

**Collana
TechnoCity**

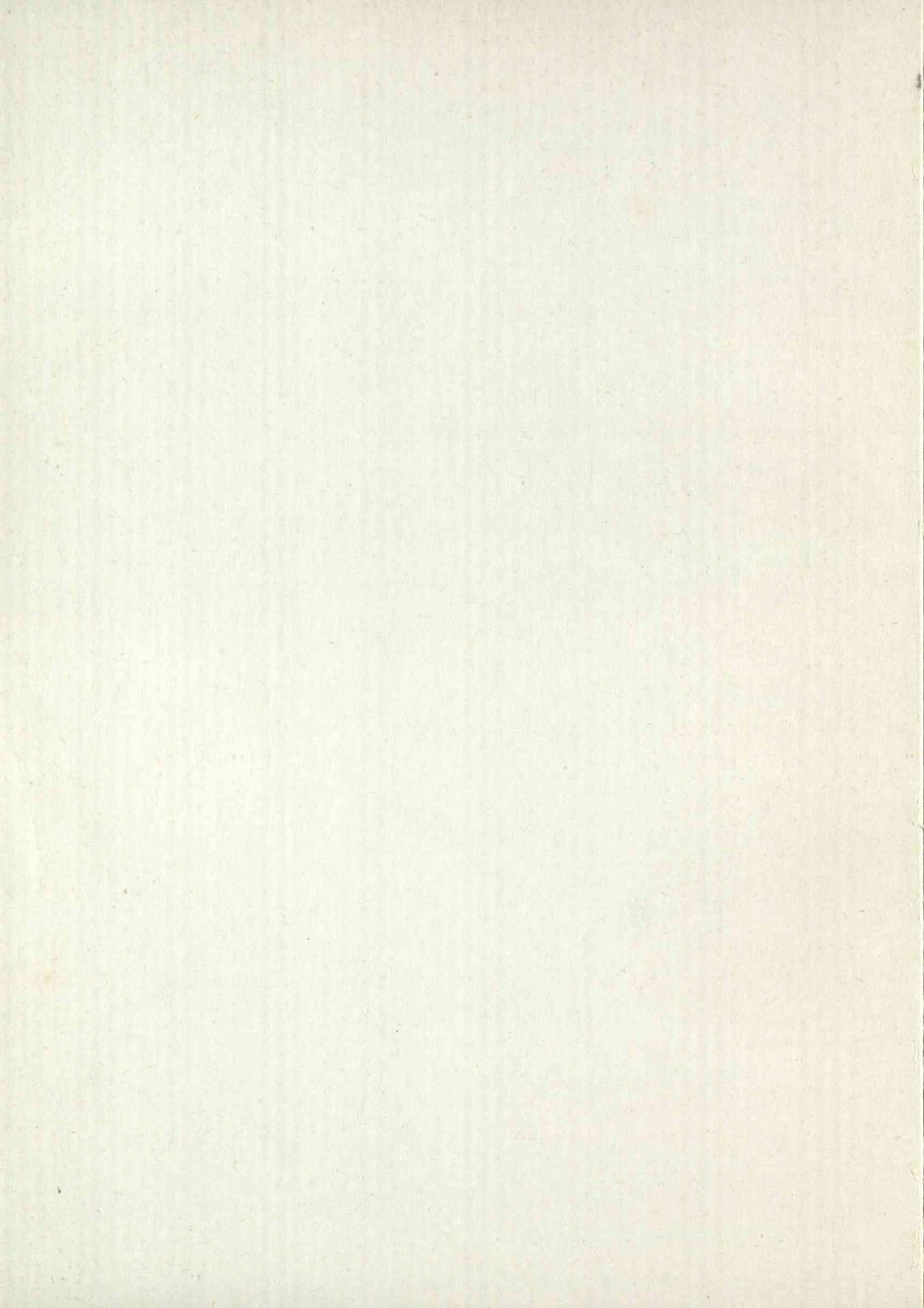
Una formazione alle professioni che cambiano

di N. Schiavone e C. Paracone

Prefazione di Umberto Agnelli



Fondazione Giovanni Agnelli



Nicola Schiavone (1944) - consulente e collaboratore della Fondazione Agnelli, svolge da alcuni anni attività di ricerca sui problemi del lavoro e sulle opportunità di sviluppo legate all'evoluzione delle tecnologie. Ha avuto esperienze dirette di lavoro nell'edilizia e nelle organizzazioni aderenti alla Confindustria, è stato responsabile delle Relazioni Esterne e Sociali del gruppo IRI (IRI) in diverse occasioni. È stato anche direttore del gruppo IRI (IRI) in diverse occasioni.

Corrado Paracone (1940) - responsabile di programmi di ricerca della Fondazione Giovanni Agnelli e collaboratore industriale. Ha lavorato in diverse professioni, tra cui la ricerca e lo sviluppo. È autore di numerosi saggi e articoli, ha lavorato nella Direzione Relazioni Esterne e Sociali della Fiat, ha lavorato nella Direzione Relazioni Esterne e Sociali della Fiat, ha lavorato nella Direzione Relazioni Esterne e Sociali della Fiat, ha lavorato nella Direzione Relazioni Esterne e Sociali della Fiat.

Una formazione alle professioni del futuro in un'aula di ricerca formativa regionale in Italia: il caso Piemonte.

di N. Schiavone e C. Paracone

Relazioni Università di Torino

La Fondazione Giovanni Agnelli, attraverso la Fondazione Agnelli, ha promosso la ricerca e lo sviluppo di nuove professioni e attività lavorative. In questo contesto, la Fondazione Agnelli ha promosso la ricerca e lo sviluppo di nuove professioni e attività lavorative. In questo contesto, la Fondazione Agnelli ha promosso la ricerca e lo sviluppo di nuove professioni e attività lavorative. In questo contesto, la Fondazione Agnelli ha promosso la ricerca e lo sviluppo di nuove professioni e attività lavorative.

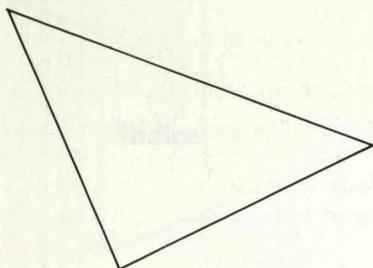
Nicola Schiavone (1944), consulente e collaboratore della Fondazione Agnelli, svolge da alcuni anni attività di ricerca sui problemi del lavoro e sulle opportunità di sviluppo legate all'evoluzione delle tecnologie. Ha avuto esperienze dirette di lavoro nell'industria e nelle organizzazioni aderenti alla Confindustria; è stato responsabile delle Relazioni Esterne e Sociali del gruppo TEKSID (Fiat); ha diretto le Relazioni Esterne dell'Unione Industriale di Torino.

Corrado Paracone (1946), responsabile di programmi di ricerca della Fondazione Giovanni Agnelli su tecnologia, organizzazione industriale, nuove professioni, scuola e formazione.

Laureato in Giurisprudenza e in Scienze Politiche, è stato Ricercatore presso l'Università di Torino, ha lavorato nella Direzione Relazioni Economico-Sociali della Fiat, ha svolto attività di ricerca presso la sede di Ginevra delle Nazioni Unite e l'UNESCO.

La Fondazione G. Agnelli ringrazia Isfol, Formez, Fiat Auto, Isvor Fiat, Enfapi/Confindustria, Confartigianato, Regione Piemonte/Assessorato alla Formazione, Federpiemonte, Unione Industriale di Torino per il contributo di indicazioni e suggerimenti fornito alla ricerca.

Un ringraziamento particolare all'Assessore Ezio Alberton della Regione Piemonte e ai suoi collaboratori Dr. Mario Grisotto e Dr. Ermanno Zanutto; al Direttore dell'Isfol Ing. Romualdo Litterio, al Prof. Pietro Terna e al Dr. Gianni Desana della Federazione delle Associazioni Industriali del Piemonte.



Una formazione alle professioni che cambiano

**Un modello di analisi del sistema
formativo regionale in Italia:
il caso Piemonte.**

di N. Schiavone e C. Paracone

Prefazione di Umberto Agnelli



Fondazione Giovanni Agnelli

Maria Rosa (1944) - *La donna e il lavoro* - Ed. Einaudi
Aprile, 1986 - 160 pagine - L. 12.000 - ISBN 88-06-12000-0
La donna e il lavoro: un rapporto che si è modificato nel tempo e che si modifica ancora. In questo volume si analizza il ruolo della donna nel lavoro e nella società, con particolare riferimento alle responsabilità delle Regioni, del Mezzogiorno e della Chiesa. Il libro è diviso in tre parti: la prima tratta della donna e del lavoro, la seconda della donna e della società, la terza della donna e della Chiesa.

Corrado Passerelli (1928) - *La donna e il lavoro* - Ed. Einaudi
L'autore è stato presidente della Commissione Nazionale per lo studio e la promozione della donna e del lavoro presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche e della Commissione Nazionale per lo studio e la promozione della donna e del lavoro presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche. Il libro è diviso in tre parti: la prima tratta della donna e del lavoro, la seconda della donna e della società, la terza della donna e della Chiesa.

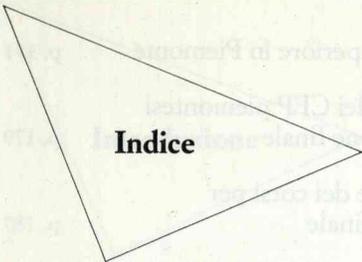
di M. Rosa e C. Passerelli
Professione e lavoro

La Fondazione C. Agelli opera in collaborazione con la Fondazione Agnelli e la Fondazione Einaudi.

Copyright © by *edizioni della fondazione srl*
Via Ormea, 37 - 10125 Torino
I diritti di traduzione, adattamento, totale o parziale,
sono riservati per tutti i Paesi

Prima edizione: 1986

Fondazione Giovanni Agnelli



Indice

Introduzione di *Umberto Agnelli* p. 7

Cap. I. Formazione cos'è:
alcune considerazioni sul dibattito in corso p. 17

1. Gli obiettivi della ricerca
2. Formazione cos'è?
3. Quattro scelte
4. L'investimento culturale

Cap. II. Il quadro di riferimento p. 37

1. Il contesto istituzionale
2. Le linee di tendenza

Cap. III. Come funziona e cosa offre un sistema formativo
regionale: il caso Piemonte p. 53

1. Perché il Piemonte
2. Dopo la scuola dell'obbligo
3. Gli interventi di formazione professionale
4. I centri di formazione professionale: distribuzione geografica
5. I centri di formazione professionale: tipologie e livelli
6. Due modi di leggere i contenuti dei corsi
7. L'offerta formativa secondo i comparti di destinazione finale
8. I destinatari diretti: gli allievi
9. Formazione giovani
10. La formazione per i lavoratori occupati
11. Gli Enti di Formazione Professionale operanti in Piemonte
12. Le culture di FP in Piemonte

Cap. IV. Cosa si può fare p. 123

1. La domanda e l'offerta formativa
2. Per migliorare la risposta del sistema attuale
3. Una nuova frontiera per la Formazione Professionale
4. Si può fare

Appendice I.	L'istruzione secondaria superiore in Piemonte	p. 171
Appendice II.	Distribuzione geografica dei CFP piemontesi per comparti di destinazione finale	p. 179
Appendice III.	Denominazioni e tipologie dei corsi per comparti di destinazione finale	p. 185

Introduzione

di Umberto Agnelli

Si dice spesso che nel nostro Paese per la formazione professionale si spende male. Nel ventennio prima di tutto che che alla formazione professionale si attribuisce una importanza parzialmente scarsa.

Ciò equivale a dire che, dal momento che, pur essendo l'Italia uno dei primi produttori al mondo di formazione industriale, la diffusione di una cultura tecnica professionale è nel nostro Paese in deficit storico e storico-culturale, se raffrontata per esempio con Paesi come la Germania.

È deplorevole e singolare se si pensa che l'Italia è uno dei Paesi europei in cui, negli ultimi anni, le imprese si sono mosse più pronte e audaci e innovazioni tecnologiche e organizzative che, secondo le previsioni, nel prossimo anno porteranno a nuove e più complesse esigenze di formazione.

Non solo: l'Italia ha un problema di disoccupazione giovanile particolarmente grave: ora la formazione professionale non risolve il problema dell'occupazione dei diciannovesenni.

Non è un caso che la Germania, la quale è forse il Paese europeo più attento e più attivo nella formazione professionale dei giovani, e che da oggi - abbia soltanto il 23% di disoccupazione giovanile contro il 32% italiano - 70% su un universo di disoccupati che quantitativamente non è molto distante da quello italiano.

Si dice spesso che nel nostro Paese per la formazione professionale si spende male. Noi vorremmo prima di tutto dire che alla formazione professionale si dedica una attenzione piuttosto scarsa.

Ciò è quantomeno singolare dal momento che, pur essendo l'Italia uno dei primi produttori al mondo di automazione industriale, la diffusione di una cultura tecnico-professionale è nel nostro Paese indubbiamente e storicamente carente, se raffrontata per esempio con Paesi come la Germania.

È doppiamente singolare se si pensa, che l'Italia è uno dei Paesi europei in cui, negli ultimi anni, le imprese si sono rivelate più pronte a introdurre innovazioni tecnologiche e organizzative che richiedono e richiederanno nei prossimi anni persone modernamente formate a gestire una maggiore complessità degli impianti.

Non solo: l'Italia ha un problema di disoccupazione giovanile certamente grave: ora la formazione professionale *non* risolve i problemi dell'occupazione, *ma* certamente aiuta.

Non è un caso che la Germania, la quale è forse il Paese europeo più attento e più attivo nella formazione professionale dei giovani – e non da oggi – abbia soltanto il 25% di disoccupazione giovanile (contro il nostro 60%-70%) su un universo di disoccupati che quantitativamente non è molto dissimile da quello italiano.

Al di là delle tante affermazioni di principio sull'importanza della Formazione Professionale, i dati parlano chiaro: all'interno della spesa pubblica dedicata all'istruzione e alla cultura, gli stanziamenti per la formazione professionale ammontano, più o meno, ad un ventesimo.

Sia chiaro: un ventesimo "tutto compreso", includendo cioè le spese delle Regioni e di qualche altra istituzione pubblica per il sistema dei Centri di Formazione Professionale: un circuito quest'ultimo, con duecentomila allievi giovani e centomila adulti.

I dati di spesa non sono tutto, certamente: noi per primi siamo convinti che con quelle stesse risorse si potrebbe fare meglio: e molto meglio.

Ma con il supporto di questi dati vogliamo semplicemente richiamare l'esigenza di una maggiore attenzione alla formazione professionale.

È questa in fondo, la motivazione di questa ricerca.

Perché la richiesta di formazione è alta oggi; sarà crescente domani.

È alta oggi: 500.000 giovani negli Istituti Professionali di Stato, nonché altri 200.000 giovani in formazione nei Centri di Formazione Professionale delle Regioni, cui si aggiungono 100.000 adulti in riqualificazione, non sono pochi.

La richiesta di formazione sarà crescente domani: finora la cosiddetta formazione continua o ricorrente degli adulti è stata oggetto più di convegni che di realizzazioni.

Nei prossimi anni le esigenze di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale degli adulti dovranno essere affrontate con estrema concretezza. Questa dovrà diventare un'area di intervento a elevata priorità: pena la crescita del numero di cittadini "a rischio di disoccupazione". Ma anche pena l'impossibilità di cogliere un'ampia gamma di occasioni di lavoro offerte dall'ulteriore diffondersi di tecnologia nelle imprese e dal consolidarsi di percorsi professionali nuovi nei servizi.

