniziali e ricorrenti, l'attenzione alle attitudini dei singoli, la sensibilità sociale, l'imparare ad apprendere, la concertazione e la negoziazione), tuttavia non incide se non marginalmente sull'assunto prin-



cipale del modello “domandista” secondo il quale il significato e il bene di ciascuno vengono a coincidere con l’utile e il produttivo. L’occupabilità del soggetto assume a valore fondamentale e nessuno può discostarsi sostanzialmente dal modello di uomo o di donna che lo sviluppo economico di un certo periodo storico richiede.

Diversa è la portata e l’incidenza di una impostazione “*personalista*” che ponga al centro la persona e non il sistema economico o le imprese o l’occupabilità. In questo caso è la persona che diviene il fine a cui vengono subordinati la crescita e i processi di istruzione/formazione. Pertanto, lo sviluppo non ha senso se dovesse ledere anche un solo soggetto. L’istruzione e la formazione non hanno valore in se stesse, ma in quanto sono considerate da ciascuno uno strumento significativo per perfezionarsi e rendersi migliore. Inoltre esse non si giustificano in quanto esigenze oggettive del tempo, ma perché le persone vi riconoscono un’esperienza che le fa crescere. Livelli anche molto elevati di crescita economica e una estrema diffusione dell’istruzione e della formazione non sono sufficienti, se al tempo stesso non rendono più persona ogni persona. Non è accettabile che la realizzazione dell’uomo si riduca al suo lavoro: il percorso da realizzare è invece quello opposto di rendere il lavoro, l’occupabilità e l’economia strumenti per sviluppare al pieno ogni persona e tutta la persona.

Recentemente nel nostro Paese l’occupazione sta aumentando e si consolidano anche gli andamenti positivi che si sono registrati negli ultimi anni. Anche i dati sulla disoccupazione, presentano un andamento senz’altro favorevole. Riguardo poi alla *transizione dei giovani al mondo del lavoro* il panorama generale degli ultimi anni in materia si presenta *più positivo e dinamico* che non quello del periodo precedente.

L’analisi dei dati per quanto riguarda il *rapporto tra istruzione/formazione e mercato del lavoro* conferma le conclusioni derivanti dalla letteratura recente richiamate sopra, su una relazione favorevole che, però, è tutt’altro che semplice e diretta. Infatti, se è vero che tutti i giovani incontrano serie problematiche al momento dell’inserimento nel sistema produttivo a ridosso dell’ottenimento del titolo di studio, tuttavia è anche vero che la condizione più difficile riguarda i giovani che non hanno conseguito titoli o ne posseggono solo di bassi. Pertanto, si può affermare che i diversi titoli di studio vengono a costituire sempre più un fattore decisivo nell’inserimento nel sistema produttivo. Va subito precisato in riferimento all’oggetto della presente ricerca che in ogni caso i dati confermano la valenza occupazionale delle qualifiche della FP.

In questo quadro teorico e fattuale si può affermare che la riforma Moratti (legge n. 53/2003) si caratterizza per l’adozione senza remore del modello “*personalistico*” dei rapporti tra istruzione e formazione da una parte e sviluppo socio-economico dall’altra. In proposito va ricordato che all’interno di una impostazione “*personalista*”, l’istruzione e la formazione non costituiscono due itinerari separati e gerarchizzati, il primo di serie A e il secondo di serie B. La concezione secondo la quale prima viene l’istruzione e per una durata la più lunga possibile, in quanto realizzante e liberante, e successivamente la formazione, purché più avanti nella carriera

dell'allievo in quanto a rischio di unilateralismo e di perpetuazione della marginalità sociale, risulta priva di fondamento. I due percorsi sono *modalità alla pari dell'educazione*, forme diverse di apprendimento e di sviluppo della personalità, occasioni di realizzazioni di autentiche vocazioni specifiche.

Tutto questo sembra presente nella riforma Moratti in particolare nella scelta di introdurre un *percorso graduale e continuo di formazione professionale parallelo a quello scolastico e universitario dai 14 ai 21 anni*, che porti all'acquisizione di qualifiche e titoli. Infatti, la formazione professionale non può più essere concepita come un addestramento finalizzato esclusivamente all'insegnamento di destrezze manuali, né la distinzione con l'istruzione va vista nel fatto che questa si focalizza nell'acquisizione di saperi in qualche misura astratti rispetto al contesto, mentre quella si occupa della loro realizzazione nel mercato del lavoro o nel fatto che l'oggetto è differente, essendo la cultura del lavoro quello proprio della formazione professionale, perché anche la scuola si interessa di cultura del lavoro. La formazione professionale non è qualcosa di marginale o di terminale, ma rappresenta un principio pedagogico capace di rispondere alle esigenze del pieno sviluppo della persona secondo un approccio specifico fondato sull'esperienza reale e sulla riflessione in ordine alla prassi che permette di intervenire nel processo di costruzione dell'identità personale. Questo tuttavia non significa che sia la stessa cosa dell'istruzione: conoscere con l'obiettivo principale di agire, costruire e produrre non può essere confuso con il conoscere e agire con l'intento prioritario di conoscere.

In questa prospettiva i progetti formativi finalizzati all'*orientamento* e all'*accompagnamento* al lavoro diventano un elemento centrale di *mediazione*, costituiscono un "anello" di interconnessione tra il singolo utente (qualunque sia la categoria di appartenenza), il sistema delle istituzioni educative e le istanze del mondo economico e produttivo. Rappresentano in ultima analisi una "leva del cambio" del sistema sociale.

Per i *soggetti in età evolutiva*, in particolare, ciò significa uno specifico impegno formativo alle scelte, quale parte integrante del processo educativo in generale, in vista del raggiungimento di una certa maturità professionale e dello sviluppo di attitudini, interessi e valori necessari per far fronte al cambiamento che avviene nel mondo dell'occupazione. Inoltre, per la collettività presa nel suo insieme si richiede l'acquisizione di una mentalità attenta alla "trasversalità", ossia a un "lavoro di rete" collaborativo, in un'ottica di superamento di cementati confini di appartenenza. Tutto questo suppone al tempo stesso un'azione coordinata che permetta l'integrazione, in forma articolata, tra destinatari del servizio, sistemi educativi pubblici e privati, mondo del lavoro, presenza delle amministrazioni locali e investimento nelle risorse del territorio.

All'interno di queste strategie anche le attività di orientamento e accompagnamento al lavoro si presentano come un processo ampio e complesso che *coinvolge il singolo e la collettività*. È la risultante dello sforzo incrociato di molteplici istituzioni educative ed agenzie sociali (FP, scuola, università, famiglia, gruppi, associazioni, aziende, ecc.), di svariate figure professionali e di diverse parti sociali, politi-

che ed economiche in gioco. Ciò suppone un'azione coordinata che permetta l'integrazione, in un sistema triadico articolato, tra mercato del lavoro, formazione/istruzione e soggetti destinatari del servizio.

La presente rilevazione, che fa parte di un più ampio progetto di indagine, avviato nel 2000, intende contribuire allo sviluppo della formazione professionale contestualmente e in sinergia con la riforma in corso del sistema educativo di istruzione e di formazione. Più specificamente, l'innovazione, a cui il progetto complessivo si è collegato al momento del suo inizio nel 2000, era costituita dall'introduzione dell'*obbligo formativo* fino a 18 anni di età che aveva riconosciuto alla formazione professionale lo statuto di "sistema formativo specifico" in rete con quello dell'istruzione e in stretto contatto con il mondo del lavoro. Tuttavia, il salto di qualità che si è prodotto allora nella legislazione sulla formazione professionale è avvenuto più in *linea di principio* che nella realtà, perché le conseguenze positive dell'innovazione introdotta con la legge n. 144/49 sono state praticamente annullate dagli effetti combinati delle leggi n. 9/99 e n. 30/2000.

Una ripresa del processo di riforma può venire senz'altro dall'approvazione della *legge delega Moratti*, n. 53/2003. Come si è detto sopra, questa sembra da una parte riconoscere pari dignità formativa alla formazione professionale e dall'altra rispondere in maniera soddisfacente alle esigenze di formazione degli adolescenti e dei giovani che hanno "l'intelligenza nelle mani", prevedendo un percorso graduale e continuo di formazione professionale, parallelo a quello scolastico e universitario, dai 14 ai 21 anni. Comunque, tale risultato positivo è tutt'altro che scontato non solo per le resistenze all'innovazione che si manifestano in vari modi, ma anche perché la riforma Moratti è una legge di principi e ha bisogno di decreti attuativi adeguati per essere messa in pratica. Di qui l'importanza di verificare i risultati della sperimentazione della FPI, realizzata nel 2000-02, nel momento della transizione al mondo del lavoro o della prosecuzione della formazione, come ha tentato di fare il presente progetto di "follow-up".

2. SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI EMERSI DAI CAMPIONI "A" E "B"

Questa sezione intende fornire una *visione complessiva* degli orientamenti più significativi che sul piano dei dati è possibile trarre dall'andamento della ricerca-azione. Il filo rosso del discorso è costituito dai campioni "A" e "B" e dalle loro articolazioni interne.

2.1. Gli ex-allievi che hanno portato a termine i due anni della sperimentazione

L'identikit di questo gruppo si caratterizza anzitutto per l'*appartenenza ai due Enti*, che a loro volta sono all'origine di due catene di variabili intrecciate:

- il CNOS-FAP comprende i due terzi del gruppo, caratterizzati dalla prevalente presenza di maschi, di iscritti a corsi del settore secondario e dei più giovani (fi-

no a 18 anni: 70.5%; 177 su 305); variabile quest'ultima che sicuramente ha esercitato una incidenza significativa sulla scelta di continuare a studiare che è stata adottata dalla metà circa di questo sottocampione;

- mentre nel CIOFS-FP il gruppo delle variabile connesse con l'appartenenza all'Ente è costituita dalla prevalente presenza di femmine, da una età più avanzata, dagli iscritti ai corsi del terziario.

Al fine di verificare il successo della sperimentazione era opportuno rilevare quanti, tra coloro che avevano portato a termine i due anni del corso, avevano lasciato il CFP *qualifica alla mano*:

- è senz'altro *positivo* che l'88.8% di chi ha frequentato l'intero biennio, cioè la più gran parte, abbia conseguito tale titolo;
- al tempo stesso va rilevato che 55 (pari all'11.2% del gruppo) non sono riusciti a raggiungere tale traguardo¹; di essi nonostante tutto 6 (3.8%) avevano già trovato lavoro;
- un altro segnale *favorevole* va identificato nel fatto che al momento del monitoraggio il 70.7% tra i qualificati lavorava (30%) o aveva proseguito la formazione (40.7%), mentre la quota inoccupata/disoccupata ammontava al 29.3%;
- il maggior numero dei qualificati proviene dai corsi del comparto secondario, con particolare riferimento alla meccanica ed elettromeccanica, mentre nel terziario si rilevano quasi esclusivamente qualifiche nei servizi alle imprese.

Il confronto tra i *settori* di appartenenza dei qualificati e le loro *successive scelte* ha permesso di rilevare che:

- entrambi i comparti hanno consentito l'ingresso immediato o in tempi abbastanza contratti *nel sistema produttivo* al 30% degli ex-allievi, e più in particolare al 28.8% dei qualificati del settore secondario e al 31.2% del terziario; a sua volta il gruppo dei lavoratori appare abbastanza equamente distribuito all'interno delle variabili quali sesso, età, zona geografica;
- nel secondario il 52.3% ha avvertito il bisogno di *continuare a studiare*, mentre nel terziario tale urgenza è stata sentita da poco più di un quinto (23.1%); in pratica, tra coloro che hanno ripreso a studiare si mettono in evidenza i maschi, l'età fino ai 18 anni, il nord, il settore secondario; si può ipotizzare che sulla decisione di proseguire la formazione abbia almeno in parte pesato la variabile età, dal momento che quella minore è correlata al secondario, mentre nel terziario prevalgono quanti hanno compiuto i 19 anni o più;
- nel terziario quasi la metà degli ex-allievi (45.7%) è rimasto *inoccupato* o comunque ha dichiarato di essere *disoccupato* al momento dell'inchiesta, fenomeno che tra le fila del secondario riguarda meno di un quinto degli intervistati (18.8%); di fatto tra chi è rimasto ancora inoccupato/disoccupato si trovano

¹ O comunque non hanno dato risposta al riguardo. In proposito va precisato che soltanto 12 lo hanno ammesso esplicitamente.

soprattutto le femmine, gli ex-allievi più anziani, il sud, il terziario; in questo caso un peso maggiore potrebbe essere stato esercitato dalla differente condizione che attraversa il Paese da nord a sud.

2.1.1. Gli ex-allievi che hanno trovato lavoro alla conclusione del biennio di sperimentazione

Si tratta di 159 soggetti e rappresentano un terzo circa (32.3%) del gruppo di chi ha portato a termine la FPI. Non tutti sono riusciti a farlo con successo in quanto 28 (circa uno su cinque degli occupati) non hanno conseguito la qualifica; nonostante ciò, come si è già messo più volte in risalto, essi hanno trovato ugualmente un lavoro.

Preso nell'insieme, questo gruppo si presenta abbastanza equamente suddiviso nell'*appartenenza ai due Enti*. Anche all'interno delle due catene di variabili (sesso/settore) che ad essi si collega si riscontra una distribuzione sufficientemente proporzionata.

Il 50% quasi è riuscito a trovare un *lavoro rispondente alla qualifica* ottenuta e un altro quinto uno parzialmente tale. A sua volta il 30% circa ha dovuto accontentarsi (almeno temporaneamente) del tipo di occupazione che era disponibile, seppure diverso dalle competenze apprese durante i due anni. L'andamento è abbastanza soddisfacente e rinvia per gli aspetti meno positivi alle responsabilità degli Enti locali anzitutto, ma anche dei Centri, nella programmazione dei corsi in modo che corrispondano in maniera più adeguata alla domanda del territorio.

L'80% quasi degli occupati svolge un lavoro *dipendente* e oltre la metà in qualità di *apprendista*, mentre un quinto circa come operaio. Gli *assunti regolarmente* a tempo pieno o parziale nell'insieme raggiungono quasi la metà dei lavoratori; ad essi si aggiunge un terzo che può contare su un contratto di formazione-lavoro, mentre minoranze esigue indicano anche la presenza di contratti occasionali, a termine, periodi di prova o l'inserimento in aziende di famiglia; nei confronti di un 35.2% si registra tuttavia la mancanza di una regolare assunzione. L'andamento dei dati mette in evidenza che, pur essendoci stato un buon riconoscimento da parte del sistema delle imprese nei confronti dell'attività formativa e delle qualifiche, tuttavia questo non è stato pieno e tale fenomeno negativo ha riguardato una porzione consistente dei lavoratori. In altre parole non sempre si è tenuto conto, soprattutto nelle regioni del sud, dell'esperienza formativa da cui erano appena usciti questi giovani e del "rispetto" dovuto loro in base al titolo conseguito.

È senz'altro positivo il dato secondo cui il 71% degli ex-allievi occupati sono entrati nel sistema produttivo *entro tre mesi dal termine della sperimentazione*. Esso però va visto anche in relazione alla percentuale di quanti non sono stati regolarmente assunti e in rapporto a questi ultimi potrebbe anche attestare un atteggiamento "predatorio" e privo di scrupoli da parte dei datori di lavoro: questi giovani infatti "fanno gola" sul mercato del lavoro per la formazione ricevuta e per il marchio di qualità dell'Ente di estrazione, ma poi li si impiega a proprio uso e consumo con la possibilità anche di liberarsene al momento giusto e/o di riciclarli a seconda delle opportunità.

Al contrario, il lato veramente *positivo* emerso da questo gruppo viene dalla *valutazione della sperimentazione*. I due anni del corso di FPI sono stati giudicati quasi all'unanimità, da coloro che l'hanno portata a termine, molto o abbastanza soddisfacenti (96.9%), in particolare dalla componente femminile, dai più anziani, da coloro che hanno frequentato il terziario, e in particolare da chi ha trovato coerenza tra la formazione ricevuta e le mansioni svolte; le valutazioni negative sono limitate al "poco" e scaturiscono da appena il 3.1% del gruppo degli occupati. Essendo il gruppo degli insoddisfatti tanto ridotto, sono emerse ben poche indicazioni circa i cambiamenti da apportare e che, pertanto, non possono essere considerate rappresentative del campione; in ogni caso, esse offrono tre tipi di suggerimenti che non vanno a nostro parere sottovalutati:

- allungamento della sperimentazione a 3 anni, per ottenere una specializzazione;
- aumento del numero dello/degli stage ed estensione della loro durata;
- introduzione di un livello più elevato di formazione in informatica e in inglese.

Nei confronti del *lavoro* svolto, il numero dei soddisfatti rimane sostanzialmente immutato a parte una leggera diminuzione (93.1%), tant'è che assommano ad appena una decina circa le valutazioni negative emesse. In questo caso si dimostrano più positivi i maschi, gli iscritti ai corsi del secondario, coloro che hanno trovato una buona corrispondenza tra il lavoro svolto ed i corsi frequentati e gli ex-allievi del nord.

Il *confronto* tra i dati sulla soddisfazione riguardo alla sperimentazione e al lavoro permette di fare alcune precisazioni circa l'andamento dei risultati tra i vari sottogruppi. I maschi ed il settore secondario esprimono valutazioni leggermente più favorevoli nei confronti dell'esperienza lavorativa piuttosto che della formazione ricevuta; viceversa le femmine ed il terziario sono più positive nei confronti dei corsi che dell'attuale lavoro. Tra le Regioni, quelle del nord si evidenziano per manifestare in entrambi i casi il consenso più elevato, mentre il centro-sud trova più difficile valutare l'esperienza lavorativa nella stessa misura di quella formativa (che invece è stata ampiamente riconosciuta valida dappertutto, senza troppe differenze). Un'altra variabile che ha manifestato i più alti livelli di soddisfazione nei confronti di entrambe le esperienze riguarda coloro che hanno potuto sperimentare la coerenza tra la formazione ricevuta e l'attività svolta.

Da ultimo, i dati attestano che ciò che è servito a fare da "*trait d'union*" tra la soddisfazione provata per il lavoro svolto e la formazione ricevuta nei due anni della sperimentazione è *l'influenza positiva esercitata da alcuni aspetti del corso di FPI*. In particolare, si tratta dello sviluppo delle abilità professionali e degli *stage*, che hanno avuto una ricaduta diretta favorevole sull'attuale svolgimento delle mansioni.

2.1.2. *Gli ex-allievi che al termine della FPI hanno proseguito la formazione o non hanno trovato lavoro*

Rispetto alla quota di chi ha portato a termine i due anni della sperimentazione il gruppo di chi *ha continuato gli studi* (studenti/allievi) *o non è occupato* (inoccupati/disoccupati) comprende oltre i due terzi degli intervistati (67.7%). Più in parti-

colare, i primi sono 193 (il 39.2% di chi ha portato a termine il corso ed il 58% del sottocampione in esame) e i secondi 140 (28.5% e 42%, rispettivamente).

A sua volta il sottogruppo degli *studenti/allievi* è *composto* prevalentemente da maschi, dai più giovani, da chi ha frequentato corsi nel settore secondario e dai residenti nelle Regioni del nord. Il sottogruppo degli *inoccupati/disoccupati* presenta caratteristiche diverse, ossia una leggera prevalenza di femmine, dei più anziani, di iscritti al terziario (90), e soprattutto di residenti nelle Regioni del sud/isole. Se nei loro confronti potrebbe scattare immediatamente l'ipotesi di una stretta relazione tra il loro status attuale e fattori di insuccesso al termine della sperimentazione, in realtà troviamo che soltanto 12 sono senza qualifica, per cui le ragioni vanno trovate altrove, in particolare nella residenza che per oltre i tre quarti di loro si colloca nelle Regioni del sud.

Circa due su tre appartengono al *CNOS-FAP* (63.7%) e l'altro terzo al *CIOFS-FP* (36.3%); ciascun gruppo è caratterizzato dai soliti tratti specifici quanto al sesso, alla collocazione geografica e al settore di qualifica. Al tempo stesso i dati disaggregati evidenziano status differenziati a seconda dell'*età*: nel gruppo di coloro che hanno deciso di proseguire la formazione quanti hanno fino a 18 anni sono oltre i due terzi; mentre quelli che hanno compiuto almeno 19 anni a loro volta compongono oltre i due terzi della quota degli attuali inoccupati/disoccupati.

Tra coloro che hanno proseguito la formazione, tre su quattro si sono iscritti a *corsi di specializzazione*. A questo proposito va ribadito che la maggioranza dei CFP del CNOS-FAP che si trovano nel nord e nel centro, attiva, dopo il corso biennale, un anno di specializzazione per cui la decisione di continuare gli studi costituisce una precisa scelta dell'allievo e non è determinata dal fatto che non si è trovato un lavoro. In ogni caso si tratta di un dato di cui bisognerà tener conto nel mettere a regime il sistema di istruzione e di formazione professionale, dal momento che la quota di chi ha ripreso a studiare non è niente affatto indifferente, ma riguarda il 40% di quanti hanno portato a termine la sperimentazione. Inoltre, l'andamento ricordato offre elementi per affermare che l'attuazione della riforma Moratti che prevede un corso triennale per il conseguimento della qualifica sta procedendo nella giusta direzione.

Tra *chi non si è iscritto ad altri corsi* una quota pari ad una cinquantina di soggetti (il 37.7% di questo gruppo) avverte il bisogno di *ulteriore formazione* e/o di riqualificazione delle proprie competenze professionali, ma finora non lo ha fatto con tutta probabilità a causa di alcune condizioni di svantaggio che spesso si presentano abbastanza intrecciate tra loro (le femmine, l'età più avanzata, il centro-sud, il terziario). Benché ambiscano anch'essi a frequentare corsi di specializzazione, a questi soggetti tuttavia andrebbe bene qualsiasi altra qualifica o tirocinio o patente di mestiere, pur di uscire dalla condizione attuale.