Sulle nuove esigenze di professionalità, in questi ultimi anni, si è detto di tutto e il contrario di tutto. I consigli ai giovani perchè meglio potessero

orientarsi verso il loro futuro professionale sono stati moltissimi, sono venuti da fonti autorevoli, ma spesso sono anche stati altrettanto autorevolmente smentiti dalla realtà dell'evoluzione economica e tecnologica.

Per capire le nuove esigenze di professionalità servono poco le intuizioni astratte o le previsioni basate su interpretazioni soggettive di come dovrebbe evolvere la società: *serve invece un'ottica più pragmatica che vada alla fonte*: là dove nascono realmente le nuove professionalità. La fonte è oggi costituita dalle imprese industriali, dai grandi servizi del terziario, dall'artigianato, dall'agricoltura.

Non serve neppure intervistare migliaia di imprenditori, da cui verrebbero certamente risposte parziali e in qualche caso contraddittorie. Occorre invece fare riferimento, per il mondo industriale

- da un lato alle grandi imprese, dove è certamente più facile leggere i bisogni e le tendenze evolutive;
- dall'altro ai costruttori di macchine utensili e di sistemi d'officina e d'ufficio, dove nasce la tecnologia che sta entrando ed entrerà nelle imprese;
- in terzo luogo – e questo vale sia per l'industria minore, come per l'artigianato, il terziario e l'agricoltura – alle strutture professionali e associative di categoria o ai centri di ricerca e studio ad esse vicini, che possono dare un apporto determinante nel sintetizzare e razionalizzare il fabbisogno formativo a medio termine della imprenditoria diffusa.

Con questo non voglio dire che gli studiosi, i sindacati, i politici non abbiano nulla da dire al riguardo delle nuove esigenze professionali: al contrario le loro elaborazioni possono essere preziose. Ma se non si parte dalla fonte, cioè dal management delle imprese come riferimento primario ed essenziale si rischiano pericolosi errori; come quelli di chi predicava, anni addietro, che la tecnologia avrebbe ridotto tutti a "pigiabottoni" e che ora invece si trova di fronte i conduttori di sistemi e i meccatronici.

D'altro canto, l'impegno ad esprimere con la maggiore chiarezza possibile le esigenze in materia di capacità professionali, dovrà diventare in questi anni un aspetto della responsabilità sociale del mondo produttivo e delle sue organizzazioni associative e di ricerca: nell'interesse delle imprese stesse e della collettività in cui operano.

Noi dobbiamo preoccuparci di preparare le persone per l'Italia dei prossimi anni, non per una futuribile "società cablata" che, se mai si concretizzerà, sarà comunque una realtà dopo il Duemila. Ma non possiamo neppure rimanere fermi ad una realtà degli anni sessanta-settanta che è ormai radicalmente superata

- sia in termini di evoluzione tecnologica,
- sia da un punto di vista culturale,
- sia – e desidero sottolinearlo con forza – nel tipo di approccio ai problemi della scuola e della formazione.

È stato detto che la società dello sviluppo postula e presuppone la civiltà del sapere. Può sembrare una frase retorica, buona per tutte le stagioni: e certamente si presta a discorsi pomposi e vuoti. Ma è altrettanto vero che essa ha anche risvolti molto concreti e molto attuali in questa fase di evoluzione delle strutture produttive.

Mi spiego: "produrre" oggi significa sempre di meno "manipolare materiali" e sempre di più realizzare un insieme complesso di prestazioni: è un discorso che vale per l'operaio come per l'impiegato, come per il manager e l'imprenditore. Cresce l'importanza della componente "non manifatturiera": del capire, cioè, come evolve la domanda, dell'avere un know how innovativo nella progettazione del prodotto, del processo, dell'organizzazione; del saper rendere efficaci i servizi alla produzione, alla vendita, alla post vendita.

La stessa funzione di produzione – la componente, cioè, tipicamente manifatturiera – evolve dalla sfera della manualità alla sfera della conduzione tecnica degli impianti: con tutto quel complesso di valenze intellettuali di attenzione, di capacità logiche, di conoscenze tecniche che ciò comporta.

E siamo solo alle prime pietre miliari di una via che si chiama robotica, informatica, telematica, nelle fabbriche come negli uffici.

Di fronte a questa realtà l'addestramento e l'esperienza che si acquisiscono sul lavoro non bastano più se non sono accompagnate dall'investimento sul sapere.

Abbiamo di fronte un rischio tutt'altro che remoto: il rischio di un nuovo tipo di analfabetismo che si chiama analfabetismo tecnologico. Ma abbiamo anche un secondo rischio che è ancor più grave: il rischio di una

carenza di cultura capace di fornire al cittadino, le chiavi di lettura di una società moderna, che non è solo fatta di robot e di computer, ma di comportamenti e di valori. E qui vorrei uscire dal campo della formazione professionale in senso stretto per riferirmi al sistema educativo nel suo complesso.

È fuori di dubbio che la scuola italiana in questi ultimi venti anni ha perso colpi: compromettendo quella che era una indiscussa tradizione di serietà e validità in campo umanistico, senza peraltro rafforzarsi nè sul fronte scientifico, nè su quello tecnico-professionale, nè, infine su quello delle scienze economiche e sociali. Parlo ovviamente in termini di sistema: le eccezioni, per fortuna, ci sono state. Per anni il sistema educativo è stato simile ad una nave alla deriva, rispetto alla quale nessuno sembrava preoccuparsi nè della rotta, nè del buon funzionamento interno, nè dei contenuti culturali: bensì, soltanto, di accrescere l'equipaggio e promuovere i passeggeri.

Oggi si nota un cambiamento, grazie soprattutto alla capacità professionale di molti docenti e capi di istituto, che non si sono lasciati demoralizzare dall'inerzia delle strutture, dalla strumentalizzazione ideologica, dal padrinaggio delle corporazioni.

Ma questo non basta: la scuola italiana deve voltare pagina, rimediare alle sue carenze storiche, darsi un'organizzazione del lavoro e del personale non dico di tipo aziendale, ma quantomeno degna del termine "organizzazione".

E deve scrollarsi di dosso il clima degli anni settanta, con il suo seguito di fumose teorie, di parlamentini scolastici, di progetti di riforma che per troppe velleità e troppo poco realismo muoiono per decrepitezza dopo tre lustri di discussioni.

Non voglio certo proporre ricette, mi limito a proporre un obiettivo e a dare alcuni punti di priorità.

Come Italiani dobbiamo tutti – uomini di industria, professori, politici – *ritrovare l'orgoglio di avere, per gli anni novanta, un sistema educativo di alta qualità che sappia coniugare cultura umanistica, cultura scientifica e cultura tecnologica.* Perché questo è l'unico vero scudo contro le incertezze del futuro: ed è l'unico vero aiuto che possiamo dare ai giovani. Ai ragazzi dobbiamo dire che *devono continuare a studiare:*

- possibilmente fino al completamento di un ciclo educativo superiore, non importa se professionale, tecnico, o liceale, purché sia fatto bene;
- e, comunque, fino all'acquisizione di una professionalità spendibile.

Perché questa è la condizione per non sentirsi cittadini “dimezzati” domani, nella vita professionale come in quella extraprofessionale.

È inevitabile che nelle società complesse degli anni novanta si accentui una tendenza già chiarissima oggi: l'uomo “a una sola dimensione”, privo di un retroterra scientifico e culturale si sentirà sempre più uno “spostato”, anche se ha un lavoro e uno stipendio. Senza una base culturale-professionale tutto diventa più difficile: trovare un lavoro soddisfacente, cambiare professione, avere mobilità. Questo è quanto dobbiamo dire ai ragazzi. Ma noi adulti, noi classe dirigente, dobbiamo preoccuparci che si studi meglio, che si valorizzino “i capaci e i meritevoli” – per usare il linguaggio burocratico di una volta –, che si recuperino coloro che hanno gravi difficoltà, attraverso itinerari e sostegni formativi adeguati alle loro reali possibilità. Non è facendo confluire i mille rivoli di diversi interessi, diverse capacità, diverse abilità in un unico stagno che si aiuta lo sviluppo della persona. Oggi si deve e si può studiare meglio. Tutto ciò che va in direzione contraria, verso un abbassamento dello standard educativo/formativo, non è altro che demagogia e mistificazione nei confronti dei giovani. La scuola non è un hobby, non è un istituto di beneficenza, non è tribuna politica: è impegno, per gli allievi come per i docenti.

Avere un sistema educativo di alta qualità per gli anni novanta è il metro con cui andranno giudicate tutte le proposte di riforma sia nel sistema scuola sia di quello della formazione professionale: e questo vale anche per recenti e controverse proposte di buoni-scuola su cui non esprimo un giudizio, ma dico solo che sono state dibattute secondo un metro sbagliato e vecchio, quello della disputa ideologica tra cattolici, laici, marxisti.

Un sistema educativo di alta qualità non è un obiettivo impossibile. Certo richiede un profondo ripensamento di programmi, per evidenziare l'attualità culturale e scientifica di ciò che si studia (anche se risale al passato) per sottolinearne – ove possibile – la spendibilità operativa, per mettere in luce i legami tra le diverse materie.

Certo richiede un potenziamento delle scienze matematiche, anche in funzione degli sviluppi dell'informatica, soprattutto laddove esse hanno un peso marginale nonché l'introduzione di discipline nuove, come l'economia, che dovranno ormai far parte del sapere minimo di ogni cittadino al pari di altre discipline fondamentali.

Certo richiede, infine, l'introduzione di criteri di merito che consentano di valorizzare i docenti preparati e che lavorano bene rispetto a quelli che, purtroppo, validi non sono.

Non aggiungo altro se non un invito: dobbiamo tracciare nuove frontiere al sistema di "education" scolastico e della formazione professionale. E dobbiamo farlo presto, perché abbiamo già perso troppo tempo.

Umberto Agnelli

Capitolo I.

1. Gli obiettivi della ricerca

Lo scopo iniziale di questa ricerca è stato individuato con molta precisione: fotografare il sistema di formazione professionale del Piemonte, per fornire una visione d'insieme e alcune descrizioni di dettaglio delle sue caratteristiche più salienti.

Formazione cos'è: alcune considerazioni sul dibattito in corso

Dalla fine degli anni Sessanta, la legge numero 30 della FP e del 21 dicembre del 1977, che ha modificato l'articolo 35 dell'ordinamento costituzionale e nel capitolo di questa materia, mentre il progetto di riforma dell'istruzione secondaria superiore, e in particolare il prolungamento dell'obbligo scolastico, veniva a rimettere in gioco le competenze e il rapporto tra Stato e Regioni, in relazione a una popolazione giovanile, che comunque, da sempre, ha fatto largamente prevalere degli allievi dei Centri di Formazione Professionale.

Ora, se si escludono gli addetti ai lavori, pochi conoscono realmente la consistenza, la struttura, se non la stessa nomenclatura della FP. Questo, mentre si fa un gran parlare di essa, mentre le si assegnano sulla carta rilevanti missioni, mentre un po' tutti la considerano una delle scommesse centrali per lo sviluppo.

In sostanza i soggetti che attribuiscono - e a ragione - grande importanza alla FP sono molto numerosi, pochi però (anche tra i più diretti interessati, e tra questi le imprese) ne conoscono lo stato dell'arte, nel bene e nel male.

Legati a questo obiettivo generale erano poi interessi più specifici:

— da un lato, infatti, la ricerca si inserisce in una serie di progetti della Fondazione Agnelli tendenti a individuare le varie esperienze di professionalità in rapporto all'attuale fase di accelerazione dell'evoluzione tecnologica;

1. *Gli obiettivi della ricerca*

Lo scopo iniziale di questa ricerca era stato individuato con molta precisione: fotografare il sistema di formazione professionale del Piemonte, per fornire una visione d'insieme e alcune descrizioni di dettaglio delle sue caratteristiche più salienti.

Dalla fine degli anni settanta (la legge quadro sulla FP è del 21 dicembre del 1978) l'Ente regionale aveva assunto il ruolo centrale nell'indirizzo, nella gestione e nel controllo di questa materia; mentre il progetto di riforma dell'istruzione secondaria superiore, e in particolare il prolungamento dell'obbligo scolastico, veniva a rimettere in gioco le competenze e il rapporto tra Stato e Regioni, in relazione a una popolazione giovanile, che costituisce, da sempre, la fascia largamente prevalente degli allievi dei Centri di Formazione Professionale.

Ora, se si escludono gli addetti ai lavori, pochi conoscono realmente la consistenza, la struttura, se non la stessa nomenclatura della FP. Questo, mentre si fa un gran parlare di essa, mentre le si assegnano sulla carta rilevanti missioni, mentre un po' tutti la considerano una delle scommesse centrali per lo sviluppo.

In sostanza i soggetti che attribuiscono – e a ragione – grande importanza alla FP sono molto numerosi; pochi però (anche tra i più diretti interessati, e tra questi le imprese) ne conoscono lo stato dell'arte: nel bene e nel male.

Legati a questo obiettivo generale c'erano poi *interessi più specifici*:

- da un lato, infatti, la ricerca si inserisce in una serie di progetti della Fondazione Agnelli tendenti a individuare le nuove esigenze di professionalità in rapporto all'attuale fase di accelerazione dell'evoluzione tecnologica;

- dall'altro lato, va a implementare un discorso e un dibattito, aperto dalla stessa Fondazione alcuni anni fa, mirante a migliorare la reciproca conoscenza tra sistema produttivo e sistema educativo.

Ottenere una mappa regionale del sistema di FP piemontese costituiva dunque un'operazione di evidente interesse.

In realtà, nello svolgimento del lavoro, questi obiettivi hanno perso per strada parte della loro forza originale, diventando piuttosto un riferimento di fondo, un ancoraggio al concreto, mentre prendevano spazio altre questioni più generali e di metodo:

- ad esempio, quali piani principali conveniva scegliere per scattare fotografie capaci di dare una descrizione sufficientemente esaustiva: la tipologia degli interventi formativi; i comparti merceologici di destinazione; gli utilizzatori diretti, cioè gli allievi; eccetera?
- come si collegava il sistema in esame alla struttura nazionale complessiva e al più generale sistema educativo?
- su quali forze poteva fare affidamento il sistema regionale di FP nelle intenzioni del legislatore e nella realtà pratica e quali erano i punti critici di funzionamento?
- in rapporto alle trasformazioni della struttura produttiva e ai problemi emergenti nella collettività, in che posizione si andavano a collocare i propositi e i risultati delle politiche locali di FP; e quanto realmente riuscivano ad assorbire dal dibattito, molto affollato di voci e di idee, circa le nuove finalità da assegnare al sistema educativo e alla formazione professionale in particolare?

Queste e altre domande avrebbero potuto condurre la ricerca sui binari di una specie di processo alla Formazione Professionale, attraverso l'analisi di un sistema regionale preso a modello.

Così non è stato, volutamente.

Al contrario questo lavoro ha cercato innanzitutto:

- a) di contribuire a migliorare la comprensione della realtà di questo sistema, per sollecitare i molti – e i molti potenziali – soggetti interessati a liberarlo dalle condizioni di ambiguità, cui tendono a relegarlo certe visioni che ancor oggi sembrano prevalere;
- b) di costruire una falsariga di indagine che potesse essere facilmente utilizzata da altri, per una miglior conoscenza dei sistemi di FP delle diverse regioni italiane.

Allo stesso modo la ricerca non si è posta l'obiettivo esplicito di proporre un nuovo modo di fare formazione, ma:

c) di osservarne i diversi aspetti, cercando di coglierne i collegamenti, di darne una descrizione ragionata, soprattutto per l'utilità di un pubblico allargato.

È evidente tuttavia che:

- analizzando il sistema piemontese di FP nei suoi punti di forza e di criticità,
- compiendo al tempo stesso una ricognizione dei pareri più autorevoli a livello nazionale,
- essendo questo lavoro inserito in un vasto programma di indagine della Fondazione Agnelli che ha per obiettivo la formulazione di linee guida per la formazione ai mestieri emergenti in officina e in ufficio,

la ricerca non poteva restare del tutto agnostica:

emergono dunque certamente in modo diretto o indiretto spunti propositivi per linee di cambiamento; così come emergono spunti problematici, aperti a successive correzioni, in base a ulteriori riscontri provenienti sia da interlocutori esterni, sia dalle altre ricerche della Fondazione.

In definitiva, quindi, non il tentativo di aprire una discussione poco originale sulla crisi della Formazione Professionale e neppure quello di inventare un modello o una ricetta ma, se mai, una riflessione per un approccio operativo più moderno al "fare formazione".

2. *Formazione cos'è?*

Nell'addentrarci nel complesso delle iniziative e dei problemi che si riferiscono alla FP ci siamo presto accorti che conveniva porsi un criterio generale di partenza: quello di domandarsi "che cosa è oggi la Formazione Professionale", distinguendo la realtà da ciò che "si vorrebbe" che essa fosse.

Questo tipo di approccio diventa un passaggio obbligato se si vogliono impostare con concretezza alcune questioni che vengono agitate, non sempre con sufficiente pertinenza, attorno al mondo della Formazione Professionale. Il riferimento va ai nuovi significati e alle nuove missioni che da più parti le vengono attribuiti; ma va anche, in termini meno astratti, alle strategie, ai rapporti con il lavoro e con il resto del sistema educativo, alle strutture e ai metodi che di volta in volta vengono suggeriti per cercare di adeguare la risposta del sistema formativo a una domanda sempre più nuova e diversificata.

Che la Formazione Professionale sia considerata, soprattutto negli ultimi anni, un problema di grande attualità è un dato di fatto e un dato positivo.

Un esempio?

Il rapporto ISFOL, l'Istituto per lo Sviluppo e la Formazione dei Lavoratori, forniva per il 1984 una rassegna bibliografica di oltre trecento testi! Si scrive molto, ma non ci si limita solo a questo: la formazione, ad esempio, diventa un'area di business sempre più vasta e attraente.

Ed è giusto che sia così, perché, per usare un'espressione incisiva di John Naisbitt, il rapporto "high tech-high touch"¹ è uno dei problemi chiave della nuova società.

Infatti senza volere consentire con le tesi di chi predica un nuovo deter-

¹ "alta tecnologia-elevata sensibilità" e - aggiungiamo noi - "high teach" (insegnamento di livello elevato).

minimo tecnologico, bisogna riconoscere che uno dei motivi conduttori dell'attuale fase di transizione verso forme di società post-manifatturiere è quello di trovare un nuovo equilibrio tra le alte tecnologie dilagate nel sistema, un giusto grado di coscienza collettiva e di sensibilità individuale nei confronti della loro carica innovativa, una capacità, il più possibile diffusa, di comprenderle e usarle.

Esiste dunque una consapevolezza crescente e condivisa sull'importanza della FP. Ma la sensazione riportata da chi, durante lo svolgimento della ricerca, ha provato a seguire le mille voci e le mille proposte riportate dai mass media, è che sulla FP si stia forse scaricando una quantità eccessiva di aspettative.

Questo può essere pericoloso.

Non solo perché può indurre, specie nei giovani, una domanda illusoria di formazione, alla quale le strutture reali non potranno che dare ulteriori risposte deludenti, ma anche per altri due motivi che si riferiscono agli ambiti in cui opera l'istruzione scolastica e alle logiche che governano il mercato del lavoro.

Primo rischio: confondere i problemi dell'istruzione scolastica con quelli della formazione professionale.

L'eccesso di aspettative può trasformarsi in un *éscamotage* per trasferire in un'area meno nota e consolidata – come è il sistema regionale di FP – problemi profondi che invece attengono al sistema scolastico tradizionale.

Questo rischio è insito, ad esempio, anche in alcune tra le proposte più serie e lungimiranti che vengono oggi avanzate circa i contenuti della nuova formazione professionale: *solo in via transitoria* e in una situazione di carenza del sistema scolastico si può delegare al sistema di FP il compito di fornire gli elementi culturali di base, le capacità logiche, le capacità di lettura e di comprensione dei nuovi linguaggi, necessari per essere attivi e protagonisti nella società che sta consolidandosi.

In linea di principio questo tipo di "education" dovrebbe essere fornito dalla scuola, a partire dai primi livelli di istruzione.

Qui non si tratta di una questione formale, di stabilire cioè i confini tra competenze del sistema scolastico e competenze del sistema di FP; ma di una questione molto sostanziale.

Il problema infatti in questo caso è quello della "formazione professionale" degli insegnanti (dalle elementari all'Università): di realizzare programmi e strutture formative ad hoc capaci di trasferire ai docenti – soprattutto a quelli di discipline tecnico-scientifiche – un equipaggiamento culturale/didattico, adeguato al loro specifico livello di insegnamento, che li aggiorni sui nuovi linguaggi e le nuove logiche e che li ponga in condizione di trasmettere subito agli scolari e agli studenti certe capacità².

In sostanza, non è corretto pensare che un bambino che inizi oggi la prima elementare debba attendere di poter accedere a un corso di FP (cioè l'uscita dal sistema scolastico) per iniziare a padroneggiare logiche e linguaggi con cui già convive e che in qualche modo già lo determinano.

Secondo rischio: confondere i problemi di rigidità del mercato del lavoro con quelli della formazione professionale.

La foga nella scoperta o nella riscoperta della formazione professionale rischia di riportare alla luce idee che esperienze passate avevano rivelato fallimentari: in particolare certe filosofie che pretenderebbero di agganciare il sistema di FP a grandi disegni di ingegneria sociale.

Il problema è che la FP costituisce l'aspetto del sistema di education che meno si presta, specie in periodi di transizione, a essere inquadrato in grandi schemi predeterminati, salvo a perdere la sua efficacia e il suo stesso significato.

Gli attuali ritmi di cambiamento nel mondo del lavoro non si conciliano con strategie formative di tipo dirigitico, ma impongono soluzioni flessibili, adattabili a esigenze che si diversificano sempre più in termini di livelli culturali e professionali degli utenti, in termini di richiesta del mercato, in termini di spessore e durata dell'intervento formativo.

Questo tema verrà precisato nel seguito, ma è il caso qui di citare una proposta un po' provocatoria, lanciata da uno dei maggiori esperti italiani

² Un discorso di questo genere, se riferito alle prestazioni fornite dall'attuale struttura di FP di competenza regionale, può sembrare pura utopia, distante anni luce da una realtà che spesso vede, nelle stesse materie tecniche, un décalage di professionalità fra i docenti degli Istituti Tecnici o Professionali di Stato e quelli della FP a tutto vantaggio dei primi. Non dimentichiamo però che, in un panorama certo non particolarmente brillante della FP, esistono Centri di elevato livello e in qualche caso di eccellenza, i quali potrebbero avviare una sperimentazione di questo genere, pur se limitata e rivolta – in un primo tempo – alle scuole della propria area e della propria provincia.

in materia di formazione in un convegno promosso dall'Assolombarda³: quella di costituire un grande "self-service" di informatica, per far fronte alla nuova domanda formativa dell'area milanese.

Tuttavia va riconosciuto che esistono spinte molto concrete e molto forti verso filosofie formative di aggancio a grandi progetti di ingegneria sociale. Esse derivano principalmente dai problemi occupazionali di questi ultimi anni. Nessuno può mettere in dubbio il ruolo che un'efficace formazione professionale può giocare ai fini dell'occupazione, ma caricarlo di eccessive aspettative può favorire un altro pericoloso escamotage: pensare che la formazione professionale possa surrogare riforme molto profonde che la nuova realtà economica e sociale impone ai meccanismi e alla normativa che, ad oggi, regolano il mercato del lavoro.

Verrebbero così trasferiti sul terreno "ambiguo" della FP certi nodi che non si riescono a sciogliere nell'area della relazioni industriali e delle politiche di governo sociale.

Il rischio è molto elevato:

in questo caso la FP non agirebbe, come nel caso precedente, in funzione di supplenza di un sistema carente, ma mascherando un problema che il tempo non potrà che aggravare.

In definitiva, se prevalessero queste condizioni, l'immagine icastica della FP come *ponte tra scuola e lavoro* rischierebbe di dover lasciare il passo ad altre immagini più assimilabili a un *fondovalle*, a una *terra di nessuno*, dove Scuola e Lavoro rinviando alcuni problemi che non riescono a risolvere.

Ciò premesso, occorre anche dire con altrettanto realismo che non siamo all'anno zero. Non è vero che la FP odierna sia "tutta da buttare": la fotografia del sistema di FP piemontese mostra, come vedremo, una realtà molto più complessa, con non pochi casi di iniziative e di interventi formativi che seguono logiche di assoluto rilievo nel panorama europeo. Un contesto in cui, con le molte ombre, convivono notevoli sprazzi di luce: in cui però non può non pesare negativamente la, per ora, sostanziale incertezza

³ C. Vaciago: intervento al convegno "L'AIL per lo sviluppo della FP" (Milano 25.2.1985)

politico culturale sugli obiettivi, la difficoltà tecnica di adeguamento dei contenuti, la disomogeneità di efficacia e di validità tra i diversi operatori di formazione.

A questo punto diventava indispensabile per la nostra ricerca un chiarimento, "prendere una posizione".

Le troppe valenze, le troppe finalità attribuite alla Formazione Professionale, nell'ansia di trovare una via d'uscita ai problemi educativi e occupazionali, rischiavano, altrimenti, di rendere inafferrabile l'oggetto dell'indagine. Tutto nella vita dell'uomo può essere considerato processo formativo: dalla scuola più tradizionale al lavoro più arido.

D'altra parte certe definizioni sociologiche in voga sino alla fine degli anni settanta, secondo le quali, ad esempio, con l'istruzione si imparerebbe a "dire", con l'addestramento a "fare", con la formazione a "essere", mostrano oggi tutta la loro debolezza concettuale: a giudizio degli esperti il focus della nuova FP (soprattutto oggi) deve essere sull'allargamento degli "skills" di apprendimento: sull'"imparare" a capire.

Ora, se non ci si lascia fuorviare dai giochi di parole o dai facili entusiasmi per i nuovi slogans, se si cerca di andare alla sostanza delle cose, si scopre facilmente che attribuire alla formazione il compito di *insegnare a essere* oppure quello di *insegnare a capire* significa sostenere due tesi diametralmente opposte.

La prima presuppone una visione statica della vita attiva: "essere" un saldatore, un contabile, ecc.

La formazione diventa allora un processo di affinamento delle capacità individuali, finalizzato allo svolgimento di un mestiere, di una professione che si suppone, tutto sommato, stabile per la vita.

La seconda presuppone una visione dinamica, o se si vuole precaria, del proprio lavoro: "capire" la tecnica, la procedura ecc., dove la formazione diventa uno strumento, in verità abbastanza indefinito, per affrontare e controllare il continuo divenire della propria vita attiva.

All'atto pratico però è probabile che tra questi due estremi la FP sia già chiamata a operare una non facile sintesi: a cercare cioè un giusto equilibrio tra l'esigenza di imparare a *essere per un certo periodo* della propria vita attiva ("on that job") e l'esigenza di imparare a *capire per potersi costruire un itinerario professionale* che possa articolarsi in diverse occasioni di lavoro ("to look for the job").

Il taglio della nostra ricerca, ad un tempo empirico e pragmatico, ci ha portato a non insistere oltre sulle diverse filosofie a confronto: non perché non abbiano dirette conseguenze sull'impostazione concreta della FP, ma perché il dibattito teorico sulla FP, al di là di una certa soglia, rischia di girare a vuoto.

Ma ci ha portato anche a dover prendere una decisione.

Nessuna fotografia è neutrale. Essa, prima ancora che dallo strumento utilizzato, dipende dal punto di vista, dalle scelte di campo effettuate.

Cogliendo i suggerimenti degli esperti apparsi più attenti e sensibili a quanto cambia nell'economico e nel sociale, abbiamo deciso di scegliere, tra le possibili, alcune precise prospettive prima di fotografare il sistema di Formazione Professionale.

Abbiamo così enucleato quattro opzioni di fondo. Esse costituiscono le linee di riferimento che hanno guidato la ricerca.

3. Quattro scelte

La prima opzione consiste nell'attribuire alla FP: il carattere di *aspetto* del sistema educativo e non di *segmento* del sistema collegato alla fine più o meno prematura di un certo ciclo scolastico. La FP deve essere intesa come qualcosa che si rivolge all'arco completo della vita attiva dell'individuo (dalla formazione all'ingresso a quella in uscita), che si distingue dagli altri aspetti del sistema di education per elementi di *specificità*, *elasticità* e *dinamicità* che sono imprescindibili.

Queste delimitazioni virtuali del campo di indagine della nostra ricerca possono apparire a parole abbastanza scontate.

Nei fatti esse comportano una revisione radicale del sistema formativo tradizionale e vengono a costituire una filosofia che, tra le tante, è sembrata la più adatta a rendere ragione dei problemi storici della FP e a rispondere meglio alle domande emergenti nella società.

Considerare la Formazione Professionale come aspetto anziché come parte del sistema di education, che si rivolge a tutti, dai giovani – universitari compresi – agli adulti – managers compresi –, significa sradicarla definitivamente dalla condizione di ghetto per emarginati dal sistema scolastico e, oggi, dal mondo del lavoro.

Questo non vuol dire sottovalutare la gravità dei problemi dell'emarginazione, in particolare quella giovanile, accentuati dall'attuale contesto di transizione, ma riconoscerli per quello che essi sono realmente: problemi sociali. La formazione professionale può contribuire ad alleviarli: ma solo se sarà capace di investire sulla sua vera dimensione, quella formativa, respingendo le nuove e pressanti tentazioni assistenziali; solo se, in definitiva, avrà il coraggio di mirare più in alto per diventare uno strumento efficace a disposizione di tutti, anziché una soluzione di ripiego per molti.

Si eviteranno così situazioni paradossali, come quelle denunciate, nel corso delle interviste preliminari a questa ricerca, da tre dirigenti di Associazioni artigiane: l'attestato rilasciato al termine dei corsi di FP è considerato molto spesso dai datori di lavoro un "lacciuolo" in più, un handicap per l'assunzione!

Insistere sulle caratteristiche di specificità e dinamicità della FP nell'orizzonte educativo generale significa riconoscere che la *precarietà*, giustamente intesa, come indice di rapido e sistematico adeguamento a esigenze formative che cambiano, costituisce non un difetto, ma una qualità essenziale.

Qui probabilmente si tocca il problema più profondo, il nocciolo duro del dibattito aperto sulla FP: dal momento della sua progettazione, alle strutture di erogazione, alla forma mentis dei formatori.

"Precarietà" non vuol dire lasciare libero corso a iniziative episodiche e frammentarie, dettate dalle mode del momento, che non trovano alcun plausibile riscontro. Vuol dire al contrario accettare una logica ben precisa, quella di fare un salto verso l'interlocutore finale della FP: il mondo che cambia, il lavoro che cambia. Significa duttilità nel mutare i contenuti, nel creare o nel sopprimere i corsi, nell'attivare una varietà di soluzioni modu-

lari di durata e contenuti differenziati; significa utilizzare, nella progettazione dei moduli, parametri ben precisi che si riferiscono all'evoluzione delle professionalità, ma anche alle esigenze degli utenti e alla domanda del sistema produttivo nelle diverse aree.

Gestire la precarietà e non subirla è dunque un compito tutt'altro che facile.

Ma deve essere altrettanto chiaro che su questo punto la FP si gioca tutte le sue possibilità di sviluppo: l'autentico valore aggiunto di questo particolare aspetto del mondo educativo risiederà sempre più nella sua capacità di mettersi a disposizione dei diversi fruitori con maggior elasticità e rapidità, seguendo logiche assimilabili a quelle di mercato, anziché sulla falsariga delle istituzioni scolastiche, cui competono missioni e funzioni diverse.