Così come tra i lavoratori, anche tra gli studenti/allievi e inoccupati/disoccupati si rilevano comunque *alti consensi nei confronti della formazione ricevuta* dalla quasi totalità del gruppo (96.3%); appena una decina gli insoddisfatti. Il confronto con la valutazione emessa dai lavoratori porta a rilevare tuttavia alcune differenze tra i due gruppi:

- anzitutto il gradiente di soddisfazione è rimasto sostanzialmente invariato;
- inoltre le valutazioni più positive sono scaturite, tra i lavoratori, dal gruppo che fa capo alla componente femminile, mentre tra i non occupati dalla componente maschile e variabili intrecciate;
- infine è interessante notare che mentre tra i lavoratori ciò che fa la differenza è la coerenza tra la formazione ricevuta ed il lavoro svolto, tra i non lavoratori questa stessa differenza passa tra chi ha ripreso a studiare e chi è rimasto tutto in inoccupato/disoccupato.

Di conseguenza, se si poteva insinuare che nella ripresa degli studi avesse giocato una insufficiente preparazione fornita dalla sperimentazione, in realtà le più alte valutazioni scaturite dalla quasi totalità del gruppo degli studenti/allievi (190 su 193) smentiscono del tutto una tale congettura. Pertanto, l'alto consenso nei confronti dei due anni della FPI, ottenuto quasi nella stessa misura dalle diverse componenti (maschi e femmine, secondario e terziario...), lascia intendere che la *sperimentazione "non si tocca"*; in altri termini, le scelte effettuate dopo il corso da chi attualmente si trova su posizioni contrapposte (lavoratori e non, studenti e disoccupati...) non sono direttamente collegabili all'esperienza formativa.

Una riprova in tal senso viene dal constatare che tutti indistintamente hanno in ugual misura *valutato a pieni voti le competenze professionali* e le abilità pratiche acquisite mediante il corso. Ciò sta a significare che in fondo la sperimentazione ha accontentato la generalità degli ex-allievi, grazie soprattutto alla praticità dell'offerta, indipendentemente poi dal tipo di inserimento successivo alla FPI.

Infine un'ulteriore conferma a supporto della validità della sperimentazione viene da un'apposita provocazione mirata a verificare se con una *qualifica diversa* sarebbe stato più facile trovare lavoro. La quasi totalità, se si esclude chi ha proseguito la formazione e che correttamente non ha risposto, ritiene che la situazione non sarebbe cambiata.

Si sono chieste le *ragioni* specifiche per cui il gruppo degli studenti/allievi e degli inoccupati/occupati *non è inserito nel lavoro*:

- soltanto un terzo ha fatto conoscere i fattori impedienti: per alcuni si tratta di non corrispondenza del lavoro alle proprie aspirazioni o alla qualifica conseguita; per altri, soprattutto per coloro che non hanno bisogno di mettersi subito al lavoro, è questione di attendere migliori opportunità o di trovare le conoscenze "giuste"; altri ancora non sono entrati nel mercato del lavoro perché sono in attesa di fare il servizio militare;
- quanto alla restante quota di due terzi, la quasi totalità ha fatto la *scelta di proseguire la formazione*, rinviando al termine del nuovo corso la ricerca dell'occupazione. Tale opzione appare diversamente motivata in dipendenza soprattutto dalle Regioni di residenza: gli ex-allievi del nord si richiamano per lo più all'esigenza di ottenere una specializzazione, in quanto la qualifica da sola non basta e le imprese in genere richiedono maggiore esperienza e/o personale dotato di maggior esperienza; per quelli delle Regioni del sud uno dei motivi principali è

la mancanza di occupazione localmente oppure, quando la si trova, si tratta di un lavoro mal retribuito o al nero. In entrambi i casi sono in molti a sostenere di aver pensato subito di rimettersi a studiare, manifestando espressamente il desiderio di accrescere le proprie competenze professionali; tuttavia c'è anche una minoranza che ammette di non essersi dato ancora da fare a cercare lavoro ed altri che sono ancora in attesa di concorsi, prove o test di assunzione o dei relativi risultati.

2.2. Gli ex-allievi che si sono ritirati lungo i due anni della sperimentazione

Gli ex-allievi che per una qualsiasi ragione si sono ritirati durante i due anni della sperimentazione sono stati complessivamente 110, distribuiti in parti simili tra chi al momento del sondaggio aveva conseguito ugualmente un'occupazione (52 soggetti o 47.3%) e chi invece era rimasto ancora inoccupato/disoccupato o aveva ripreso a studiare (58 o 52.8%).

Considerati nell'insieme, i 110 ritirati si caratterizzano anch'essi per due gruppi di variabili tra loro connesse che fanno capo ai due distinti *Enti* di appartenenza:

- 48 (43.6%) erano iscritti nei CFP del CNOS-FAP: sono tutti maschi e ovviamente frequentavano corsi nel settore secondario; provengono pressoché da tutte le Regioni, ma ciò che li caratterizza è la quota di coloro che già lavorano combinata con una età fino a 18 anni;
- gli altri 62 frequentavano corsi nel CIOFS-FP: di essi 42 sono femmine e un'altrrettanta aliquota ha partecipato a corsi del terziario; ciò che distingue questo gruppo è la forte presenza di disoccupati, unitamente alla residenza nelle Regioni del centro-sud e ad un lieve prevalere delle età più elevate.

I ritiri si sono verificati in più della metà dei casi nei corsi del *secondario* (58 = 52.7%) e meno nel *terziario* (44 = 40%). Inoltre va notato che nel secondario la quota più consistente di *drop-out* proviene dal settore meccanico e in parte anche dall'elettromeccanico; si tratta ovviamente di soli maschi, in gran parte del nord, ed è forse questa la ragione per cui almeno una metà ha trovato subito lavoro. Gli abbandoni nel terziario riguardano quasi esclusivamente i corsi per i servizi alle imprese ed i componenti il gruppo paiono segnati da una serie di condizioni svantaggiate (femmine, residenza nella Regioni del sud, inoccupati/disoccupati).

L'andamento di questi dati lascia intuire che nonostante tutto sussistono ancora alcune variabili *territoriali* condizionanti la dinamica dell'attività formativa in funzione occupazionale: chi vive nelle Regioni del nord può permettersi il lusso di abbandonare gli studi, tanto il lavoro lo trova ugualmente, mentre al sud si rischia più facilmente di rimanere ugualmente fuori dal sistema produttivo sia abbandonando che portando a termine il corso.

2.2.1. I ritirati che hanno trovato lavoro

Gli ex-allievi che nonostante l'abbandono del corso hanno trovato lavoro sono 52, il 47.3% del gruppo dei ritirati. Anch'essi si suddividono in parti equivalenti tra

gli Enti e si distinguono per le solite variabili tra loro connesse. Tuttavia, in questo caso ciò che fa la differenza è l'atteggiamento verso la formazione, nei cui confronti due maschi su tre presentano un elevato livello di disaffezione, mentre tra le femmine la stessa proporzione è a favore.

E tuttavia, prima ancora di analizzare l'esperienza era importante conoscere le *motivazioni* che avevano portato questi lavoratori ad abbandonare il corso prima del termine. Su tale domanda si possono fondare infatti due ipotesi, almeno per una certa quota del gruppo: quella di una offerta occupazionale prematura ma al tempo stesso accattivante al punto da ritenerla migliore dell'offerta formativa in atto; oppure quella dell'insoddisfazione o del contrasto interno con il personale del CFP.

Ed effettivamente la prima ipotesi trova conferma nella metà quasi dei lavoratori. *L'offerta occupazionale, prematura ma interessante*, è avvenuta soprattutto nelle Regioni del centro e del sud ed ha riguardato prevalentemente le ragazze, i più anziani e il terziario. Dall'insieme di tali componenti si deduce che queste attuali lavoratrici sono state messe di fronte ad occasioni che capitano piuttosto raramente stando nel meridione; data anche l'età, si è preferito cogliere al volo l'opportunità che si presentava loro. Di esse, tuttavia, una quota niente affatto indifferente, seppure non dichiara apertamente di essersi pentita della scelta, ammette comunque il bisogno di riqualificare ulteriormente le proprie competenze.

L'altra ipotesi presa in considerazione trova riscontro in abbandoni dovuti a *contrast*i interni con operatori o a alla *delusione* provata nei confronti del corso. Queste motivazioni, tuttavia, sono state espresse solo da circa uno su cinque del gruppo, quasi esclusivamente maschi, del nord.

Sono in pochi ad ammettere un abbandono dovuto a motivazioni indipendenti dalla propria volontà; emergono piuttosto numerose "*altre*" cause che secondo lo spoglio delle risposte aperte consistono nel bisogno di andare subito a lavorare oppure nella mancata voglia di studiare; per alcuni maschi viene riportato a giustificazione il servizio militare. Al tempo stesso è interessante notare come circa una metà di questo sottogruppo soltanto adesso avverta il bisogno di ulteriore formazione.

Questa prima serie di dati giustificativi dell'abbandono sembrerebbero *invalidare* quasi del tutto l'ipotesi di fattori attribuibili ai contenuti e alla organizzazione della sperimentazione. Solo una minoranza ha lasciato il corso in anticipo per contrasto o insoddisfazione, mentre i più hanno trovato opportunità da non perdere e per un terzo circa si è trattato di cause indipendenti dalla propria volontà.

Passando poi a connotare i vari aspetti dell'*esperienza lavorativa*, oltre due su tre lavorano in qualità di dipendenti; in aggiunta più della metà è stata assunta con la qualifica di "apprendista" e a uno su quattro (25%) è stata riconosciuta quella di "operaio". Più della metà è assunto a tempo pieno o parziale, un quarto con i contratti di formazione-lavoro, appena poco più del 10% con contratti a termine e/o stagionali o saltuari/occasional, mentre un altro 10% lavora in aziende familiari; neppure un terzo dichiara lo stato di irregolarità nell'assunzione. Dal confronto con il gruppo dei lavoratori che hanno portato a termine il percorso formativo, quest'ulti-

mo dato conferma che una parte minoritaria, seppure consistente, del mondo produttivo, prima ancora che al possesso di una qualifica e della qualità della formazione ricevuta, bada ad incardinare il nuovo arrivato nelle mansioni e nelle prassi burocratiche meno obbliganti e/o meglio agevolanti l'azienda. In tutto questo più che il sesso e le variabili connesse hanno giocato la diversa estrazione dalle Regioni del nord o del centro-sud. Tali comportamenti inducono in ogni caso a riflettere sull'urgenza di redigere i progetti finalizzati ad attività formative con la partecipazione attiva del mondo delle imprese, così da garantire una sempre migliore ottimizzazione degli investimenti nella risorsa-uomo.