Al sistema scolastico è infatti demandato, prima di tutto, il compito di fornire le fondamenta culturali, sia storico-umanistiche, sia scientifico-tecnologiche: alla Formazione Professionale spetta invece il compito di fornire capacità e conoscenze spendibili sul mercato del lavoro. I fondamenti culturali come ognuno ben sa sono molto meno transeunti degli "skills" professionali. Di qui l'esigenza, nel secondo caso, di continui aggiustamenti e cambiamenti; nel primo, invece, di una notevole stabilità di contenuti (anche se nella scuola italiana si confonde volentieri la stabilità dei fondamenti culturali con l'immutabilità pluridecennale dei programmi ministeriali e dei metodi di insegnamento).

La *seconda* scelta di fondo, fortemente collegata alla prima, sta nell'attribuire importanza non soltanto al ruolo che la FP può svolgere nel mercato del lavoro, quanto soprattutto alla *funzione più vasta che essa può esercitare ai fini dello sviluppo economico*.

Come è stato sottolineato in precedenza, attribuire alla formazione professionale la valenza di strumento capace di sbloccare automaticamente i problemi dell'occupazione non è corretto. Né è realistico: occorre ben altro e gli strumenti, se mai, vanno riferiti a problemi di stato giuridico, ai meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro. La funzione della formazione è più indiretta e mediata. Anche perché i tempi richiesti dall'impostazione e dalla realizzazione dei processi formativi sono necessariamente non brevi.

Tale funzione invece, se giustamente indirizzata, può costituire un elemento strategico per favorire la mobilità, la riqualificazione e lo sviluppo e, in tal senso, l'occupazione.

Questi concetti hanno preso quota da tempo nelle strategie suggerite dalla CEE e trovano spazio nei documenti programmatici delle forze di governo, centrale e locali, del nostro paese.

Nella pratica però si fa poco, e in Italia meno che in altri paesi europei.

Una lettura delle pubblicazioni del CEDEFOP (il Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale), mostra l'esistenza di attraenti esperienze che meriterebbero, se non altro, di essere analizzate e divulgate.

Per citare un caso, osservato con particolare attenzione nel corso di questa ricerca, in una città come Torino, che pure vive grandi problemi di riconversione produttiva e di rilancio del suo tessuto sociale e urbano, non è stato tentato alcun esperimento o iniziativa di un certo rilievo nel settore della FP per favorire processi di "job creation" o di "self employment" (creazione di lavoro e auto-impiego). Così come un progetto di ricerca-formazione-trasferimento sulle tecniche CAD/CAM (Computer Aided Design/Manufacturing) ha stentato a decollare per lo scarso coinvolgimento delle organizzazioni economiche locali.

In realtà, e non solo a Torino, *si continua a operare pensando alla FP esclusivamente in funzione di un sempre più problematico inserimento nelle strutture di produzione e di servizio già esistenti* (questo nel migliore dei casi). Assai poco o mai si opera, pensando alle capacità di sviluppo attuali e potenziali del sistema.

Così, ad esempio, collegare la FP agli "Osservatori sul mercato del lavoro" è importante. Ma gli osservatori "osservano" l'esistente e la sua evoluzione a brevissimo termine. Non è facendo leva *solo* su questo tipo di correlazioni che si può pensare di inserire il ruolo della FP in una prospettiva di sviluppo.

Servono collegamenti in altre direzioni: con le forze economiche più dinamiche, con le strutture di ricerca che indagano sulle conseguenze delle scelte di innovazione tecnologica e organizzativa e sul mutamento dei mestieri.

Queste condizioni "al contorno" sono indispensabili se si vogliono impostare concretamente certi importanti disegni formativi, che sono poi le sfide di fondo della nuova FP: dalla capacità di favorire i processi di trasferimento tecnologico, specie nelle piccole e medie aziende, a quella di contribuire a far emergere e consolidare le potenzialità di impresa presenti sul territorio, per non parlare di temi quali la formazione post diploma e la formazione permanente che incontreremo nel seguito.

Vale la pena, prima di concludere questo argomento, di insistere su un punto: l'importanza del coinvolgimento e della sensibilità delle forze economiche.

Esse, dalle aziende, agli istituti di credito, dalle Camere di Commercio alle Associazioni datoriali, possono giocare un ruolo determinante nel processo di riorientamento della FP verso obiettivi di sviluppo: in termini di proposte, ma anche di capacità progettuali, di risorse umane e di conoscenze.

Le altre due scelte riguardano la dimensione geografica e la dimensione temporale degli interventi formativi.

Dimensione geografica

Se giustamente inteso, il *localismo*, come la precarietà, è una qualità essenziale della FP.

Questo sia in termini di patrimonio storico, sia in termini di efficacia degli interventi.

Da un lato infatti la formazione professionale (intesa vuoi come portato individuale o di una collettività, vuoi come momento educativo di trasmissione di particolari abilità) ha radici molto profonde nel territorio. Essa è parte integrante della cultura del lavoro della sua gente, certamente più assimilata di quella scolastica: un patrimonio quindi da valorizzare, non da disperdere.

Dall'altro perché una formazione realmente mirata verso gli sbocchi nel sistema produttivo (sviluppo e occupazione) deve sempre fare i conti con la situazione locale: essenzialmente col suo tessuto economico e con il livello di avanzamento tecnico-organizzativo in esso presente, ma senza dimenticare il resto e, in particolare, la presenza o l'assenza di altre strutture educative (scuole, istituti, università, centri di ricerca).

Sul significato di localismo bisogna però intendersi. Perché è facile che esso possa portare effetti controproducenti, come è il caso di alcune situazioni osservate in Piemonte, in cui il localismo rischia di degenerare in auto-isolamento, con tutto ciò che ne deriva in termini di improvvisazione, di confusione negli interventi o di ripetizione routinaria di corsi obsoleti e in definitiva con risultati di degrado o banalizzazione degli interventi formativi, di scarsa o nulla utilità pratica.

Bisogna, in particolare, evitare che il localismo produca sprechi e dispersioni di risorse (duplicazioni di modelli, ecc.); oppure soluzioni forma-

tive eccessivamente particolaristiche, contrarie alle logiche di mobilità, oppure infine, processi patologici di delega a organismi che oggettivamente non detengono risorse adeguate a gestire direttamente iniziative formative.

Il problema è dunque di trovare un giusto equilibrio: salvaguardando il principio "localistico", ma recuperando a una dimensione congrua le capacità di indirizzo e di gestione dei centri di formazione.

Per essere più chiari e non restare nel regno degli auspici, va favorita la divulgazione e la diffusione di schemi e modelli di riferimento per la FP, piuttosto che tentare di inquadrare in soluzioni standardizzate le esigenze locali. Contemporaneamente però il meccanismo di delega da parte dell'Ente regionale non dovrebbe scendere al di sotto di livelli "realistici", ad esempio - salvo casi particolari -, della dimensione della Provincia.

Dimensione temporale

L'ultima opzione di fondo, conseguenza diretta delle altre, riguarda l'orizzonte temporale delle *proposte formative*.

Esse non possono guardare troppo vicino, perché, come abbiamo detto, questo tipo di education, ancorché più snella e dinamica di quella scolastica, richiede tempi di progettazione, di formazione dei formatori e di erogazione dei corsi che condannerebbero a rapida obsolescenza qualsiasi proposta di questo tipo.

Affinché la FP assolva effettivamente la sua funzione di collaborare allo sviluppo del sistema, immettendo per tempo le abilità di cui esso ha bisogno, la dimensione temporale giusta è quella del *medio periodo*.

La logica della brevità/modularità degli interventi formativi, così come quella un po' iconoclasta di concepire strutture tipo self-service, soprattutto nel campo della cosiddetta "formazione permanente" degli adulti, risponde appieno a questa esigenza.

La proposta formativa quindi non deve rincorrere troppo *tutte* le realtà del presente, né perdersi dietro a ipotesi forse affascinanti ma futuribili.

Deve viaggiare piuttosto secondo una strategia di accumulazione (prova, correggi, riprova), che partendo da linee guida aggiornate, formulate ai livelli in cui esiste un elevato know-how, consenta le opportune correzioni e ritature ai diversi soggetti interessati; consenta di fornire, in sostanza, soluzioni certamente più contingenti e limitate rispetto a quelle che competono all'istituzione scolastica, ma capaci di rispondere in tempo utile alle esigenze emergenti.

4. *L'investimento culturale*

In sintesi dunque le premesse teoriche a questa ricerca sono consistite nel tentativo di sfrondare il campo di indagine da alcuni miti che lo circondano, quali: attribuirgli ruoli propri del sistema scolastico; porre correlazioni troppo semplicistiche tra formazione e problemi dell'occupazione.

Attraverso l'analisi del dibattito in corso sulla FP e i pareri degli esperti consultati, abbiamo poi cercato di ricomporre un archetipo più attendibile e adeguato a dare risposte alla domanda sociale emergente. Ne risulta che la FP dovrebbe essere considerata un aspetto del sistema di education e non un sistema scolastico alternativo; che la precarietà e il localismo, intesi nel senso positivo prima illustrato, sono caratteristiche essenziali; che la sua efficacia non risiede tanto nelle capacità di rincorrere tutti i mille rivoli del mercato del lavoro, quanto nell'operare in una prospettiva di sviluppo; che l'orizzonte della proposta formativa non può che essere di medio termine.

Tutto questo potrà apparire un po' riduttivo e "low profile".

Al contrario, proprio queste caratteristiche assegnano alla formazione professionale una forza di grande attrazione e una funzione di grande rilievo.

A patto però che, al di là delle buone intenzioni, si smetta di trattarla come una scuola per emarginati e che venga effettivamente pensata come un efficace strumento a disposizione di tutti, sul quale è molto conveniente investire.

Viaggiando in treno tra le stazioni di La Spezia e Pisa, a chi scrive è capitato, mentre stava svolgendo questa ricerca, di ascoltare una discussione tra due giovani dell'età apparente di 20-25 anni.

Uno dei due veniva in Italia dal Belgio per lavorare.

Nipote di nonni lucchesi, nato in Belgio, si considerava a tutti gli effetti belga e vallone. L'altro era di Pisa.

I due giovani discutevano di disoccupazione.

Il pisano raccontava le sue peripezie per "trovare un posto"; le raccomandazioni che gli mancavano; le assunzioni in prova e i successivi licenziamenti; le umiliazioni di suo fratello (disoccupato anche lui ma con famiglia) per procurarsi i soldi per la benzina.

Il vallone sosteneva, per usare un eufemismo, che queste erano tutte storie.

Lui in Italia veniva spesso perché riusciva a trovare sempre qualche lavoro e pagato abbastanza bene: bastava mettersi in testa che cercare un "posto" era inutile e che invece contava saper fare certi mestieri.

In Belgio invece la situazione era brutta.

L'indennità di "chômage": "un pezzo di carta con cui la mattina fai la coda, ti mettono un timbro e ti danno qualche soldo", stava rovinando tutto. Per averla bisogna essere disoccupati e allora tutti, compresi gli studenti dell'Università, cercano di farsi assumere (anche qui raccomandazioni), per poi farsi licenziare e tolgono il lavoro a chi lo sa fare.

A lui però quei soldi non bastavano e li aveva usati per "guadagnare". Sapeva fare il muratore, si era iscritto a un corso per imparare a montare pannelli e a fare la manutenzione dei termosifoni.

Adesso avrebbe lavorato per un mese in Versilia a rimettere a posto le cabine degli stabilimenti balneari e a "guardare" i termosifoni degli alberghi, poi avrebbe dato un'occhiata in giro e, se ne valeva la pena, tornato in Belgio, avrebbe cercato di imparare a fare qualcos'altro.

Questa conversazione, captata casualmente, può sembrare banale.

Viene spontaneo chiedersi se si tratti di spacconeria giovanile, oppure di caparbietà vallone innestata sulla fantasia del gene toscano..., o se riveli una particolare efficienza del sistema formativo belga.

Certamente questo episodio rappresenta un caso a sé.

Ma senza volerlo caricare di eccessivi significati (nuovo tipo di mobilità in Europa, con l'Italia che diventa paese di immigrazione non soltanto per i nordafricani ma anche per i cittadini di paesi ad alto reddito; eccessivo pessimismo italiano; contraddizioni dello stato assistenziale; concezione della formazione professionale come un "fast food"; importanza della polivalenza formativa; eccetera) quello che colpisce di più è l'idea dell'investimento culturale-professionale per realizzare un obiettivo molto concreto e pre-meditato.

L'investimento culturale-professionale è una delle sfide più serie e affascinanti del mondo che si apre a questi nuovi giovani.

“Nella civiltà dell'automazione, dell'informazione e delle procedure, – sosteneva un esperto di organizzazione del lavoro intervistato nella fase preliminare della ricerca – vanno a saturazione molti mercati di manufatti tradizionali e non bisogna dare per scontato che nuove famiglie di merci collocabili sul mercato risolvano il problema dell'occupazione, almeno come la intendiamo oggi. L'unico settore dove non ci sarà mai saturazione di prodotto è quello dell'education, elemento suscitatore di sempre nuovi bisogni, perché più si allargano le conoscenze più grande diventa il confine delle cose che non si sanno”.

L'investimento formativo, così come l'investimento culturale più in generale, è in grado di innescare un poderoso circolo virtuoso di sviluppo: il problema sta nel farne capire alla gente l'importanza, ma anche nel grado di consapevolezza di chi guida le istituzioni interessate, siano esse pubbliche (di governo centrale o locale), siano esse private.

Il quadro di riferimento

L'investimento è stato grosso come è noto, ma non è stato un successo. L'altro era di Pisa.

Nella città del sud, dove il clima è bello, si sono formati un gruppo di organizzazioni. Un lavoro di ricerca e di studio, un lavoro di ricerca e di studio, un lavoro di ricerca e di studio. Il problema era di trovare un modo di lavorare che fosse utile e che potesse dare certi risultati.

L'investimento era stato fatto, ma non era stato un successo. Il problema era di trovare un modo di lavorare che fosse utile e che potesse dare certi risultati.

A lui però quei soldi non bastavano e li aveva usati per "guadagnare". Sapeva fare il modeste, si era iscritto a un corso per imparare a montare pannelli e a fare la manutenzione dei termofoni.

Adesso avrebbe lavorato per un mese in Versilia, a rinfettare a posto le carte degli stabilimenti balneari e a "guardare" i termocilindri degli altipoli, poi avrebbe dato un occhio in grece, se ne valeva la pena, tornato in Belgio, avrebbe cercato di imparare a fare qualcosa altro.

Questa conversione, arrivata casualmente, può sembrare banale. Viene spintano che darsi se si tratti di spaccineria giovanile, oppure di espatriare valore innestata sulla fantasia del gene romano... che riveli una particolare efficienza del sistema formativo belga.

Certamente quest'episodio rappresenta un caso a sé. Ma senza volerlo caricato di eccessivi significati universali di mobilità in Europa, con l'Italia che diventa paese di immigrazione non soltanto per i nordafricani ma anche per i cittadini di paesi ad alto reddito: eccessivo pessimismo italiano; contraddizioni dello stato assistenziale; concessione della formazione professionale creata un "fast food", importanza della mobilità formativa; è chiaro che le colpe di più l'area dell'investimento culturale-professionale per realizzare un obiettivo molto concreto e pre-meditato.

Capitolo II.

Il contesto istituzionale

"Il contesto istituzionale in cui opera la Formazione Professionale appare ancora assai confuso e indeterminato".