A completare il quadro viene poi il dato secondo cui per circa il 60% l'occupazione di questa forza-lavoro debole/non qualificata è stata il prodotto di una "contrattazione clientelare" a livello parentale/amicale. Confrontando invece questi dati con quelli dei lavoratori che hanno completato la sperimentazione della FPI emergono alcuni andamenti interessanti: mentre la quota di chi è riuscito da solo riguarda pressappoco un quinto di entrambi i gruppi, tra chi ha compiuto tutto il percorso soltanto un terzo ha dovuto ricorrere alle persone influenti, contro una quota quasi raddoppiata tra i ritirati; inoltre nel primo gruppo hanno avuto buon gioco anche le segnalazioni del CFP e le aziende dove è stato effettuato lo stage, mentre tra chi ha abbandonato pochissimi hanno potuto usufruire di questi vantaggi.

Da ulteriori confronti tra i lavoratori di entrambi i gruppi, emerge che oltre la metà è stata assunta come apprendista, indipendentemente dal fatto che siano stati portati a termine o meno i due anni della sperimentazione, e che quasi tutti lavorano come dipendenti, a parte qualche raro inserimento in imprese familiari o cooperative; il lavoro autonomo o non è cercato o non sembra facilmente perseguibile relativamente al contesto in osservazione. Gli assunti a tempo pieno o parziale sono pressappoco una metà sia tra i possessori di una qualifica ottenuta attraverso il corso che tra i ritirati, e in entrambi i casi si tratta per lo più dei residenti al nord e del secondario; è interessante notare che, tra i primi, i più svolgono un lavoro non coerente con la formazione ricevuta, mentre tra i ritirati la maggioranza ritiene di non aver bisogno di ulteriore formazione. Anche tra quanti non sono stati assunti regolarmente si registra un andamento parallelo che riguarda un terzo circa di ciascun gruppo e che in entrambi i casi scaturisce dai residenti del centro-sud. Infine pure nei contratti di formazione-lavoro si rilevano quote abbastanza vicine tra i due gruppi di lavoratori, una formula che sembra abbastanza indipendente rispetto alla formazione ricevuta.

Seguendo la stessa impostazione adottata per i lavoratori che avevano portato a termine il corso, anche a questo gruppo si è fatta valutare la propria esperienza formativa alla luce di quella lavorativa.

Oltre la metà non dimostra *nessun pentimento* nei confronti della scelta effettuata a suo tempo di andare a lavorare. Invece un terzo è dell'opinione opposta ed inoltre uno su quattro del gruppo preso nel suo insieme si dichiara disposto a iscriversi nuovamente o alla prossima occasione. In sostanza a prescindere dai "duri" che non vogliono più sapere di stare tra i banchi di scuola, in fondo in fondo serpeggia

anche in una parte dei lavoratori che si sono ritirati un certo richiamo a “sapere di più” e/o a “contare di più” nel contesto operativo.

E allora prima di chiudere con questo gruppo rimane ancora da chiarire il dubbio se l’offerta formativa sia stata sempre e/o del tutto indovinata nei confronti dei bisogni di questa utenza o se progettando altri tipi di corso essa avrebbe conseguito un miglior successo. Tale perplessità viene ben presto fugato da almeno due su tre dei lavoratori ritirati, per i quali *qualsiasi altro corso non avrebbe ottenuto miglior risultato* e quel poco che è stato appreso, soprattutto in termini pratici, è stato sapientemente messo a buon frutto nel lavoro, per cui allo stato attuale ci si accontenta così. Per il progetto di sperimentazione questo dato non è di poco conto, in quanto si aggiunge a tutti gli altri che di volta in volta hanno confermato che la proposta di FPI non è stata mai messa in questione e quindi l’insuccesso dovuto agli abbandoni va ricercato altrove, in altri fattori intervenienti.

Infine era d’obbligo chiedersi: il fatto di trovarsi a lavorare “scoperti” da titoli di studio non induce questi giovani a riflettere sull’opportunità di garantirsi un futuro professionale e di carriera mediante il ricorso ad *ulteriori studi*? Appena uno su tre avverte il bisogno di porre riparo all’insuccesso precedente, riprendendo nei limiti del possibile un iter formativo, ed in questa decisione sicuramente ha avuto buon gioco l’esperienza lavorativa in atto. Lo “zoccolo duro” del gruppo, gli “impermeabili” a qualsiasi tipo di formazione è composto soprattutto da maschi, del secondario; ciò che li penalizza particolarmente è la mancanza di orizzonte progettuale e, quindi, di un futuro professionale qualificante.

2.2.2. *I ritirati attualmente studenti/allievi o inoccupati/disoccupati*

Questo gruppo, costituito da 58 soggetti, rappresenta il 52.7% di chi non ha portato a termine i due anni della sperimentazione. Inoltre, come per il sottocampione di quanti hanno concluso la FPI ma non lavorano, anche in questo caso si registra una suddivisione interna tra chi ha ripreso la formazione (15 = 25.9%) e chi al momento dell’inchiesta era ancora inoccupato/disoccupato (43 = 74.1%).

Nella distribuzione per *Enti* di appartenenza ciascun gruppo è identificato, come sempre, dalle caratteristiche che gli sono peculiari in base al sesso e al settore di iscrizione. L’unica differenza consiste in un rovesciamento delle posizioni rispetto al gruppo dei non occupati che però avevano portato a termine il corso: in questo caso, infatti, due su tre appartengono al CIOFS-FP e in terzo al CNOS-FAP.

Dopo aver abbandonato il corso, la maggioranza relativa, il 30% quasi, si è messa subito alla ricerca del lavoro, senza però riuscire a trovarlo, uno su cinque (a leggera prevalenza di maschi e dei più giovani) si è iscritto ad altri corsi che erano rivolti in ugual misura al passaggio alle superiori o alla prosecuzione della FP. Un gruppo, a prevalenza femminile, del terziario e concentrato al sud si è messo in attesa di migliori opportunità. Inoltre, nella quota niente affatto indifferente di risposte “altre” (31%) vanno ricercate esperienze lavorative andate male: quasi tutti infatti hanno detto di essersi messi subito alla ricerca di lavoro, ma i più non l’hanno trovato; mentre quei pochi che sono riusciti nell’intento in seguito hanno dovuto ab-

bandonarlo a causa di “condizioni inaccettabili”; infine, qualcuno tra i maschi ha giustificato il proprio status di inattività con riferimento al servizio militare.

Il *confronto* con il gruppo degli studenti/allievi o inoccupati/disoccupati che però hanno portato a termine il corso è inevitabile e riporta ad analizzare le diverse scelte effettuate in termini soprattutto di motivazione.

Oltre la metà del gruppo appena ricordato, infatti, ha deciso di incrementare ulteriormente la propria formazione e competenze iscrivendosi ad altri corsi; dei rimanenti, pochissimi si sono “seduti” in attesa di migliori opportunità, mentre tra gli inoccupati/disoccupati sono in molti ad avvertire nonostante tutto il bisogno di riqualificare le proprie competenze professionali ma ne rimangono impediti da particolari condizioni di svantaggio (femmine+sud+terziario); e comunque manifestano di avere in campo “risorse/energie” tali da continuare ad operare scelte che prima o poi potranno verificarsi positive, pur di uscire dalla condizione attuale.

Ciò che invece fa la differenza con il gruppo dei ritirati che non sono occupati è lo stato di demotivazione di un quinto che probabilmente era già presente al momento di frequentare il corso e che, dopo averlo abbandonato, ha innescato una serie di scelte negative sommando a catena l’insuccesso ad altri insuccessi (abbandono+inoccupazione/disoccupazione+de-motivazione ad operare altre scelte di studio/lavoro, ecc.); è il caso di dire che gran parte di costoro si sono veramente “seduti” o perché scoraggiati o perché fantasticando chissà di quali altre opportunità si sono messi in attesa; mentre ciò di cui sono veramente carenti è la “mancanza di futuro”, ossia di quelle risorse/energie che danno la carica per “darsi da fare”, ad andare nonostante tutto contro corrente.

Rimanendo sempre in tema di *motivazioni* era interessante conoscere quali fattori hanno portato *all’abbandono del corso*. È difficile in questo caso ricostruire lo scenario degli abbandoni, dal momento che la quota più sostenuta si riferisce ai motivi “altri”; dallo spoglio delle poche risposte scritte la ragione maggiormente condizionante sembra essere stata la mancata voglia di studiare, a cui si aggiungono varie altre cause come i problemi di salute, la lontananza da casa, il cambio di residenza, ecc. Se si prescindono dalle motivazioni appena citate, le quote più rilevanti di segnalazioni riguardano una condizione di disagio latente imputabile, per alcuni (25.9%), all’insoddisfazione nei confronti del corso e, per altri, a motivi di contrasto con il personale operativo (19%); l’insoddisfazione è stata espressa dalle donne del sud, di cui soltanto 2 hanno ripreso a studiare, in quanto probabilmente refrattarie a qualsiasi iniziativa formativa.

La dimensione motivazionale trova ulteriore risalto dal *confronto con i 52 ritirati lavoratori*: a determinare la scelta di abbandonare nel loro caso non è stata tanto l’insoddisfazione verso il corso o il contrasto con gli operatori quanto piuttosto l’aver trovato un’opportunità occupazionale prematura ma accattivante al tempo stesso, ciò che lascia intendere che se essa non si fosse verificata probabilmente la più parte di costoro avrebbe portato a termine il corso. Invece nel caso di circa la metà dei ritirati non lavoratori l’accento viene messo sulla gestione stessa del corso; sebbene si tratti di una netta minoranza del campione, il dato tuttavia invita ugual-

mente a riflettere sui fattori veicolanti questi abbandoni a causa di una gestione non sempre all'altezza della situazione.

L'insoddisfazione verso il corso a sua volta richiama anche nei confronti di questo gruppo all'ipotesi se con una *qualifica diversa* sarebbe stato più facile portare a termine il corso. Il dubbio è stato ben presto superato perché secondo l'80% circa di questi soggetti ciò non avrebbe fatto differenza alcuna; sono in tutto 9 quelli che ammettono che sarebbe stato più facile, tuttavia soltanto 3 di loro hanno ripreso a studiare.

Al fine di completare il quadro motivazionale, oltre ai *fattori* sottesi all'abbandono, era importante venire a conoscere anche quelli relativi alla *mancata occupazione*. Circa la metà ha fornito "altre" giustificazioni rispetto a quelle elencate nell'apposita domanda che pure in questo caso si sono concentrate sulla decisione di riprendere a studiare, anche perché c'è chi ha preso atto che "*chi ha solo la scuola dell'obbligo ha poche scelte*"; in ogni caso la mancanza di una qualifica è stata denunciata dalla gran parte di questo gruppo. I rimanenti hanno segnalato tra le cause più comuni la sfortuna e la mancanza di un lavoro non corrispondente alle proprie aspirazioni.

Di fatto ci troviamo di fronte ad andamenti e giustificazioni del tutto simili a quelli espressi dal gruppo dei non occupati che però hanno portato a termine la sperimentazione, per cui si può ritenere che si tratta di un "effetto collaterale", quello relativo alla mancata occupazione, che poco o niente ha a che fare con il corso. Le ragioni vanno ricercate altrove, nella decisione di proseguire gli studi, nella personalità dei soggetti in osservazione e nel sistema produttivo locale.

A conferma di quanto espresso sopra sulla demotivazione di una minoranza di questo gruppo nei confronti di qualsiasi attività di studio viene la domanda circa un *avvertito bisogno di ulteriore formazione*. Se tra i ritirati che erano occupati almeno uno su tre ha percepito l'esigenza di porre riparo all'insuccesso manifestando l'interesse a formarsi ulteriormente, nel gruppo in esame una tale preoccupazione riguarda solo il 17.2%, mentre la metà ha dichiarato apertamente di non volerne sapere (50%) e i rimanenti non hanno risposto (32.8%). In questo caso, quindi, lo "zoccolo duro" impermeabile alla formazione è ancora più consistente: probabilmente ciò è dovuto al fatto che, non dovendosi confrontare con le mansioni da svolgere, avvertono di meno il bisogno di acquisire nuove competenze.

3. RIFLESSIONI E PROVOCAZIONI A SEGUITO DELLA SPERIMENTAZIONE

Il tentativo di voler dare alla sperimentazione una valutazione complessiva e di trarre al tempo stesso utili indicazioni da trasferire eventualmente ad altri contesti/iniziative simili, porta a ricomporre il quadro d'insieme dei dati attorno essenzialmente ai tre piloni portanti dell'inchiesta: la condizione dei soggetti al momento del rilevamento, la qualità della formazione erogata e l'inserimento nel sistema produttivo.

3.1. La situazione dei soggetti intervistati al momento del rilevamento

Dei 492 ex-allievi del campione "A" che hanno portato termine i due anni della sperimentazione:

- hanno ottenuto la qualifica in 437, pari all'88.8% del totale, mentre ammontano a 55 (11.2%) quelli che non hanno ottenuto tale titolo o non hanno risposto. Quest'ultimo dato non è del tutto soddisfacente e richiede un impegno ulteriore per potenziare le strategie della pedagogia del successo formativo nella FPI; tuttavia, esso è senz'altro migliore di quello riscontrato nel 2001-02 relativamente al secondo anno degli istituti professionali con il 20% di non ammessi agli scrutini o degli istituti tecnici con il 13.1% (Sugamiele, 2003, p. 238);
- inoltre, sempre di questo gruppo 159 (32.3%) al momento dell'inchiesta erano già inseriti nel sistema produttivo e tra essi il numero dei lavoratori in possesso della qualifica riguardava 131, cioè la più gran parte (82.4%); 193 (il 39.2%) avevano ripreso a studiare; e altri 140 (il 28.5%) erano rimasti disoccupati o erano ancora inoccupati.

A loro volta tra i 110 ex-allievi del campione "B" che si sono ritirati:

- 52 (il 47.3% di questo gruppo) avevano trovato lavoro;
- 15 (il 13.6%) avevano ripreso a studiare;
- 43 (il 39.1%) erano rimasti disoccupati o erano ancora inoccupati.

3.2. Valutazione positiva della sperimentazione della FPI

Il lato veramente positivo emerso dalle fila di coloro che hanno portato a termine la sperimentazione viene dai dati relativi alla valutazione del corso, da cui sono usciti rimanendo quasi all'unanimità soddisfatti, indipendentemente dal fatto poi di aver trovato o meno un'occupazione o di aver continuato la loro formazione.

Tra coloro che si sono ritirati, solo 38 pari al 34.5% di questo gruppo motivano l'abbandono perché insoddisfatti del corso e per contrasti con il CFP. Tale dato porta di conseguenza a ritenere che nella maggior parte dei casi la conduzione della sperimentazione non può essere messa in discussione per l'insuccesso di quanti hanno abbandonato.

Questo tuttavia non esime dall'accogliere critiche e proposte di miglioramento. In particolare sono stati suggeriti alcuni "piccoli ritocchi" nell'organizzazione della sperimentazione, riferiti particolarmente all'introduzione dell'informatica e dell'inglese a livello elevato e alla progettazione di un terzo anno, finalizzato al conseguimento di una specializzazione.

In riferimento all'orientamento si possono citare la coerenza almeno parziale tra la qualifica ottenuta e l'occupazione che viene indicata dal 70% degli ex-allievi che hanno trovato un lavoro dopo aver terminato il biennio della sperimentazione. A questo va aggiunto che le condizioni problematiche soprattutto nel Mezzogiorno, in linea con i dati nazionali sulla occupazione e legate al contesto sociale ed economico, oltre a denunciare le responsabilità politiche, a livello di governo, di enti locali

e di imprese, inducono a riflettere per una fase di programmazione il più possibile legata ad uno studio più accurato del mercato del lavoro locale. Il mancato aggancio tra il sistema formativo e quello del mercato del lavoro è consistito infatti, nel formarsi di una catena intrecciata di variabili riferite a segmenti deboli della popolazione, in merito soprattutto allo stato di inoccupazione/disoccupazione (femmine+terziario+età avanzata). In proposito bisogna tenere presente anche la mancata corrispondenza tra la formazione/qualifica conseguita ed il lavoro svolto che riguarda nella sua forma estrema di assoluta incoerenza il 30% circa di coloro che hanno terminato la sperimentazione e lavorano, con particolare riferimento al terziario.

L'indicazione rilevata dall'item n. 2 della scheda n. 2 dello strumento proposto, circa la segnalazione degli aspetti che hanno corrisposto alle attese dell'allievo, vede l'orientamento poco segnalato dagli intervistati come momento formativo. Tale dato è possibile leggerlo come indicativo di due fattori:

- lo strumento di rilevazione può essere migliorato;
- l'azione orientativa, pur non percepita importante in forma autonoma dalle altre azioni, ha raggiunto la finalità che le è propria di accompagnamento del processo di definizione del progetto professionale e di organizzazione dell'iter formativo sullo stesso.

È anche *positivo* che il 40% circa di chi ha concluso la sperimentazione abbia deciso di *proseguire gli studi* per ottenere un titolo superiore, una specializzazione e/o un approfondimento delle proprie competenze. In questo caso la sperimentazione è servita in ogni modo ad innescare il desiderio di traguardi più ambiziosi sia in termini formativi che professionali.

E comunque il *bisogno di ulteriore formazione è scaturito anche dalle fila di un certo numero di lavoratori*, grazie proprio all'esperienza in atto, e perfino da un *terzo degli inoccupati/disoccupati* i quali però, diversamente dagli altri, si caratterizzano per la presenza di alcune condizioni di svantaggio (in particolare la mancanza di altre opportunità formative nelle Regioni del sud) nonostante la dichiarata volontà a riprendere gli studi.

3.3. Luci e ombre della transizione al mondo del lavoro

Se si attribuisce alle modalità di *assunzione/contrattazione* un fattore di "riconoscimento" da parte del sistema produttivo del valore della sperimentazione e/o della qualifica conseguita (e, quindi, del "prodotto" scaturito dal sistema formativo, per stare in tema), in realtà i dati del monitoraggio spingono a parlare di un certo "atteggiamento predatorio" delle imprese piuttosto che di "rispetto" verso la risorsa-uomo messa a disposizione del mercato del lavoro attraverso l'intervento sperimentale. Tale valutazione deriva dal constatare che *un terzo circa dei lavoratori non è stato regolarmente assunto*.

Sul lato *positivo* va sottolineato che la *soddisfazione per il lavoro* da parte degli occupati che hanno terminato il corso di FPI si situa tra molto e abbastanza. Inol-

tre, più del 70% degli ex-allievi di questo gruppo sono entrati nel sistema produttivo entro tre mesi dal termine della sperimentazione. Da ultimo, intorno ai due terzi degli occupati che hanno terminato il corso di FPI sottolinea la *funzionalità delle competenze* professionali apprese nella FPI per l'esercizio della varie mansioni e un terzo quella dello stage.

In conclusione, a nostro giudizio,

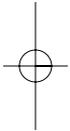
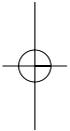
- la presente rilevazione ha *confermato la sostanziale validità della proposta sperimentale di FPI del CNOS-FAP e del CIOFS-FP anche nel momento della transizione* degli allievi al mercato del lavoro o a un altro tipo di istruzione o di formazione;
- al tempo stesso ha indicato *due aree* in cui si dovrebbe realizzare un *potenziamento* di tale progetto:
 - 1) le strategie della pedagogia del successo formativo;
 - 2) la programmazione dei corsi più rispondente alla domanda del territorio.

BIBLIOGRAFIA

- BARBAGLI M. (Ed.), *Istruzione legittimazione e conflitto*, Bologna, Il Mulino, 1978.
- BARBAGLI M. et alii, *Scuola e mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1973.
- BERNADUSI L., *Scuola, riproduzione e mutamento*, Firenze, La Nuova Italia, 1984.
- BERTAGNA G., *I rapporti tra istruzione/formazione e sviluppo socio-economico. Quale modello?*, Paper, 2002.
- BERTAGNA G., *La scuola tra "theoria", "téchne" ed "apprendistato"*, in "Orientamenti Pedagogici", 50/2003, n. 2, pp. 215-240.
- BESOZZI E., *Elementi di sociologia dell'educazione*, Roma, NIS, 1993.
- BOCCA G., *Pedagogia del lavoro. Itinerari*, La Scuola, Brescia, 1998.
- BOWLES S. - H. GINTIS, *L'istruzione nel capitalismo maturo*, Bologna, Zanichelli, 1979.
- BRESCIANI P.G., *'La' competenza o 'le' competenze*, in "Professionalità", 66/2001, pp. 5-8.
- BURATTA V. - L.L. SABBADINI, *Organizzazione e funzionamento della scuola: quanto la conoscono e che cosa ne pensano i protagonisti*, in "Annali dell'Istruzione", 47/2001, n. 1-2, pp. 179-244.
- BUTERA F., *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni*, Milano, Franco Angeli, 1989.
- CAPPELLO F.S. - M. DEI - M. ROSSI (Edd.), *L'immobilità sociale*, Bologna, Il Mulino, 1982.
- CARNOY M. et alii, *Reflections on the New World Economy in the Information Age*, University Park Pennsylvania, Pennsylvania State University Press, 1993.
- CENSIS, *36° rapporto sulla situazione sociale del paese. 2002*, Milano, Franco Angeli, 2002.
- CIOFS/FP - CNOS-FAP, *Dall'obbligo scolastico al diritto di tutti alla formazione: i nuovi traguardi della Formazione Professionale*, Roma, Tipografia Istituto Salesiano Pio XI, 2002.
- CNOS-FAP - CIOFS/FP, *Progetto formazione professionale iniziale. Linea guida per la sperimentazione*, Manoscritto, Roma, 2000.
- COBALTI A., *Sociologia dell'educazione*, Milano, Franco Angeli, 1988.
- COLLINS R., *Sociologia*, Bologna, Zanichelli, 1980.
- CRESSON E. - P. FLYNN, *Insegnare e apprendere. Verso la società conoscitiva*, Bruxelles, Commissione Europea, 1995.
- DELORS J. et alii, *L'éducation. Un trésor est caché dedans*, Paris, Editions Unesco/Editions Odile Jacob, 1996.
- DOERINGER P.B. - M. J. PIORE, *Interned Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Lexington Books, 1971.
- DONATI P. - I. COLOZZI (Edd.), *Giovani e generazioni*, Bologna, Il Mulino, 1997.
- Dossier-Dibattito: La scuola e la sua... controriforma*, in "Studi sulla formazione", 5/2002, n. 1, pp. 11-40.
- FISCHER C., *Il difficile rapporto fra educazione e lavoro*, in E. BESOZZI (Ed.), *Navigare tra formazione e lavoro*, Roma, Carocci, 1998, pp. 55-63.
- FORMA, *La formazione professionale nella proposta di nuova articolazione dei cicli*, Roma, novembre 2001.
- GALLINA M. - F. MAZZUCHELLI, *La scuola del lavoro. L'orientamento al lavoro degli adolescenti come prevenzione del disadattamento*, Milano, Raffaello Cortina, 2001.
- GIOVINE M. (Ed.), *Il lavoro in Italia: profili, percorsi, politiche*, Milano, Franco Angeli, 1998.
- GOGLIO S., *Le nuove forme della competitività*, in "Professionalità", 60/2000, pp. 65-68.
- HALSEY A.H. ed alii (Edd.), *Education, culture, economy and society*, Oxford. Oxford University Press, 1998.
- ISFOL, *Modelli ed esperienza di integrazione in Italia*, Milano, Franco Angeli, 2002.
- ISFOL, *Rapporto ISFOL 2002*, Milano, Franco Angeli, 2002a.