L'indagine legislativa è uno strumento ottimale per cogliere le definizioni comprensive e le volontà politico-culturali del legislatore; risulta invece una metodologia poco adeguata per una ricostruzione fotografica di ciò che è nella pratica la Formazione Professionale. Le leggi quadro e le leggi regionali istruttive tendono a precedere di gran lunga l'evoluzione oggettiva delle strutture educative che risultano fortemente innovative, ma nel loro insieme, costituiscono il quadro di una mancata coordinata loro attuazione.

Il quadro di riferimento

Critiche di osservatori esterni al sistema?

Nei brani tra virgolette sono estratti da due documenti ufficiali di Enti pubblici che hanno competenze dirette nel sistema.

La prima valutazione è data dalla Regione Piemonte, nella presentazione del piano pluriennale di Formazione Professionale 1984-1987, la seconda dall'ISPOL nel rapporto 1984. Attenzione però, esse si riferiscono solo a quella parte di Formazione Professionale di competenza regionale; il quadro complessivo è infatti ancora più complesso e incerto.

Oltre al sistema regionale¹ operano altri quattro grossi sistemi, autonomi e scarsamente comunicanti tra loro:

- un sistema statale, in particolare gli Istituti Professionali di Stato, di competenza del Ministero della Pubblica Istruzione;
- un sistema formativo interno della Pubblica Amministrazione;
- un sistema di formazione aziendale (grandi imprese, associazioni imprenditoriali, agenzie formative tipo ISVOR FIAT, ILFA Olivetti, ENI-FIPI Confindustria, ANCI-FAP I.R.I.).

¹ La regione ISPOL è:

Capitolo II.

Il quarto di riferimento

1. *Il contesto istituzionale*

“Il contesto istituzionale in cui opera la Formazione Professionale appare ancora assai confuso e indeterminato”.

“L'indagine legislativa è uno strumento ottimale per cogliere le definizioni complessive e le volontà politico-culturali del legislatore; risulta invece una metodologia poco adeguata per una ricostruzione fotografica di ciò che è nella pratica la Formazione Professionale... La legge quadro e le leggi regionali attuative tendono a precedere di gran lunga l'evoluzione oggettiva delle strutture... questo fa sì che risultino fortemente innovative, ma nello stesso tempo aumenta il livello di rischio di una mancata o ritardata loro attuazione”.

Critiche di osservatori esterni al sistema?

No: i brani tra virgolette sono estratti da due documenti ufficiali di Enti pubblici che hanno competenze dirette nel sistema.

La prima valutazione è data dalla Regione Piemonte, nella presentazione del piano pluriennale di Formazione Professionale 1984-1987; la seconda dall'ISFOL nel rapporto 1984. Attenzione però, esse si riferiscono solo a quella parte di Formazione Professionale di competenza regionale: il quadro complessivo è infatti ancora più complicato e incerto.

Oltre al sistema regionale⁴ operano altri quattro grossi sistemi, autonomi e scarsamente comunicanti tra loro:

- un sistema statale, in particolare gli Istituti Professionali di Stato, di competenza del Ministero della Pubblica Istruzione;
- un sistema formativo interno della Pubblica Amministrazione;
- un sistema di formazione aziendale (grandi imprese, associazioni imprenditoriali, agenzie formative tipo ISVOR FIAT; ELEA Olivetti, EN-FAPI Confindustria, ANCIFAP I.R.I.);

⁴ Cfr. rapporto ISFOL cit.

- un sistema privato (miriade di enti che erogano a pagamento corsi più o meno professionalizzanti, diurni, serali, per corrispondenza, ecc.).

Se poi, con una prima grande sforbiciata, escludiamo dal campo di osservazione il sistema formativo aziendale e quello privato, i capitoli che riguardano la spesa pubblica per la Formazione Professionale evidenziano le competenze in questo settore, oltre che delle Regioni, di:

- almeno dieci Ministeri (in primis la Pubblica Istruzione, il Ministero del Lavoro, la Difesa) e la Presidenza del Consiglio;
- Aziende autonome di Stato;
- Cassa per il Mezzogiorno (FORMEZ).

Inoltrarsi quindi nell'insieme dei sistemi in cui opera la Formazione Professionale in Italia appare impresa ardua, né sarebbe molto utile ai fini della ricerca. Ci sembra però doveroso sottolineare il disorientamento culturale e la perdita complessiva di efficacia che si vengono a determinare a seguito di questa situazione. Non si tratta di mettere in discussione il principio della pluralità dell'offerta formativa, *che anzi va sostenuto e rafforzato*, ma di evitare la degenerazione in forme di anarchia o di tante autarchie, che (pur nei limiti ristretti in cui ha senso l'estensione di logiche di mercato a un sistema educativo) non hanno niente da spartire con le logiche di adeguamento dell'offerta alla domanda. Per usare un termine di moda, in questo caso non si tratta di un problema di "deregulation", bensì di sregolatezza del sistema.

Operiamo allora un secondo grande taglio – che in pratica significa escludere dal campo di osservazione il 60% della spesa pubblica destinata alla formazione professionale – e concentriamo l'attenzione sulla Formazione Professionale di competenza regionale.

In via di estrema sintesi, va ricordato che (dopo la legge 382 del 1975 e il DPR 616 del 1977 che definiscono i nuovi rapporti tra Stato e Regioni nell'esercizio delle funzioni trasferite) la svolta alla struttura giuridico-istituzionale di questo settore viene dalla *legge quadro n. 845* entrata in vigore il 21 dicembre 1978.

Essa⁵:

- da un lato individua la formazione professionale nei suoi rapporti con:
 - il sistema educativo complessivo;
 - il sistema produttivo;
- dall'altro ne indica le modalità operative.

⁵ Cfr. "La proposta formativa ENFAPI", a cura di Alcido Ferraris, marzo 1984.

Secondo l'ENFAPI (l'Ente di emanazione della Confederazione Generale dell'Industria che opera nel campo della Formazione Professionale), lo schema di funzionamento è quello indicato nella figura 1.

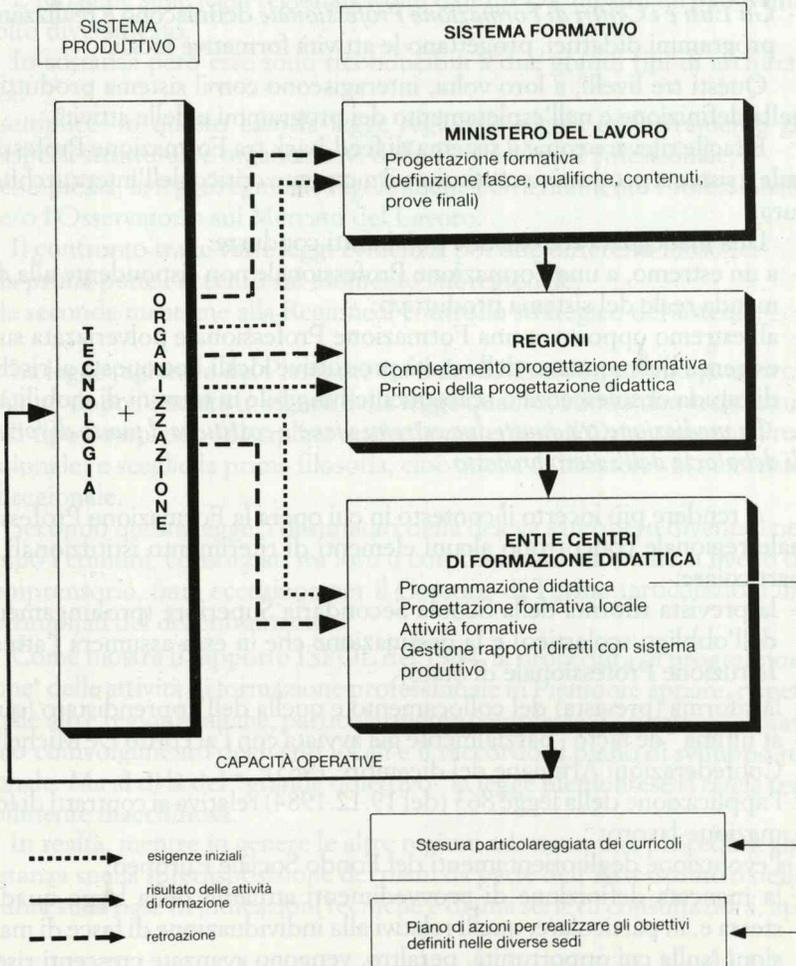


Fig. 1 **F.P. / Sistema produttivo: Schema di funzionamento**

Fonte: ENFAPI

Lo schema in sostanza dice che:

- *Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale*, definisce la progettazione formativa generale, i contenuti, le fasce e le qualifiche, le prove finali;
- *Le Regioni*, completano la progettazione formativa, indicano i principi generali della progettazione didattica;
- *Gli Enti e i Centri di Formazione Professionale* definiscono e realizzano i programmi didattici, progettano le attività formative locali.

Questi tre livelli, a loro volta, interagiscono con il sistema produttivo nella definizione e nell'espletamento dei programmi e delle attività.

È facile rilevare come il sistema di feed-back tra Formazione Professionale e sistema produttivo costituisca il momento critico dell'intera architettura.

Una inadeguata retroazione può infatti condurre:

- a un estremo, a una Formazione Professionale non rispondente alla domanda reale del sistema produttivo;
- all'estremo opposto, a una Formazione Professionale polverizzata sulle esigenze del momento delle unità produttive locali, sottoposta al rischio di rapida obsolescenza o scarsamente fungibile in termini di mobilità..

La mediazione tra questi due estremi viene a costituire il punto di forza o di debolezza dell'intero processo.

A rendere più incerto il contesto in cui opera la Formazione Professionale regionale concorrono alcuni elementi di riferimento istituzionali, in particolare:

- la prevista riforma della Scuola Secondaria Superiore (prolungamento dell'obbligo scolastico) e la destinazione che in essa assumerà l'attuale Istruzione Professionale di Stato;
- la riforma (prevista) del collocamento e quella dell'apprendistato (quest'ultima "de facto" parzialmente già avviata con l'accordo De Michelis-Confederazioni Artigiane del dicembre 1983);
- l'applicazione della legge 863 (del 19.12.1984) relativa ai contratti di formazione-lavoro;
- l'evoluzione degli orientamenti del Fondo Sociale Europeo;
- la mancata definizione di provvedimenti attuativi della legge quadro stessa e, in particolare, quelli relativi alla individuazione di fasce di mansioni (sulla cui opportunità, peraltro, vengono avanzate crescenti riserve, alla luce dei profondi mutamenti di professionalità - già in corso e destinati ad accentuarsi a medio termine - determinati dalle innovazioni tecnologiche e organizzative).

Entro questa cornice di riferimento nazionale, ogni Regione opera nel campo della Formazione Professionale con proprie leggi attuative. O almeno dovrebbe: nel 1984 sei regioni non avevano ancora provveduto a modificare le precedenti disposizioni per adeguarle alla legge del 1978; una era ancora priva di qualsiasi riferimento regionale.

L'indagine sulle leggi regionali svolta dall'ISFOL mostra un panorama molto diversificato.

In sostanza però esse sono riconducibili a due grandi tipi di architettura:

- semplice: in questo caso la legge regionale regola esclusivamente gli aspetti strutturali e organizzativi della Formazione Professionale;
- complessa: la legge regionale regola anche l'Orientamento Professionale e/o l'Osservatorio sul Mercato del Lavoro.

Il confronto tra le varie leggi evidenzia poi due differenti filosofie:

- la prima pone l'accento sul momento subregionale;
- la seconda mantiene alla Regione il controllo strategico del sistema.

La legge regionale del Piemonte (n. 8 del 25.2.1980), promulgata circa un anno dopo l'entrata in vigore della legge quadro, adotta una architettura di tipo complesso (disciplina anche la materia dell'Orientamento Professionale) e sceglie la prima filosofia, cioè quella di insistere sul momento subregionale.

Secondo questa legge, i destinatari della delega sarebbero diventati nel tempo i comuni, consorziati tra loro o con Comunità montane, a livello di Comprensorio, fatta eccezione per il Comune di Torino (articolarità infracomunali del decentramento).

Come mostra il rapporto ISFOL del 1984, la procedura di programmazione⁶ delle attività di formazione professionale in Piemonte appare, rispetto alle altre regioni italiane, particolarmente complessa: l'obiettivo è il massimo coinvolgimento degli enti locali e il raccordo al piano di sviluppo regionale. Ma al di là del "grande obiettivo" la legge piemontese si rivela terribilmente macchinosa.

In realtà, mentre in genere le altre regioni adottano una procedura abbastanza snella (predisposizione dei piani da parte dell'Assessorato o delle Giunte sulla base di indicazioni tecniche e di una serie di consultazioni; ap-

⁶ Gli strumenti della programmazione sono di due tipi:

- strategico = piano pluriennale;
- operativo = piano annuale.

provazione da parte del Consiglio Regionale) l'inter procedurale in Piemonte risulta il seguente:

la Giunta regionale, sentito il parere del Consiglio, presenta ai Comitati Comprensoriali una schema di piano; i Comitati Comprensoriali, sentiti i pareri degli Enti locali, delle forze sociali, degli uffici periferici dei Ministeri del Lavoro e della Pubblica Istruzione, esprimono a loro volta il loro parere... nell'ambito dell'approvazione del piano socioeconomico e del piano comprensoriale territoriale; gli Enti delegati (i Consorzi), sulla base delle indicazioni regionali e comprensoriali, predispongono il piano pluriennale e il programma annuale.

La legge del Piemonte, inoltre, si differenzia da tutte le altre leggi regionali perché *non prevede per le aziende il ruolo di soggetto della programmazione*; mentre ne limita quello di soggetto di gestione "a particolari esigenze formative"⁷.

I pareri di esperti di diversa tendenza, consultati nel corso della ricerca, circa il funzionamento della legge regionale piemontese, a cinque anni dalla sua promulgazione, sono risultati in grande sintonia.

Eccoli in sintesi:

- la realtà dei Centri di Formazione Professionale non è riuscita a tenere il passo rispetto ai criteri che avevano ispirato il legislatore. Nei fatti, il trasferimento delle competenze alle Regioni si è tradotto solo nell'aggiunta di "un po' di nuovo" al vecchio sistema: il grosso della struttura di Formazione Professionale resta ancora orientato sugli schemi tradizionali;
- La legge regionale, così come era stata concepita nel 1980, si è presto mostrata inadeguata a realizzare gli obiettivi desiderati. Essa, all'origine, si era fondata su tre scelte politiche:
- sganciare la formazione da una visione di tipo scolastico (recupero degli emarginati);
- favorire la partecipazione e stimolare la progettualità degli Enti locali nella programmazione;
- delegare le competenze a livelli decentrati.

Mentre la prima scelta continua a essere un elemento di forza della filosofia della Regione Piemonte, le altre due si sono rivelate controproducenti.

⁷ La legge quadro prevede tre tipi di presenza del sistema aziendale nel sistema formativo:

- come soggetto di programmazione (inputs e segnalazione dei fabbisogni),
- come soggetto di interventi di formazione (con tre tipi di convenzioni: per la qualificazione del personale dipendente; per offrire servizi alla Regione; per accordi tra CFP e piccole imprese),
- come sede di attività integrative a quelle dei CFP (tirocini, ecc.).

- La complessità (ma il termine usato da un esperto è stato “faragginosità”) delle procedure di programmazione mette in stato di stallo qualsiasi politica di innovazione e sviluppo del sistema: ad ogni passaggio le proposte corrono il rischio di caricarsi di incrostazioni che rispondono a esigenze di natura politico-clientelare, con una grande probabilità quindi di risultare – alla fine dell’iter decisionale – svuotate della loro logica di partenza.
- Ancor più drastico è il giudizio espresso sul sistema di delega previsto dalla legge: la dimensione scelta nella grande maggioranza dei casi non è dotata di risorse adatte a gestire i contenuti della delega. È il caso di molti Comuni, per non parlare dei Consorzi di Comuni che spesso o non si sono neppure costituiti o stentano a funzionare.
- Infine i Comprensori: la legge regionale scommetteva su questa articolazione territoriale creata ex novo negli anni settanta e faceva dei Comitati comprensoriali un referente importante della programmazione di FP. Dopo quasi dieci anni di non-funzionamento, i Comprensori sono stati recentemente soppressi.