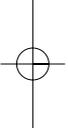
- ISFOL, *La riforma dell'istruzione e formazione professionale. L'area della meccanica. Parte I - L'impostazione metodologica e le mappe concettuali*, Roma, Ottobre 2002b.
- ISFOL, *La riforma dell'istruzione e formazione professionale. L'area della meccanica. Parte II - I referenziali dei percorsi*, Roma, Ottobre 2002c.
- ISFOL, *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio. Parte prima. Analisi trasversale*, Roma, Marzo 2003a.
- ISFOL, *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio. Parte seconda. Schede regionali*, Roma, Marzo 2003b.
- ISFOL, *Manuale per il Tutor dell'obbligo formativo*, Roma, Marzo 2003c.
- ISFOL, *Obbligo formativo. Le buone pratiche realizzate in ambito formativo. Il ruolo dei genitori nell'orientamento*, Roma, Marzo 2003d.
- KARABEL J. - A.H. HALSEY (Edd.), *Power and Ideology in Education*, New York, Oxford University Press, 1977.
- LE BOTERF G., *Construire les compétences individuelles et collectives*, Paris, Editions d'Organisation, 2000.
- LODIGIANI R., *La formazione come risorsa*, in "Studi di Sociologia", 37/1999, n. 3, pp. 345-368.
- MALIZIA G., *Riordino dei cicli e sistema formativo integrato*, in "Rassegna CNOS", 13/1997, n. 2, pp. 33-45.
- MALIZIA G., *Società cognitiva e politiche della formazione nell'Unione Europea*, in "ISRE", VI/1999, n. 1, pp. 28-50.
- MALIZIA G. - C. NANNI, *Condivisioni e istanze: osservazioni di «Orientamenti Pedagogici» al processo della riforma Moratti*, in "Orientamenti Pedagogici", 49/2002a, n. 1, pp. 7-26.
- MALIZIA G. - C. NANNI, *Istruzione e formazione: gli scenari europei*, in CIOFS/FP - CNOS-FAP (Edd.), *Dall'obbligo scolastico al diritto di tutti alla formazione; i nuovi traguardi della Formazione Professionale*, Roma, 2002b, pp. 15-42.
- MALIZIA G. - C. NANNI, *La riforma del sistema italiano di istruzione e di formazione: da Berlinguer alla Moratti*. In CIOFS/FP - CNOS-FAP (Edd.), *Dall'obbligo scolastico al diritto di tutti alla formazione; i nuovi traguardi della Formazione Professionale*, Roma, 2002c, pp. 43-65.
- MALIZIA G. - C. NANNI, *Dalla delega ai decreti attuativi: il difficile percorso della 53/2003*, in "Orientamenti Pedagogici", 50/2003 (in corso di pubblicazione).
- MALIZIA G. - D. NICOLI - V. PIERONI, *Evoluzione del concetto di orientamento*, in ISFOL (Ed.), *Accreditamento delle sedi orientative "Manuale operativo"*, Roma, 2002a, pp. 3-42.
- MALIZIA G. - D. NICOLI - V. PIERONI, (Edd.), *Ricerca azione di supporto alla sperimentazione della formazione professionale iniziale secondo il modello CNOS-FAP e CIOFS/FP*. Rapporto finale, Roma, CIOFS/FP e CNOS-FAP, 2002b.
- MINARDI E. (Ed.), *Dove va il lavoro in Italia*, Faenza, Homeless Book, 1999.
- MONASTA A., *Mestiere: progettista di formazione*, Roma, La Nuova Italia Scientifica, 1997.
- MORATTI L., *I principi ispiratori della riforma*, in "Docete", 58/2002, n. 3, pp. 120-128.
- NICOLI D., *La formazione professionale e il sistema qualità*, in "Orientamenti pedagogici", 48/2001^a, n. 4, pp. 687-699.
- NICOLI D., *Il nuovo sistema di formazione professionale*, in "Professionalità", 61/2001b, pp. 22-31.
- NICOLI D., *Per una formazione professionale "consistente". I nodi del sistema e delle competenze*, in "Rassegna CNOS", 17/2001c, n. 1, pp. 11-35.
- NICOLI D. - G. MALIZIA - V. PIERONI, *Progetto di monitoraggio e accompagnamento della sperimentazione della Formazione Professionale Iniziale secondo il modello CNOS-FAP-CIOFS/FP*, Milano, Provincia di Milano e CNOS-FAP Lombardia, 18 gennaio 2002.
- OCSE, *Esame delle politiche nazionali dell'istruzione. Italia*, Roma, Armando, 1998.
- PASSERON J.-C., *L'inflazione dei titoli scolastici sul mercato del lavoro e il mercato dei beni simbolici*, in: CAPPELLO F.S. - M. DEI - M. ROSSI (Edd.), *L'immobilità sociale*, Bologna, Il Mulino, 1982, pp. 297-327.
- Profilo educativo, culturale, professionale dello studente alla fine del secondo ciclo di istruzione e determinazione dei livelli essenziali di prestazione per gli Istituti dell'istruzione e della formazione professionale*, Roma, Miur, 22 novembre 2002.

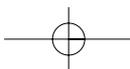
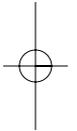
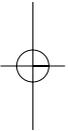
- PUGLIESE S., *Dal Centro di formazione professionale (CFP) al Centri di servizi formativi (CSF)*, in "Professionalità", 40/1997, pp. XI-XXIII.
- Rapporto del Gruppo ristretto di lavoro costituito con D.M. n. 672 del 18 luglio 2001*, in "Annali dell'Istruzione", 47/2001, n. 1-2, pp. 1-242.
- REGUZZONI M., *Obbligo scolastico e formazione professionale*, in "Aggiornamenti Sociali", 53/2002, n. 09-10, pp. 638-645.
- RIBOLZI L., *Sociologia e processi formativi*, Brescia, La Scuola, 1993.
- RIFKIN J., *L'era dell'accesso. La rivoluzione della new economy*, Mondadori, Milano, 2000.
- SAHA L.J. - I. FÄGERLIND, *Education and Development*, in T. HUSEN - T.N. POSTLETHWAITE (Edd.), *The International Encyclopedia of Education*, Oxford. Pergamon Press, 2 ed., 1994, pp. 1648-1655.
- SELVATICI A. - M.G. D'ANGELO, *Il bilancio di competenze*, Milano, Franco Angeli, 1999.
- SUGAMIELE D., *Intervento*, in "Quaderni della Segreteria Generale CEI", 7/2003, n. 8, pp. 235-242.
- VAN ESBRÖECK, *The changing role of guidance counsellors in Flanders*, in "International Journal for the Advancement of Counselling", 20 (1998), pp. 61-69.
- VIGLIETTI M., *Orientamento una modalità educativa permanente*, Torino, SEI, 1989.





APPENDICI





APPENDICE 1 - Le griglie utilizzate da ciascun Ente per il campionamento

Ente CNOS-FAP 2000-2002								
Reg	Città	Prov	CAMPIONE A		CAMPIONE B			
			Titolari	Riserve	Titolari	Riserve		
1	Alessandria	AL	7	3		2	2	
1	Castelnuovo D. Bosco	AT	7	3		2	2	
1	Vigliano Biellese	BI	7	3		2	2	
1	Bra	CN	7	3		3	2	
1	Fossano	CN	8	4		3	2	
1	Genova - Quarto	GE	7	3		2	2	
1	Rebaudengo	TO	12	6		4	2	
1	S. Benigno Canavese	TO	7	3		2	2	
1	Valdocco	TO	8	4		3	2	
1	Vercelli	VC	8	4		3	2	
2	Brescia	BS	8	4		3	2	
2	Milano	MI	14	7		4	2	
2	Sesto S. Giovanni	MI	8	4		3	2	
3	Schio	VI	8	4		3	2	
3	Verona	VR	8	4		3	2	
4	Bologna	BO	8	4		3	2	
4	Faenza		Il Centro è chiuso					
4	Forlì	FO	8	4		3	2	
5	Gela	CL	14	7		4	2	
5	Barriera	CT	15	8		4	2	
5	Misterbianco Serra Lineri	CT	10	5		4	2	
5	Salette	CT	10	5		4	2	
5	Palermo	PA	15	8		4	2	
5	Ragusa	RA	8	4		2	2	
6	Roma - B. Ragazzi D. Bosco	RM	10	5		4	2	
6	Roma - Gerini	RM	24	12		8	4	
6	Roma - Pio XI	RM	10	5		4	2	
7	Selargius	CA	20	10		8	4	
7	Suelli	CA	8	4		2	2	
7	Bosa	NU	8	4		2	2	
7	Lanusei	NU	8	4		2	2	
		TOT	300	148		100	64	

Ente CNOS-FAP 2000-2002						
Reg	Città	Prov	CAMPIONE A		CAMPIONE B	
			Titolari	Riserve	Titolari	Riserve
1	Cesano Maderno	MI	10	5	2	1
1	Cinisello Balsamo	MI	12	6	2	1
1	Milano	MI	8	4	2	1
1	Padova	PD	8	4	2	1
1	Pavia	PV	3	2	2	1
1	Bibbiano	RE	3	2	2	1
1	Tirano	SO	3	2	2	1
1	Conegliano Veneto	TV	3	2	2	1
1	Castellanza	VA	6	3	2	1
2	Colleferro	RM	5	2	2	1
2	Ostia	RM	8	4	2	1
2	Roma - Via Ateneo	RM	8	4	2	1
2	Roma - Via Ginori	RM	8	4	2	1
2	Roma - Via Marghera	RM	5	2	2	1
2	Roma - Via Togliatti	RM	10	5	2	1
3	Gela	CL	5	2	2	1
3	Acireale	CT	3	2	2	1
3	Bronte	CT	5	2	2	1
3	Calatabiano	CT	3	2	2	1
3	Palagonia	CT	3	2	2	1
3	Pietraperzia	EN	3	2	2	1
3	Barcellona	ME	3	2	2	1
3	Messina	ME	3	2	2	1
3	S. Agata Militello	ME	3	2	2	1
3	Palermo	PA	10	5	2	1
3	Modica	RG	3	2	2	1
3	Pozzallo	RG	3	2	2	1
4	Sanluri	CA	3	2	2	1
		<i>Totale</i>	150	80	56	28

APPENDICE 2 - Gli strumenti di rilevamento

Intervista al campione "A"*[coloro che HANNO PORTATO A TERMINE i 2 anni del corso per l'obbligo formativo]***Scheda da COMPILARE PRIMA DELL'INTERVISTA**A1 - Sesso: M F

A2 - Età (segnare l'anno di nascita): _____

A3 - CFP frequentato:

denominazione _____

sede/Comune _____

A4 - Ha ottenuto la qualifica?