In realtà, rispetto alle scelte di partenza, si assiste oggi a un profondo ripensamento da parte della Regione stessa, con la tendenza a recuperare a sé la programmazione delle attività ricorrenti, a stimolare progetti finalizzati attraverso il coinvolgimento dei soggetti interessati, a creare insomma le condizioni per una programmazione più efficace.

Analogo ripensamento vale per il sistema di delega.

Nel piano pluriennale 1984-1985 si legge: “la delega è il principale problema irrisolto in sede di applicazione della legge 8/80” e si sostiene che l’evoluzione della stessa legislazione regionale rende improbabile il trasferimento delle funzioni amministrative ai Consorzi di Comuni e tende a porre le Provincie quali soggetti fondamentali per funzioni di programmazione, coordinamento e gestione delle materie delegate”.

In definitiva, un rapido excursus sul contesto istituzionale in cui opera la Formazione Professionale mostra un quadro nazionale incerto e, nel caso del Piemonte – che occupa in questo settore una posizione non secondaria –, una cornice legislativa regionale da rivedere profondamente.

Questo certamente non facilita la manovra di risposta alla tumultuosa evoluzione dei bisogni formativi: in rapporto alla redistribuzione in peso e qualità delle attività lavorative rispetto ai tradizionali settori; all'introduzione di nuove tecnologie; ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro; alle nuove professioni e alla ridefinizione dei contenuti della professionalità, per citare alcuni dei temi più attuali.

In altre parole, in una regione che dagli anni cinquanta in poi si è caratterizzata per essere una delle più industrializzate d'Europa, con una quota record di popolazione attiva occupata nelle fabbriche, la Formazione Professionale si trova a dover affrontare una svolta profonda: anche se, finora, per le ragioni sopra indicate, la svolta non c'è stata.

Non è che a livello di governo centrale e periferico manchi la consapevolezza di questo ritardo: manca, nel caso della Formazione Professionale come in altri, lo strumento efficace di trasmissione dell'intenzione politica nella realtà. Manca, per usare un termine tecnico, il "trasduttore".

Uno sguardo alle tendenze in atto nelle politiche di Formazione Professionale nazionali e della Regione Piemonte avvalorava questa tesi.

2. *Le linee di tendenza*

Gli ambiti di intervento della Formazione Professionale regionale risultano chiaramente dalla legge quadro:

- *in termini di destinatari*, dove si individuano tre categorie: giovani, adulti e portatori di invalidità o handicaps. Mentre da un'altra angolatura si in-

dividano alcuni specifici gruppi: giovani post-obbligo scolastico (formazione di primo livello); giovani post-diploma (formazione di secondo livello); lavoratori coinvolti in processi di riconversione; qualificazione di adulti occupati e disoccupati ecc.

- *in termini di attività lavorativa*, che spazia a 360 gradi: sia essa nell'industria, come nei servizi, l'agricoltura, l'artigianato; si tratti di lavoro autonomo o dipendente; nel settore pubblico o privato;
- *in termini di tipologia di interventi formativi*, per il primo inserimento al lavoro; per qualificazione e riqualificazione; di formazione permanente (durante la vita attiva); di interscambio tra sistema formativo e produttivo.

Le linee di tendenza nazionali – come emergono da autorevoli documenti e da nostre interviste – si collegano a un obiettivo strategico posto dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale: il passaggio dalla attuale configurazione della Formazione Professionale, completamente centrata sulla formazione di primo livello (post scuola dell'obbligo), ad una nuova configurazione.

Quest'ultima dovrebbe far leva soprattutto:

- per quanto riguarda i giovani, su una struttura di formazione professionale e di alternanza scuola-lavoro, dopo la secondaria superiore;
- sul concetto di educazione permanente, durante l'arco della vita lavorativa.

Questa logica, che è tra le più avanzate nel panorama europeo, assegna quindi alla Formazione Professionale non solo la funzione di "ponte" tra *scuola e lavoro*, ma anche tra *lavoro e lavoro*: da un lato i giovani dovrebbero poter far affidamento su meccanismi di alternanza scuola-lavoro; dall'altro gli adulti, dovrebbero trovare spazio e strutture, nell'intero arco della vita attiva, per momenti di riqualificazione e di aggiornamento.

Questo comporta per le Regioni un integrale ridisegno delle loro attività di Formazione Professionale, concentrando l'impegno su:

- la formazione di secondo livello;
- la formazione a sostegno dell'apprendistato e dei contratti di formazione lavoro;
- la formazione permanente degli adulti.

Non minor peso, nelle linee di tendenza nazionali, è attribuito ad alcuni obiettivi più specifici:

- per favorire la formazione manageriale e imprenditoriale in connessione con politiche di job-creation;
- per rispondere ai problemi posti dall'innovazione tecnologica (promozione di progetti di respiro nazionale; piani di alfabetizzazione scientifica e professionale);
- per creare modelli efficaci di ridefinizione delle professionalità sui quali orientare le strategie degli interventi formativi;
- per l'individuazione di Centri attrezzati al trasferimento di esperienze all'interno del sistema formativo e all'esterno verso il sistema produttivo;
- per realizzare sinergie e collegamenti con le strutture del sistema scolastico, con i centri di rilevazione sul mercato del lavoro e di orientamento professionale;
- per favorire la formazione di operatori di Formazione Professionale che sappiano dialogare e interpretare le esigenze delle imprese.

Così come particolare importanza è attribuita alla tendenza a favorire il pluralismo dell'offerta formativa, attraverso una maggior apertura agli operatori privati, specie le imprese, viste come luogo di formazione.

Le affermazioni contenute nei documenti della Regione Piemonte⁸ sono in perfetta sincronia e sintonia con le linee di tendenza del Ministero del Lavoro.

Si riconosce e si denuncia una situazione che vede agire la Formazione Professionale come surrogato della scuola: con un indirizzo dei corsi spesso definito sulla base di inclinazioni soggettive, anziché delle necessità di sviluppo economico; così come si sostiene l'esigenza di realizzare il concetto di "formazione permanente".

L'evoluzione economica, si legge nei documenti, esalta nuovi fattori di produzione legati alla sfera delle capacità intellettuali e rende la professionalità inscindibile dalla cultura e dall'istruzione: "il saper fare diviene rapidamente obsoleto senza il sapere"; così le professionalità non possono essere riferite a rigide divisioni di mestieri: diventa determinante la capacità di svolgere attività complesse...

Un'analisi molto avanzata.

Ma gli stessi documenti danno una valutazione nettamente negativa sulle risposte del sistema formativo piemontese a queste problematiche. I corsi restano prevalentemente rivolti alla prima qualificazione dei giovani

⁸ Ci si riferisce al 1984-1985 e in particolare alla premessa al piano pluriennale 1984-1987 di Formazione Professionale.

dopo l'obbligo scolastico; gli interventi destinati ai tecnici e ai quadri sono scarsi; i corsi per la riqualificazione e l'aggiornamento dei lavoratori occupati sono poco chiaramente indirizzati e coordinati; la finalizzazione delle attività formative, consiste in genere solo in un imprecisato riferimento al mercato del lavoro; la preparazione alle attività terziarie a professionalità medio-alta è pressochè inesistente; l'integrazione delle politiche formative con l'innovazione, il trasferimento di tecnologie, l'organizzazione del lavoro, è molto limitata.

A fronte di questa situazione, il piano pluriennale di Formazione Professionale '84/'87 della Regione Piemonte fissava alcuni obiettivi strategici;

- contenimento e riorganizzazione della formazione di primo livello;
- finalizzazione delle attività formative e sostegno agli apprendisti;
- iniziative di supporto ai processi di innovazione tecnologica e organizzativa delle imprese (FSE e Fondo di rotazione);
- ampliamento della Formazione di secondo livello e di livello superiore e creazione di collegamenti istituzionali con Università e Politecnico;
- razionalizzazione degli interventi destinati ai lavoratori autonomi ed estensione di quelli destinati alla Pubblica Amministrazione;
- promozione di iniziative per favorire lo sviluppo di nuove attività sia nel terziario sia nei settori emergenti;
- ottimizzazione della distribuzione territoriale degli interventi.

Con quali strumenti si intende perseguire questi obiettivi?

Nel complesso - si sostiene - passando da un sistema formativo organizzato secondo strutture rigide, a un sistema flessibile operante per programmi e progetti realmente finalizzati.

Nello specifico, vengono fornite quattro indicazioni:

- recupero dell'autonomia decisionale degli organi istituzionalmente competenti;
- dotare il sistema di strumenti capaci di leggere l'effettiva domanda e le sue dinamiche (osservatorio sul mercato del lavoro; costituzione di un sistema informativo sull'evoluzione dei processi economici e produttivi);
- sviluppare nel sistema di Formazione Professionale funzioni di servizio alle imprese (agenzie per la diffusione di conoscenze tecniche e didattiche);

- favorire la crescita di sistemi formativi aggiornati e aggiornabili rispetto ai processi di innovazione tecnologica⁹.

Piano triennale '84/'87 per la Formazione Professionale in Piemonte:

Tab. 1

<i>Anno</i>	84/85	85/86	86/87
<i>Previsione spesa totale</i>	100.0 (*)	100.3	97.9
corsi	90.7	90.3	89.6
formazione formatori	1.3	1.4	1.4
invest. b. mobili	4.6	4.9	5.2
invest. b. immobili	3.4	3.7	1.7

*Previsione di spesa: * = 87.1 Lire/MLD.*

Tab. 2

<i>Anno</i>	84/85	85/86	86/87
<i>spesa per i corsi</i>	100.0	100.0	100.0
formazione giovani	67.6	66.4	65.5
formazione adulti	21.5	22.9	24.3
lavoratori autonomi e altri	10.9	10.7	10.1

Queste le strategie e gli strumenti auspicati.

Ma quanto tempo ci vorrà per realizzare gli obiettivi desiderati?

Due conti sul bilancio di previsione del piano pluriennale¹⁰ (tab. 1 e 2) danno una risposta non entusiasmante:

⁹ Si tratta dei cosiddetti "centri di eccellenza", per essi viene auspicata: la partecipazione nella gestione del capitale privato; il costante riferimento alle esigenze dei comparti produttivi; un ruolo di traino nel sistema formativo ricorrente, nella formazione dei docenti, nei processi di trasferimento di know-how. Il piano pluriennale '84/'87, a questo proposito, fa esplicito riferimento a modelli, tipo la "Città studi tessili" di Biella.

¹⁰ Fonte: numero speciale "Politica ed Economia del Lavoro", bimestr. della Reg. Piemonte, Ass. al Lavoro, Industria a Formazione Professionale. Elaborazione: Fondazione Agnelli.

- la stasi degli investimenti, soprattutto nella formazione dei formatori (cfr. tabella 1);
- la dinamica di spesa relativa alle diverse tipologie di utenti dei corsi di formazione (cfr. tabella 2);

certainamente non contraddicono le logiche enunciate.

Si tratta però di un'evoluzione lenta.

Stando a queste cifre, c'è da aspettarsi, nell'arco di un triennio, un sistema di Formazione Professionale solo leggermente modificato, sicuramente non sulla strada di una grande riforma.

Al di là della vischiosità del sistema, al di là della inadeguatezza ai nuovi compiti di una larga parte delle attuali strutture erogatrici di FP, al di là delle carenze dei docenti, è indubbio che il nodo insoluto, che impedisce una sostanziale svolta nella FP, continua a essere rappresentato dai giovani post-scuola media che non proseguono nelle Superiori.

Che fare di questi giovani, che per legge non possono ancora lavorare; che, anche se lo potessero, difficilmente riuscirebbero in un impiego perché non hanno alcuna professionalità, sia pure elementare?

Di fronte a questo interrogativo, pur essendo ormai generalizzata la consapevolezza che si finisce, in tal modo, per perpetuare il ruolo della FP di primo livello come "scuola di serie B" e per far svolgere alla FP compiti educativi e sociali che le sono impropri (perché di competenza "scolastica"), anche le più motivate e serie volontà innovative si arrestano: e l'ambiguità del sistema si perpetua con tutto il suo corollario di sprechi (un posto/allievo nella FP costa mediamente almeno il 50% in più rispetto al posto/alunno negli Istituti Professionali di Stato).

Scindere concettualmente e operativamente il momento formativo parascolastico dei giovani post-scuola media che non continuano gli studi dal resto della FP è ormai una esigenza logica, sociale, economica: perché si tratta di un fatto di pubblica istruzione.

Che poi tale momento (fatti salvi i casi di recupero di gravi carenze individuali, che comunque vanno affrontati come problema sociale e non di FP) confluisca nell'istruzione di Stato, o resti regionalizzato in una sorta di sistema parallelo, ancora basato sui CFP, pagato o meno dallo Stato è tutt'altra questione: destinata a collegarsi con l'ipotizzato prolungamento dell'obbligo scolastico a sedici anni.

Una questione che lasciamo alle riflessioni del lettore e al dibattito politico.

... in una delle sue fasi, la fase di "formazione" (cfr. tabella I);
 - la durata di questa fase è relativa alla durata dei corsi di formazione (cfr. tabella II);
 - la formazione non corrisponde necessariamente ad un'evoluzione lineare.
 Si tratta però di un'evoluzione lineare.
 Stando a queste cose, è da aspettarsi, nell'arco di un triennio, un risvolto della formazione professionale solo in termini di struttura, e non in termini di contenuti.

1977	1.000	(1) 0,00
1978	1.000	0,00
1979	1.000	0,00

... di cui la metà della popolazione del sistema, al di là della indagine, non ha ancora avuto la possibilità di accedere ai corsi di formazione. La metà della popolazione del sistema, al di là della indagine, non ha ancora avuto la possibilità di accedere ai corsi di formazione. La metà della popolazione del sistema, al di là della indagine, non ha ancora avuto la possibilità di accedere ai corsi di formazione.

... che non hanno alcuna professionalità, sia pure elementare.

... Di fronte a questo interrogativo, per esempio, come generalizzare la competenza? In che modo, in che modo, per preparare il ruolo della FP? In che modo, in che modo, per preparare il ruolo della FP? In che modo, in che modo, per preparare il ruolo della FP?

... Scendere concretamente e operativamente il momento formativo per i lavoratori del settore, e per i lavoratori del settore, e per i lavoratori del settore.

... Che poi tale momento (non solo tecnico, ma anche culturale) non si realizzi in modo efficace, e non si realizzi in modo efficace, e non si realizzi in modo efficace.

Capitolo III.

1. Perché il Piemonte?

Le pagine precedenti danno un'idea dell'ampiezza del dibattito sulle Formazioni Professionali, della complessità e ricchezza del contesto nazionale in cui opera, delle linee di tendenza cui si riferiscono le scelte di governo centrale e locali.

Il crocevia più volte interogativo su cui poggia la proposta è come, per un'area anche le leggi sono sovranissime e preordinano la tenuta dell'attività operativa; questo infatti è un bene visto e quando la volontà di un'area ha efficacia capace di trascinarla, di muoverla verso il suo punto di riferimento, di farla

Come funziona e cosa offre un sistema formativo regionale: il caso Piemonte

Questo capitolo cerca di dare la descrizione di una realtà, il caso della Centro di Formazione Professionale del Piemonte.

Il titolo della scelta della licenziosa non è solo un'area di studio di questo gruppo, dalla struttura ricca degli anni settanta. Poiché il titolo non assume un ruolo determinante in questa scelta.

Ma, perché il Piemonte?