SI (alla A4.1)NO (alla A4.2)

A4.1 - In quale settore?

A4.2 - In quale settore di qualifica era iscritto?

1. meccanico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. elettro/elettronico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. grafico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. turistico/alberghiero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. servizi all'impresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. servizi alla persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. chimico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. artigianato (specificare) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. altro (specificare) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Presentazione dell'iniziativa e domanda da fare
in APERTURA DELL'INTERVISTA:**

I – "Il CFP dei Salesiani/Salesiane presso il quale hai frequentato il corso per l'obbligo formativo ha interesse a mantenere il contatto con gli allievi per conoscere le scelte effettuate al termine dei 2 anni. L'obiettivo è quello di mettere a confronto il programma del corso con le scelte fatte successivamente (andare a lavorare, continuare a studiare...), così da verificare la validità della preparazione offerta. Le tue informazioni quindi ci serviranno per migliorare la formazione impartita dal Centro".

II – Chiedere di seguito all'intervistato se, dopo aver frequentato il corso ...

1. ha trovato **LAVORO** → (utilizzare la Scheda n. 1)
2. ha ripreso a **STUDIARE** → (utilizzare la Scheda n. 2)
3. è ancora **DISOCCUPATO** → (utilizzare la Scheda n. 2)
(o sta facendo un tirocinio)

CONSIGLI PER CONDURRE L'INTERVISTA

1. in genere è sufficiente **LEGGERE SOLO LA DOMANDA** (scritta in neretto); ove specificato, leggere anche le alternative;
2. cercare di ricondurre le risposte date dell'intervistato alle alternative presenti nella domanda, apponendo una "X" nella casella corrispondente;
3. là dove la risposta non corrisponde affatto alle alternative della domanda, scriverla in "altro";
4. attenersi alle modalità di risposta (scritte in corsivo sotto la domanda); ove non specificato si intende che va data *1 sola risposta*.

SCHEDA n. 1
per chi attualmente LAVORA

1. Attualmente lavori come: *(leggere le alternative)*

1. dipendente
2. autonomo
3. inserito in una cooperativa (o società)
4. inserito in un'impresa a conduzione familiare
5. altro *(specificare)* _____

2. Sei stato assunto come: *(leggere le alternative)*

1. apprendista
2. operaio
3. altro *(specificare)* _____

3. Con che tipo di contratto sei stato assunto: *(sono possibili più risposte)*

1. regolarmente assunto a tempo pieno
2. regolarmente assunto a tempo parziale
3. non regolarmente assunto
4. assunto nell'azienda di famiglia
5. con contratto di Formazione - lavoro o di apprendistato
6. con contratto a termine o stagionale
8. di tipo saltuario, occasionale
9. altro *(specificare)* _____

4. Hai trovato un'occupazione coerente con la qualifica ottenuta nel corso?

1. SI
2. IN PARTE
3. NO

5. Da quando hai terminato il corso per l'obbligo formativo entro quanto tempo hai trovato lavoro?

1. entro 1 mese
2. entro 3 mesi
3. altro *(specificare)* _____

6. Come hai trovato lavoro?

1. da solo, presentandoti direttamente
2. attraverso agenzie private
3. attraverso genitori, parenti, amici
4. attraverso l'appoggio di persone influenti

- 5. per concorso
- 6. attraverso l'ufficio di collocamento (o agenzia del lavoro o servizi per l'impiego)
- 7. per segnalazione del CFP
- 8. attraverso inserto pubblicitario o inviando lettere ad aziende
- 9. attraverso l'azienda dove hai svolto lo stage
- 10. altro (*specificare*) _____

7. Sei soddisfatto del tuo attuale lavoro?

1. molto 2. abbastanza 3. poco 4. per nulla

8. L'aver partecipato al corso quanto ti ha agevolato: (*leggere le alternative*)

(*una risposta per riga*)

- | | SI | NO |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. nell'abbreviare i tempi per trovare lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. nell'ottenere un buon contratto | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. nello svolgere con competenza le mansioni affidate | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. altro (<i>specificare</i>) _____ | | |

9. Rispetto a quanto hai appreso nel corso, cosa ti è servito di più per il tuo lavoro?

(*sono possibili più risposte*)

- 1. area teorica (saperi di base)
- 2. area delle capacità personali
- 3. area pratica (competenze professionali)
- 4. stage
- 5. orientamento
- 6. altro (*specificare*) _____

10. Sei soddisfatto del corso che hai frequentato?

1. molto 2. abbastanza 3. poco* 4. per nulla*

* (*per chi ha risposto "poco" o "per nulla" soddisfatto*)

10.1. Alla luce della tua attuale esperienza lavorativa, cosa dovrebbe essere migliorato nel corso dell'obbligo formativo? (*sono possibili più risposte*)

- 1. area teorica (saperi di base)
- 2. area delle capacità personali
- 3. area pratica (competenze professionali)
- 4. stage
- 5. orientamento
- 6. altro (*specificare*) _____

GRAZIE DELLA COLLABORAZIONE!

SCHEDA n. 2
per chi attualmente NON LAVORA

1. Cosa hai fatto da quando è terminato il corso per l'obbligo formativo?

1. ti sei iscritto ad altri corsi (scuole/CFP) per ottenere una migliore formazione
(alla dom. 1.1.)
2. ti sei messo subito a cercare lavoro, senza riuscire a trovarlo (alla dom. 1.2.)
3. sei rimasto in attesa di migliori opportunità di scelta (alla dom. 1.2.)
4. stai facendo una esperienza di Tirocinio (alla dom. 1.2.)
5. altro (specificare) _____

(se si è iscritto ad altri corsi)

1.1. Di quali corsi si tratta?

1. corsi di specializzazione
2. nuovo corso di qualifica
3. passaggio alla scuola superiore
4. altro (specificare) _____

(per chi non si è iscritto ad altri corsi)

1.2. Attualmente avverti il bisogno di una ulteriore formazione e/o di riqualificare le tue competenze professionali?

1. SI (alla dom. 1.2.1.)
2. NO

(se SI)

1.2.1. Di che tipo di formazione avresti bisogno?

1. corso per prendere un'altra qualifica
2. corso di specializzazione
3. tirocinio guidato in azienda
4. corso per l'abilitazione professionale o patente di mestiere
5. iscrizione alla scuola superiore per avere un diploma
6. altro (specificare) _____

2. Quali aspetti del corso che hai frequentato hanno corrisposto di più alle tue attese:

(sono possibili più risposte)

1. area teorica (saperi di base)
2. area delle capacità personali
3. area pratica (competenze professionali)
4. stage
5. orientamento
6. altro (specificare) _____

3. Complessivamente ti ritieni soddisfatto del corso che hai frequentato?

1. molto 2. abbastanza 3. poco 4. per nulla

4. Perché non sei riuscito ancora a trovare lavoro?

(sono possibili più risposte)

1. perché non ho trovato un lavoro adatto alle mie aspirazioni
2. perché non ho trovato un lavoro corrispondente alla qualifica
3. perché non ho trovato un lavoro che mi consenta di fare carriera
4. perché le imprese non mi riconoscono la qualifica ottenuta attraverso il corso
5. perché ho preferito fare un tirocinio per farmi conoscere dall'azienda
6. perché al momento non ho bisogno di lavorare
7. perché in attesa del servizio militare
8. perché in zona non c'è un lavoro rispondente alla qualifica ottenuta attraverso il corso
9. per la mancanza di conoscenze/amici/familiari "che contano"
10. a causa della sfortuna
11. altro (*specificare*) _____

5. Ritieni che se avessi scelto una qualifica diversa sarebbe stato più facile trovare lavoro?

1. sarebbe stato più facile
2. sarebbe stato lo stesso
3. sarebbe stato ancora più difficile
4. altro (*specificare*) _____

GRAZIE DELLA COLLABORAZIONE!



Intervista al campione "B"

[*colore che si sono ritirati durante il corso per l'obbligo formativo*]

Scheda da COMPILARE PRIMA DELL'INTERVISTA

B1 - Sesso: M F

B2 - Età (*segnare l'anno di nascita*): _____

B3 - CFP frequentato:

denominazione _____

sede/Comune _____

B4 - In quale settore di qualifica era iscritto?

1. meccanico
2. elettro/elettronico
3. grafico
4. turistico/alberghiero
5. servizi all'impresa
6. servizi alla persona
7. chimico
8. artigianato (*specificare*) _____
9. altro (*specificare*) _____

Presentazione dell'iniziativa e domanda da fare in APERTURA DELL'INTERVISTA:

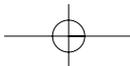
I – ***“Il CFP dei Salesiani/Salesiane presso il quale hai frequentato il corso per l'obbligo formativo ha interesse a mantenere il contatto con gli allievi per conoscere le scelte effettuate al termine dei 2 anni. L'obiettivo è quello di mettere a confronto il programma del corso con le scelte fatte successivamente (andare a lavorare, continuare a studiare...), così da verificare la validità della preparazione offerta. Le tue informazioni quindi ci serviranno per migliorare la formazione impartita dal Centro”.***

II – Chiedere di seguito all'intervistato se, dopo aver frequentato il corso ...

1. ha trovato **LAVORO** → (*utilizzare la Scheda n. 3*)
2. ha ripreso a **STUDIARE** → (*utilizzare la Scheda n. 4*)
3. è ancora **DISOCCUPATO** → (*utilizzare la Scheda n. 4*)
(o sta facendo un tirocinio)

CONSIGLI PER CONDURRE L'INTERVISTA

1. in genere è sufficiente **LEGGERE SOLO LA DOMANDA** (*scritta in neretto*); ove specificato, leggere anche le alternative;
2. cercare di ricondurre le risposte date dell'intervistato alle alternative presenti nella domanda, apponendo una "X" nella casella corrispondente;
3. là dove la risposta non corrisponde affatto alle alternative della domanda, scriverla in "altro";
4. attenersi alle modalità di risposta (*scritte in corsivo sotto la domanda*); ove non specificato si intende che va data *1 sola risposta*.





SCHEDA n. 3
per chi, dopo aver abbandonato il corso, attualmente LAVORA

1. Perché hai abbandonato il corso per l'obbligo formativo?

1. per iscriverti ad un'altra scuola o ad un altro CFP
2. perché nel frattempo hai trovato un'opportunità d'impiego
3. perché insoddisfatto del corso per l'obbligo formativo
4. per ragioni indipendenti dalla mia volontà
5. per contrasto con gli operatori (o altro personale) del CFP
6. altro (*specificare*) _____

2. Attualmente lavori come: (*leggere le alternative*)

1. dipendente
2. autonomo
3. inserito in una cooperativa (o società)
4. inserito in un'impresa a conduzione familiare
5. altro (*specificare*) _____

3. Come hai trovato lavoro?

1. da solo, presentandoti direttamente
2. attraverso agenzie private
3. attraverso genitori, parenti, amici
4. attraverso l'appoggio di persone influenti
5. per concorso
6. attraverso l'ufficio di collocamento (o agenzia del lavoro o servizi per l'impiego)
7. per segnalazione del CFP
8. attraverso inserto pubblicitario o inviando lettere ad aziende
9. attraverso l'azienda dove hai svolto lo stage
10. altro (*specificare*) _____

4. Sei stato assunto come: (*leggere le alternative*)

1. apprendista
2. operaio
3. altro (*specificare*) _____

5. Con che tipo di contratto sei stato assunto: (*sono possibili più risposte*)

1. regolarmente assunto a tempo pieno
2. regolarmente assunto a tempo parziale
3. non regolarmente assunto
4. assunto nell'azienda di famiglia
5. con contratto di Formazione - lavoro o di apprendistato
6. con contratto a termine o stagionale
8. di tipo saltuario, occasionale



9. altro (*specificare*) _____

6. Confrontando il programma del corso per l'obbligo formativo e le competenze richieste dall'attuale lavoro, ti sembra che: (*leggere le alternative*)

1. è stato meglio andare subito a lavorare
2. hai fatto male ad abbandonare il corso e adesso sei pentito
3. potendo tornare indietro ti iscriveresti nuovamente alla corso per l'obbligo formativo
4. alla prossima occasione ti iscriverai ad un nuovo corso
5. altro (*specificare*) _____

7. Relativamente a quanto appreso durante il periodo in cui hai frequentato il corso per l'obbligo formativo, c'è qualcosa che ti è sembrato utile nel tuo lavoro?

(*sono possibili più risposte*)

1. area teorica (saperi di base)
2. area delle capacità personali
3. area pratica (competenze professionali)
4. stage
5. orientamento
6. altro (*specificare*) _____

8. Attualmente avverti il bisogno di una ulteriore formazione o riqualificazione della tua professione?

1. SI (*alla dom. 8.1.*)
2. NO

(*se SI*)

8.1. Di che tipo di formazione avresti bisogno?

1. corso per prendere una qualifica
2. corso serale di aggiornamento professionale
3. tirocinio guidato in un'altra azienda
4. corso per l'abilitazione professionale o patente di mestiere
5. iscrizione alla scuola superiore per avere un diploma
6. altro (*specificare*) _____

9. Ritieni che se avessi scelto una qualifica diversa sarebbe stato più facile portare a termine il corso?

1. sarebbe stato più facile
2. sarebbe stato lo stesso
3. sarebbe stato ancora più difficile
4. altro (*specificare*) _____

GRAZIE DELLA COLLABORAZIONE!



SCHEDA n. 4
per chi, dopo aver abbandonato il corso, attualmente NON LAVORA

1. Cosa hai fatto dopo aver lasciato il corso per l'obbligo formativo?

1. ti sei iscritto ad altri corsi (scuole/CFP) per ottenere una migliore formazione
(alla dom. 1.1.)
2. ti sei messo subito a cercare lavoro, senza riuscire a trovarlo (alla dom. 1.2.)
3. sei rimasto in attesa di migliori opportunità di scelta (alla dom. 1.2.)
4. stai facendo una esperienza di tirocinio (alla dom. 1.2.)
5. altro (specificare) _____

(se si è iscritto ad altri corsi)

1.1. Di quali corsi si tratta?

1. un altro corso di formazione professionale
2. passaggio alla scuola superiore
3. altro (specificare) _____

(per chi non si è iscritto ad altri corsi)

1.2. Attualmente avverti il bisogno di una ulteriore formazione e/o di riqualificare le tue competenze professionali?

1. SI (alla dom. 1.2.1.)
2. NO

(se SI)

1.2.1. Di che tipo di formazione avresti bisogno?

1. corso per prendere una qualifica
2. corso serale di aggiornamento professionale
3. tirocinio guidato in un'altra azienda
4. corso per l'abilitazione professionale o patente di mestiere
5. iscrizione alla scuola superiore per avere un diploma
6. altro (specificare) _____

2. Perché hai abbandonato il corso per l'obbligo formativo?

1. per iscriverti ad un'altra scuola o ad un altro CFP
2. perché nel frattempo hai trovato un'opportunità d'impiego che però non si è realizzata
3. perché insoddisfatto del corso per l'obbligo formativo
4. per ragioni indipendenti dalla mia volontà
5. per contrasto con gli operatori (o altro personale) del CFP
6. altro (specificare) _____



3. Ritieni che se avessi scelto una qualifica diversa sarebbe stato più facile portare a termine il corso?

1. sarebbe stato più facile
2. sarebbe stato lo stesso
3. sarebbe stato ancora più difficile
4. altro (*specificare*) _____

4. Perché non sei riuscito ancora a trovare lavoro? (sono possibili più risposte)

1. perché non ho trovato un lavoro adatto alle mie aspirazioni
2. perché non ho trovato un lavoro corrispondente alla qualifica
3. perché non ho trovato un lavoro che mi consenta di fare carriera
4. perché le imprese non mi riconoscono la qualifica ottenuta attraverso il corso
5. perché ho preferito fare un tirocinio per farmi conoscere dall'azienda
6. perché al momento non ho bisogno di lavorare
7. perché in attesa del servizio militare
8. perché in zona non c'è un lavoro rispondente alla qualifica ottenuta attraverso il corso
9. per la mancanza di conoscenze/amici/familiari "che contano"
10. a causa della sfortuna
11. altro (*specificare*) _____

INDICE

SOMMARIO	3
SIGLE	5
INTRODUZIONE	7
Parte I – IL QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO	11
Capitolo 1	
LA TRANSIZIONE DALLA FORMAZIONE AL LAVORO. LO SCENARIO	13
(Guglielmo Malizia - Vittorio Pieroni)	
1. Società della conoscenza e sistemi educativi: quali orientamenti	13
2. Istruzione ed economia	16
2.1. <i>L'affermarsi della teoria del capitale umano negli anni '60</i>	16
2.2. <i>Le posizioni critiche degli anni '70</i>	18
2.3. <i>A partire dagli anni '80: la nuova centralità dell'istruzione e della formazione</i>	20
3. La transizione dal sistema educativo al lavoro in Italia	24
3.1. <i>Le dinamiche del mercato del lavoro in Italia</i>	24
3.2. <i>L'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro</i>	28
3.3. <i>Le tendenze principali sul piano qualitativo</i>	31
4. Istruzione e formazione dopo la Riforma Moratti	32
4.1. <i>Il modello "personalistico" in atto</i>	32
4.2. <i>Il compito dei sistemi educativi di orientare e accompagnare alle scelte di vita professionali</i>	35
Parte II – L'INDAGINE SUL CAMPO	37
Capitolo 2	
IL PROGETTO DI RICERCA, LA METODOLOGIA E IL PIANO DI CAMPIONATURA	39
(Guglielmo Malizia - Vittorio Pieroni)	
1. Il progetto generale della ricerca	39
1.1. <i>Il monitoraggio dei percorsi sperimentali</i>	40
1.1.1. <i>Obiettivi del monitoraggio</i>	40
1.1.2. <i>Elementi qualificanti del monitoraggio</i>	41
1.2. <i>La metodologia d'intervento</i>	42

2. Il “follow-up”: monitoraggio della transizione FPI mondo del lavoro	42
2.1. <i>Gli obiettivi dell’indagine</i>	42
2.2. <i>Il cronogramma delle attività di ricerca-azione</i>	43
2.3. <i>Il piano di campionatura</i>	44
2.4. <i>La situazione dei soggetti campionati al momento del rilevamento</i>	46
 Capitolo 3	
GLI EX-ALLIEVI CHE HANNO PORTATO A TERMINE LA FPI	49
(Guglielmo Malizia - Vittorio Pieroni)	
1. Identikit degli ex-allievi che hanno portato a termine il corso di FPI	49
2. Gli ex-allievi che al termine della FPI hanno trovato lavoro	53
2.1. <i>Modalità di realizzazione dell’esperienza lavorativa</i>	54
2.2. <i>Valutazione dell’esperienza lavorativa rapportata a quella formativa</i>	57
3. Gli ex-allievi che al termine della FPI hanno proseguito la formazione o non hanno trovato lavoro	60
 Capitolo 4	
GLI EX-ALLIEVI CHE SI SONO RITIRATI DURANTE LA FPI	67
(Vittorio Pieroni - Guglielmo Malizia)	
1. Identikit degli ex-allievi che non hanno portato a termine il corso di FPI	67
2. I ritirati che hanno trovato lavoro	70
2.1. <i>L’esperienza lavorativa</i>	71
2.2. <i>Valutazione dell’esperienza formativa alla luce di quella lavorativa</i>	75
3. I ritirati attualmente studenti/allievi o inoccupati/disoccupati	78
 Parte III - SINTESI CONCLUSIVA, BIBLIOGRAFIA, APPENDICI	85
 Capitolo 5	
SINTESI DEI RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE. SUGGERIMENTI E PROVOCAZIONI ..	87
(Guglielmo Malizia - Vittorio Pieroni)	
1. Obiettivi e metodologia dell’indagine	87
2. Sintesi dei principali risultati emersi dai campioni “A” e “B”	90
2.1. <i>Gli ex-allievi che hanno portato a termine la sperimentazione</i>	90
2.1.1. <i>Gli ex-allievi che hanno trovato lavoro alla conclusione del biennio di sperimentazione</i>	92

2.1.2. <i>Gli ex-allievi che al termine della FPI hanno proseguito la formazione o non hanno trovato lavoro</i>	93
2.2. <i>Gli ex-allievi che si sono ritirati lungo i due anni della sperimentazione</i> ...	96
2.2.1. <i>I ritirati che hanno trovato lavoro</i>	96
2.2.2. <i>I ritirati attualmente studenti/allievi o inoccupati/disoccupati</i>	99
3. Riflessioni e provocazioni a seguito della sperimentazione	101
3.1. <i>La situazione dei soggetti intervistati al momento del rilevamento</i>	102
3.2. <i>Valutazione positiva della sperimentazione della FPI</i>	102
3.3. <i>Luci e ombre dalla transizione al mondo del lavoro</i>	103
BIBLIOGRAFIA	105
APPENDICI	109
Appendice 1 - Le griglie utilizzate da ciascun Ente per il campionamento ...	111
Appendice 2 - Gli strumenti di rilevamento	113
INDICE	123