Da un lato per una ragione di carattere topico-politico. Nel 1971 la Regione Agnelli ha sede a Torino ed è naturale che una parte delle attività venga svolta in questa regione. Ma il motivo principale è che il territorio, a fini della ricerca, presentava una situazione di possibilità di sviluppo.

Regione a forte tradizione e alta concentrazione industriale, con la maggiore incidenza di altre strutture di formazione professionale, con un alto grado di cambiamento della struttura produttiva e di trasformazione.

Probabilmente il Piemonte, tra le regioni italiane, ha una delle maggiori quantità di strumenti in attività (vedi l'elenco delle attività) delle aree dove le risorse sono più scarse, sono più preziose, sono benandati e introducono i grandi cambiamenti nell'industria e nel mondo del lavoro.

Regione che aveva visto in Torino la nascita dell'industria e quindi dell'operato, e che con i suoi problemi, ma anche con le sue risorse

1. *Perché il Piemonte*

Le pagine precedenti danno un'idea dell'ampiezza del dibattito sulla Formazione Professionale, della complessità e incertezza del contesto istituzionale in cui opera, delle linee di tendenza cui si riferiscono le politiche di governo centrale e locale.

È emerso più volte l'interrogativo se, e di quanto, le proposte, le strategie, ma anche le leggi stesse sovrastimino e precedano la realtà della struttura operativa: questo infatti è un bene sino a quando la volontà "politica" ha effettiva capacità di trascinarsi, altrimenti si corre il rischio di scollamento, di lasciare le strutture reali in balia di sé stesse, accrescendone la confusione o il disorientamento.

Questo capitolo cercherà di dare la descrizione di una realtà: quella dei Centri di Formazione Professionale del Piemonte.

Il motivo della scelta della dimensione regionale è stato spiegato all'inizio di questo scritto: dalla seconda metà degli anni settanta le Regioni hanno assunto un ruolo determinante in questo settore.

Ma, perché il Piemonte?

Da un lato per una ragione di carattere logistico-istituzionale: la Fondazione Agnelli ha sede a Torino ed è naturale che una particolare attenzione venga rivolta a questa regione. Ma il motivo principale è che il Piemonte, ai fini della ricerca, presentava una situazione di particolare interesse.

Regione a forte tradizione e alta concentrazione industriale, vive con maggior intensità di altre i problemi di transizione tecnologica, in termini di cambiamento della struttura produttiva e di cambiamento sociale.

Probabilmente il Piemonte non è l'area italiana in cui si distribuisce la maggior quantità di strumenti informatici (vd. Lombardia), ma è certo una delle aree dove le nuove tecnologie sono penetrate più in profondità, combinandosi e introducendo grandi cambiamenti nell'industria e nel mondo del lavoro.

Regione che aveva visto in Torino la capitale dell'aristocrazia operaia e quindi dell'operaio massa – con i suoi problemi, ma anche con la sua gran-

de forza politico/sociale – affronta in questi anni un' autentica svolta in termini di fabbisogni professionali.

Mentre l'industria, grazie alla forte cultura tecnologica e manageriale e alla vocazione spiccatamente privatistica, sa assorbire rapidamente l'innovazione per mettersi in grado di competere sui mercati europei e internazionali, il tessuto sociale è chiamato a intraprendere una transizione verso una nuova identità, con le incognite e le ansie che ciò comporta.

Il lavoro, per chi continua a operare nell'industria, cambia; mentre il lavoro liberato dall'innovazione dei processi produttivi non trova spazi sufficienti in un terziario molto più robusto di quanto non si creda comunemente, ma che: nelle sue componenti rivolte all'industria, richiede professionalità elevate e comunque diverse da quelle proprie del lavoratore espulso dalla produzione industriale; mentre, per le altre componenti, presenta dinamiche espansive in aree più legate alle vocazioni di una società mercantile. Il che, in un contesto tradizionalmente a massiccia prevalenza industriale, significa "spiazzare" molte delle esistenti – ed eccedenti – capacità di lavoro, specie le medio-basse.

In altre parole, le braccia, certi mestieri, certe abilità manifatturiere, non bastano più per lavorare nell'industria, ma anche altrove stentano a trovare collocazione e impiego.

In questa situazione il problema dei nuovi fabbisogni di education e, nella fattispecie, di formazione professionale diventa particolarmente acuto per i giovani che tentano di inserirsi nel mondo del lavoro, così come per gli adulti detentori di un lavoro precario (cassintegrati), o che hanno perso il lavoro, o che comunque sono chiamati a riconvertire le loro tradizionali abilità.

Per l'intensità con cui questi fenomeni si pongono, è probabile che i problemi e le soluzioni prefigurate per la Formazione Professionale in Piemonte risultino sovradimensionati rispetto alla media nazionale.

Ma, facendo affidamento sulla logica che "il più è comprensivo del meno", ci auguriamo che i dati e lo schema di rilevazione della Formazione Professionale in Piemonte risultino utili anche per altre realtà regionali.

2. Dopo la scuola dell'obbligo

Prima di iniziare il viaggio verso i Centri di Formazione Professionale del Piemonte, abbiamo provato a metterci nei panni di un ragazzo o di una ragazza (o meglio dei genitori), abitanti in questa regione, alla fine dell'obbligo scolastico. Quali strutture gli si offrono per continuare negli studi?

Un catalogo completo delle prospettive di "education" dopo la media inferiore non esiste.

È bene ribadire come un censimento preciso di tutti gli enti, le iniziative, le attività, riconducibili al campo formativo, sia molto difficile: per la presenza di numerosi interventi, non sempre ufficialmente riconosciuti, talvolta episodici, quasi sempre di durata variabile e di livello molto diverso, che determinano una oggettiva difficoltà di classificazione.

Nella sola Torino, ad esempio, tra i corsi di formazione a pagamento, si passa dalle scuole di taglio e cucito a quelle di interpretariato, di management per imprenditori e dirigenti...

Ora, se si escludono i casi estremi appena citati, è spesso difficile distinguere, nel "mix" di corsi offerti dal mercato, quali siano quelli che si aprono a un ragazzo che esce dalla terza media, e quali, invece richiedono conoscenze scolastiche e professionali più elevate. Non di rado, infatti, tali corsi pur non richiedendo come pre-requisito all'ammissione, titoli di studio superiori all'obbligo, presentano un grado di difficoltà che li rende assolutamente inaccessibili a chi non disponga di conoscenze teorico-tecniche di una certa consistenza.

D'altro lato va tenuto presente che un sistema di "education" si alimenta direttamente o indirettamente di una varietà molto eterogenea di attività culturali non inquadrabili negli schemi tradizionali dell'istruzione/formazione. Per restare a Torino, basti pensare ai centri e agli istituti pubblici e privati di ricerca; alle scuole militari; a organizzazioni come il BIT (Bureau International du Travail); per non parlare dei centri studi; delle biblioteche e dei musei; delle università popolari e della terza età, o di tutta una serie di società di consulenza che operano in campo formativo.

Tuttavia il grosso delle opportunità educative che si prospettano a un ragazzo è basato sul sistema scolastico di competenza del Ministero della Pubblica Istruzione e sul sistema di Formazione Professionale di competenza regionale¹¹.

Nel 1984/85 il quadro dell'Istruzione secondaria superiore in Piemonte era quello indicato in figura 2a.

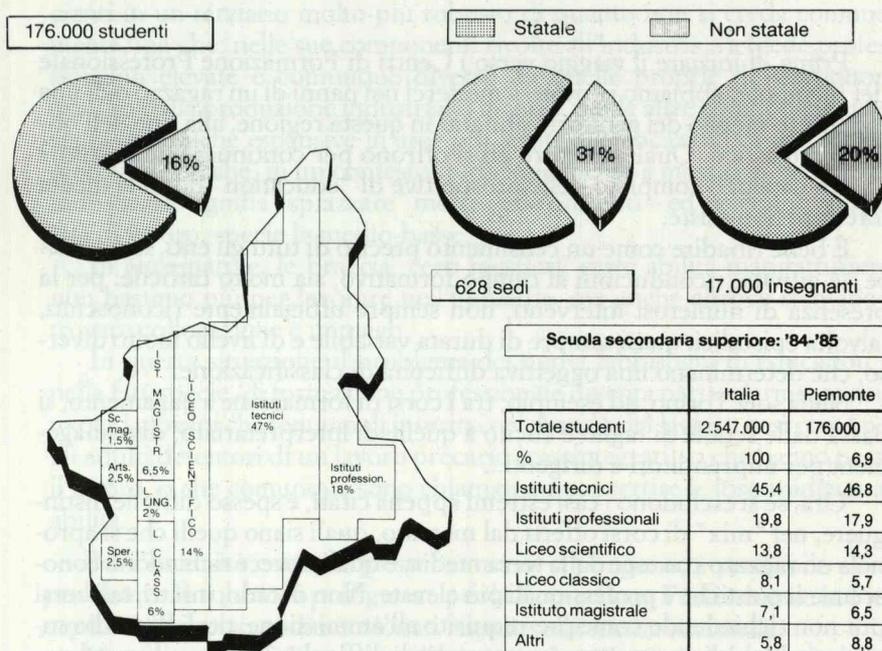


Fig. 2a Istruzione secondaria superiore in Piemonte: '84-'85

¹¹ Nel campo dell'orientamento scolastico nella Regione Piemonte si sono sviluppate in questi ultimi anni numerose iniziative, gestite direttamente dalla Regione e da Privati (es. CEASCO dell'Unione Industriale di Torino); o in forma mista (es. Centro di Orientamento di Alessandria).

Se si esclude l'educazione musicale, alla quale si può accedere prima del compimento della scuola dell'obbligo, i ragazzi avevano a disposizione 628 sedi di secondaria superiore, delle quali circa un terzo non statali.

Gli insegnanti erano oltre 17.000 (20% dei quali circa non statali).

Gli studenti delle scuole superiori erano circa 176.000 (il 16% frequentava scuole non statali) e rappresentavano un po' meno del 7% della popolazione italiana degli iscritti (oltre 2 milioni e mezzo).

La distribuzione percentuale degli studenti era la seguente: Istituti tecnici circa 47% (sopra la media nazionale); Istituti Professionali di Stato 18% (sotto la media nazionale); Liceo Scientifico 14% (sopra); Liceo Classico circa 6% (sotto); Istituti Magistrali 6,5% (sotto); altri (artistici, linguistici, scuola magistrale, sperimentali) 8,8% (sopra la media nazionale).

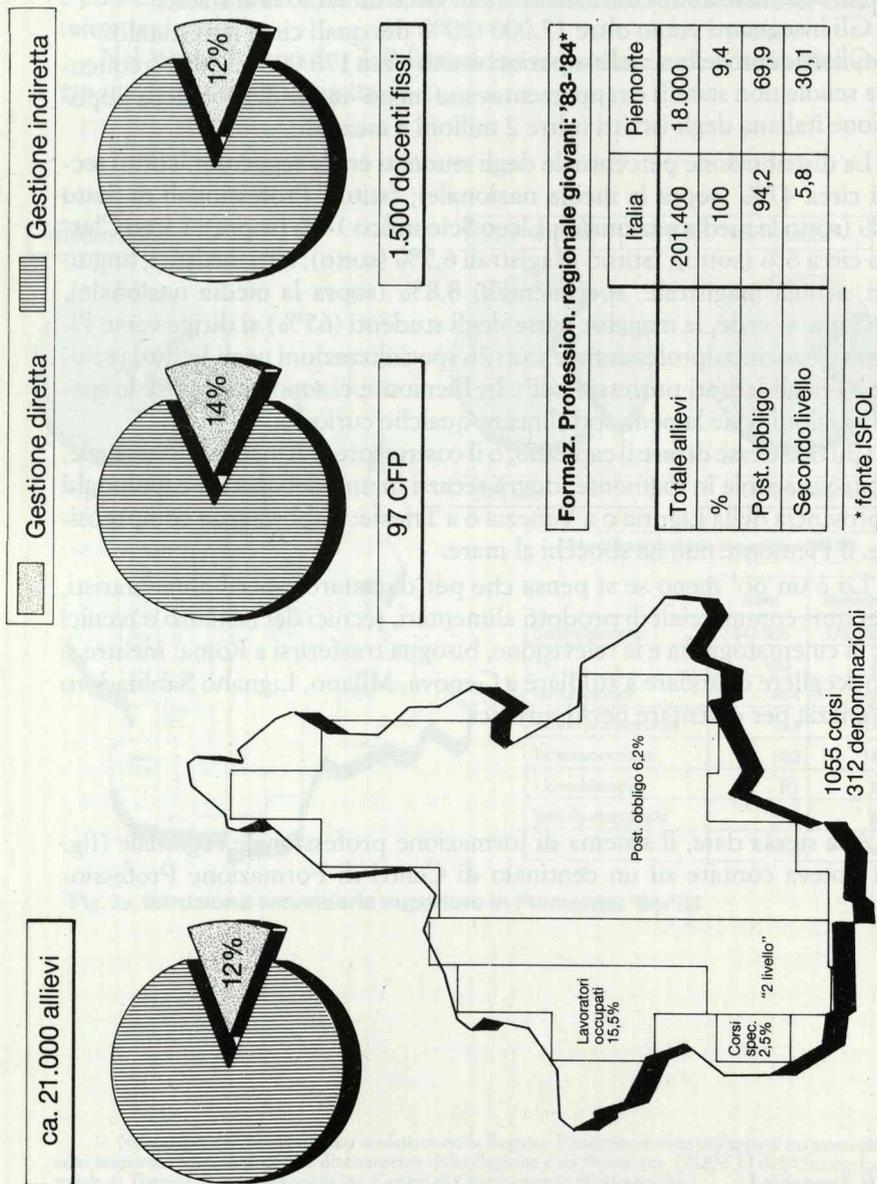
Come si vede, la maggior parte degli studenti (65%) si dirige verso l'istruzione tecnico-professionale, con 26 specializzazioni negli Istituti tecnici e 43 negli Istituti professionali*. In Piemonte ci sono quasi tutte le specializzazioni: vale la pena sottolineare qualche curiosità.

Chi decidesse di fare il capitano, o il costruttore, o il macchinista navale, non trova scuole in Piemonte: dovrà recarsi in uno dei quattro capoluoghi di provincia della Liguria o a Venezia o a Trieste: è abbastanza comprensibile, il Piemonte non ha sbocchi al mare.

Lo è un po' meno se si pensa che per diventare esperti alimentaristi, operatori commerciali di prodotti alimentari, tecnici del restauro o tecnici per la cinematografia e la televisione, bisogna trasferirsi a Roma; mentre si può scegliere di andare a studiare a Genova, Milano, Lignano Sabbiadoro o Venezia per diventare periti turistici...

Alla stessa data, il sistema di formazione professionale regionale (fig. 2b) poteva contare su un centinaio di Centri di Formazione Professionale.

* Cfr. Appendice 1.

Fig. 2b **Formazione professionale regionale in Piemonte: '84-'85**

Il personale era stimato in circa 1500 docenti fissi; 800 a tempo determinato; circa 600 amministrativi; gli allievi dei CFP erano, nel 1984/85, un po' meno di 21.000, di cui 13.000 circa erano ragazzi "post obbligo scolastico". Erano previsti oltre un migliaio di corsi, con più di trecento differenti denominazioni.

Gli ultimi dati disponibili presso l'ISFOL erano quelli relativi al 1983/84 (fig. 2b). Essi mostrano come i giovani piemontesi che frequentano i Centri di Formazione Professionale regionali rappresentino circa il 9,5 della popolazione nazionale. Si può inoltre notare come sia elevata, rispetto alla media nazionale, la percentuale dei giovani che frequentano corsi di secondo livello (post-diploma e post-qualifica)¹².

¹² Per completare il quadro, va ricordato che in Piemonte, per gli studi universitari, esiste "de facto", solo la sede di Torino: con l'Università che comprende dieci facoltà e il Politecnico che ne comprende due. Iniziative di corsi "staccati" a Novara, Vercelli, Alessandria, Cuneo sono, per ora, in forma embrionale o ancora in discussione.

3. Gli interventi di formazione professionale

Quando si parla di FP regionale si pensa subito ai "Centri"¹³ dove i ragazzi e talvolta i giovani diplomati e gli adulti seguono dei corsi per apprendere un mestiere, affinare una specializzazione, aggiornare la propria professionalità. *La nostra ricerca si è interessata in effetti di questi Centri.* In realtà la FP regionale copre una *gamma di interventi* più vasta, come mostra la figura 3: il peso dei diversi interventi è calcolato in base agli stanziamenti a *bilancio per il 1984/85*, stimato in circa 90 MLD di lire, cui vanno ad aggiungersi circa 50 MLD (Fondo di Rotazione del Min. LPS e Fondo Sociale Europeo) per progetti vari, per i quali la titolarità regionale è stimata in circa il 10%.

In questo paragrafo sarà data una rapida panoramica dell'intera gamma delle attività formative. Mentre nei prossimi ci occuperemo dei CFP "in senso stretto".

La legge regionale piemontese prevede nove tipi di interventi:

- a) per *giovani* in cerca di *primo impiego*, per l'ottenimento di un attestato di *qualifica* valido ai fini del collocamento;
- b) di *specializzazione* per *giovani*, finalizzati all'inserimento presso Enti o aziende, sulla base di disponibilità preventivamente concordate;
- c) per *lavoratori occupati* finalizzati alla riconversione o all'elevamento delle loro professionalità;
- d) corsi *speciali* per l'inserimento o il reinserimento sociale di portatori di handicap o detenuti;

¹³ I CFP "extra-agricoli" assorbono oltre il 70% delle risorse destinate all'intero apparato; erogano corsi per giovani; corsi speciali; per lavoratori occupati: cfr. di seguito i punti a); b); c); d).

- e) per *disoccupati* o per lavoratori in *Cassa Integrazione Guadagni*, finalizzati al reinserimento nelle attività produttive;
- f) per titolari, coadiuvanti o dipendenti di imprese *agricole, artigiane o commerciali* e per *lavoratori autonomi*;
- g) per *maestri di sci*;
- h) *non finalizzati* per l'aggiornamento e perfezionamento di singoli cittadini;
- i) *altri corsi* di formazione, aggiornamento e riqualificazione, previsti da leggi e accordi sindacali nazionali o regionali o individuati da piani e programmi di settore.

Per valutare il peso dei differenti tipi di intervento si possono adottare diversi parametri: ad esempio, il numero dei corsi; il numero degli allievi; il numero delle ore erogate; il prodotto delle ore erogate per il numero degli allievi.

La nostra scelta è caduta sulla previsione di spesa. Anche perché, essendo note le previsioni '84/'87 (piano pluriennale), essa consente di farsi un'idea delle linee di evoluzione del complesso degli interventi.

La riclassificazione e riaggregazione dei dati di bilancio¹⁴ mostra:

A / Situazione

La *formazione giovani* assorbe la quota più rilevante delle risorse destinate ai corsi: il 64%;
del restante 36%, circa la metà è assorbita da interventi formativi per *disoccupati e cassintegrati*;

l'altra metà è ripartita tra *vari interventi*: per lavoratori occupati; per imprese agricole, lavoratori autonomi, ecc.; corsi speciali e altri corsi.

1. In particolare nell'area della *formazione giovani*, si nota come la quota preponderante delle risorse ad essa assegnate venga destinata ai corsi post scuola media, di prima qualifica: l'80%.

Del restante 20%, un quarto va ai corsi di specializzazione post qualifica e gli altri tre quarti a corsi di qualificazione e specializzazione per diplomati (post secondaria superiore).

¹⁴ Cfr. nota 10 a pag. 50.

2. I corsi di formazione per *disoccupati* e per lavoratori in *Cassa Integrazione Guadagni* che, come abbiamo visto, assorbono circa il 18% del totale delle risorse, consistono nella maggior parte dei casi in interventi specifici, di carattere episodico, attivati in genere su richiesta delle imprese e collegati al Fondo Sociale Europeo.
3. L'area che abbiamo indicato col termine *vari interventi* è in realtà assai composita.
Torneremo, nei prossimi paragrafi, sui corsi destinati ai lavoratori occupati, diamo invece qui un cenno a quel settore della formazione che si rivolge alle imprese agricole, del commercio, dell'artigianato e ai lavoratori autonomi più in generale.
A questo tipo di intervento la Regione Piemonte destinava nel 1984/85 meno del 6% del totale delle risorse; questa quota – per la quale era previsto un leggero calo alla fine del triennio – risultava così ripartita: il 68% per la formazione agricola (coltivatori diretti ecc.); il 16% per il commercio; 14% per le imprese artigiane; 2% per le altre professioni.

B / *Evoluzione*

Le linee di tendenza dell'intera struttura, come risultavano dal confronto tra le destinazioni di spesa nell'arco del triennio, erano le seguenti:

1. *in generale* un allargamento della fascia di interventi destinati ai lavoratori occupati (incremento di un po' meno di tre punti percentuali), restringendo quella della formazione giovanile (2 punti) e di altri interventi (non finalizzati e agricoltura);
2. relativamente all'area della *formazione giovani*: un allargamento della fascia post diploma e di specializzazione post qualifica a scapito della formazione di prima qualifica, che tuttavia resta, alla fine del triennio, al di sopra del 72%.

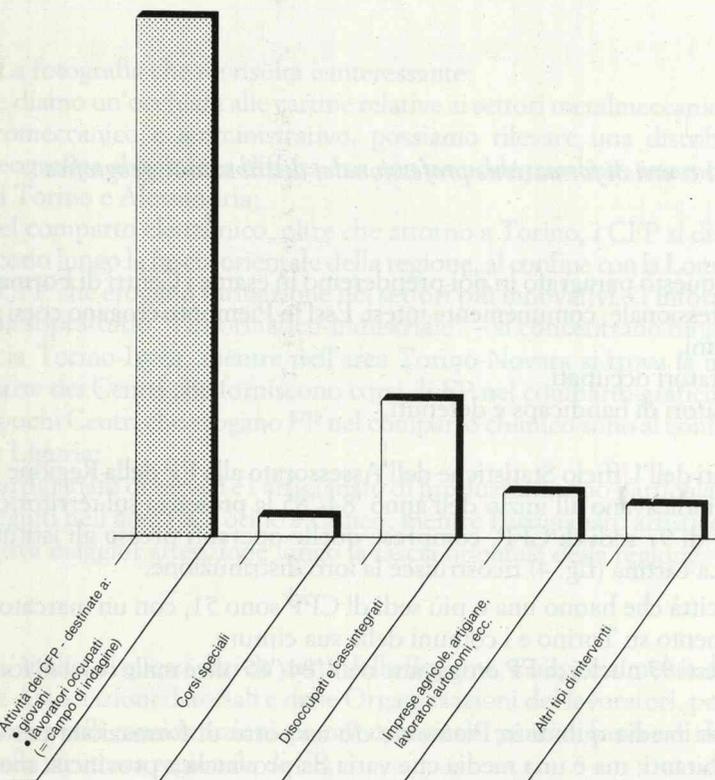


Fig. 3 Distribuzione dei diversi tipi di interventi previsti dalla Regione Piemonte in base agli stanziamenti a bilancio '84-'85

4. I centri di formazione professionale: distribuzione geografica

Da questo paragrafo in poi prenderemo in esame i Centri di Formazione Professionale, comunemente intesi. Essi in Piemonte erogano corsi per:

- giovani,
- lavoratori occupati,
- portatori di handicaps e detenuti.

I dati dell'Ufficio Statistiche dell'Assessorato alla FP della Regione Piemonte indicavano all'inizio dell'anno '84/'85 la presenza sul territorio regionale di 97 sedi di CFP, comprese quelle operanti presso gli istituti di pena. La cartina (fig. 4) ricostruisce la loro distribuzione.

Le città che hanno una o più sedi di CFP sono 51, con un marcato adensamento su Torino e i comuni della sua cintura.

Questi 97 nuclei di FP erogavano nell' '84/'85 oltre mille corsi di formazione.

Nella media quindi in Piemonte c'è un corso di formazione per ogni 4200 abitanti; ma è una media che varia da provincia a provincia: mentre Torino, Novara e Cuneo riflettono il dato regionale, Alessandria ha una densità molto più elevata (un corso ogni 2500 abitanti); densità decisamente più basse si registrano invece nelle province di Asti (1/6700) e di Vercelli (1/7700). La situazione tende a un leggero ulteriore squilibrio se la densità dei corsi viene riferita, anziché alla popolazione residente, alla popolazione occupata.

Questo primo dato sulla distribuzione geografica appare abbastanza correlato alla struttura produttiva regionale: i CFP possono essere considerati come una specie di segnalatori degli "ecosistemi industriali".

Per verificare questa ipotesi abbiamo fatto una prova.

Come sarà precisato nel seguito, i contenuti dei corsi di FP sono classificati secondo 16 comparti di attività (industriali, di servizi, artigiani). Abbiamo segnato su 16 cartine diverse – una per comparto – la posizione dei CFP che erogano corsi in quel comparto (cfr. Appendice II).

La fotografia che ne risulta è interessante:

- se diamo un'occhiata alle cartine relative ai settori metalmeccanico, elettromeccanico e amministrativo, possiamo rilevare una distribuzione geografica abbastanza diffusa, ma con un addensamento attorno ai poli di Torino e Alessandria;
- nel comparto elettronico, oltre che attorno a Torino, i CFP si distribuiscono lungo la fascia orientale della regione, al confine con la Lombardia;
- i CFP che erogano formazione nei settori più innovativi – l'informatico, ma soprattutto "l'informatico-industriale" – si concentrano lungo la fascia Torino-Ivrea; mentre nell'area Torino-Novara si trova la maggior parte dei Centri che forniscono corsi di FP nel comparto grafico;
- i pochi Centri che erogano FP nel comparto chimico sono al confine con la Liguria;
- l'artigianato di servizi e l'artigianato di produzione sono particolarmente seguiti nell'area tra Torino e Cuneo; mentre l'artigianato artistico tipico trova maggior attenzione lungo la fascia orientale della regione.

L'analisi di questi dati da parte della Regione, ma specialmente da parte delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni dei lavoratori, potrebbe portare a utili considerazioni quantitative circa i punti di forza e di debolezza della struttura regionale di FP.

A noi sembra, nei limiti di approfondimento consentiti a una ricerca di questo tipo, che emerga un dato qualitativo sostanzialmente positivo: i CFP, al di là di qualsiasi giudizio di merito sui contenuti dei corsi e sulla loro qualità, non sembrano distribuiti a caso, ma danno un'immagine abbastanza eloquente di quelle che sono state sino ad ora le vocazioni produttive locali.

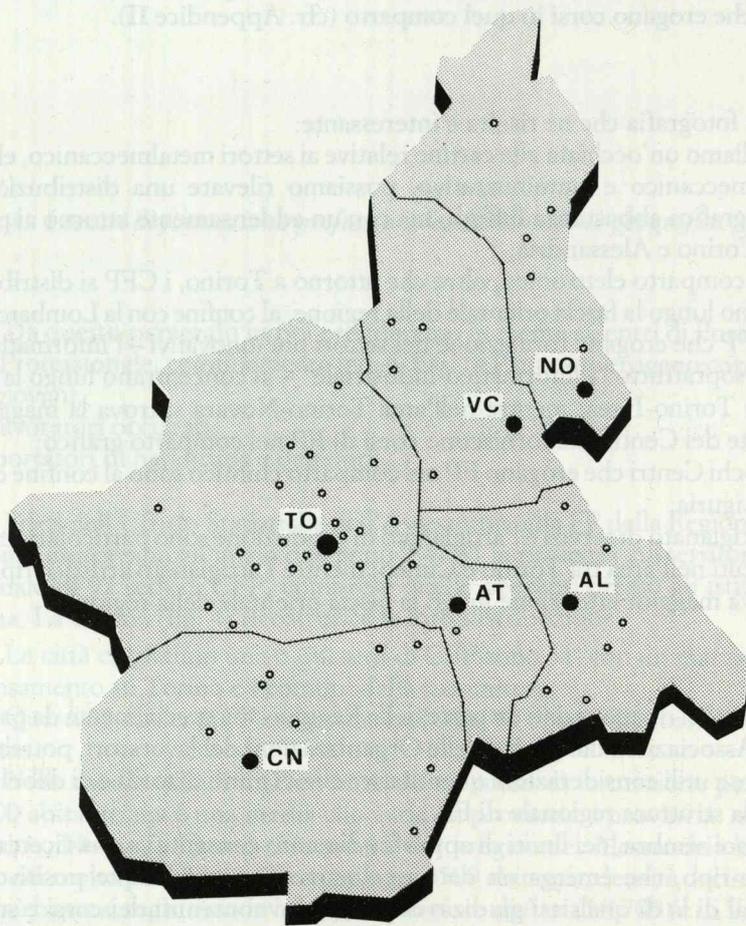


Fig. 4 I centri di Formazione Professionale in Piemonte: distribuzione geografica

5. I centri di formazione professionale: tipologie e livelli

Gli oltre mille corsi erogati nelle sedi dei CFP sono classificati ufficialmente secondo:

- quattro tipologie di intervento,
- otto livelli di certificazione.

Tipologie

Le quattro tipologie di intervento sono:

- corsi per il primo inserimento al lavoro;
- corsi finalizzati;
- corsi per lavoratori occupati;
- corsi speciali.

La Regione Piemonte indica dei criteri precisi per l'istituzione di ciascun tipo di corso:

- *i corsi per il primo inserimento* sono istituiti sulla base di due ordini di considerazioni:
 - a) i fabbisogni del mercato del lavoro, in relazione alle realtà locali;
 - b) i risultati ottenuti, in termine di assorbimento, dagli allievi qualificati presso le strutture formative regionali e statali;
- *i corsi finalizzati* sono istituiti previa verifica circa la destinazione degli allievi (certificazione da parte delle imprese dell'esigenza e della sicura volontà di procedere ad assunzioni nominative);
- *i corsi per lavoratori occupati* sono istituiti o autorizzati in caso di accordi sindacali, di convenzioni o intese con le aziende, o in previsione di programmi di innovazione, riconversione, investimento, riorganizzazione;
- *i corsi speciali*, in favore di soggetti portatori di handicaps o di detenuti presso istituti di rieducazione o di pena, sono istituiti in base all'efficacia sociale e alle effettive e specifiche necessità di intervento.

Certificazioni

Gli otto livelli di certificazione (rilasciata al termine dei corsi) erano nel 1984/85:

- di prima qualifica (post scuola dell'obbligo)
- di frequenza post qualifica
- di specializzazione post qualifica
- di frequenza post diploma
- di specializzazione post diploma
- per studenti laureati
- per conduttori di impianti termici
- di frequenza di corsi di base

L'incrocio tra le quattro tipologie di intervento e gli otto livelli di certificazione determina *17 differenti famiglie* di corso possibili.

La matrice a pag. 71 (tab. 3) fornisce il peso di ciascuna di esse, sulla base della distribuzione del numero di allievi previsti dal piano di FP '84/'85.

La popolazione di un po' meno di 21.000 allievi risultava così ripartita:

- l'82% di *giovani*;
- un po' meno del 16% di *lavoratori occupati*;
- circa il 2,5% di iscritti a *corsi speciali*.

I corsi di *prima qualifica* interessavano oltre il 66% della popolazione; la percentuale degli iscritti ai corsi di frequenza e specializzazione *post qualifica* era di un po' più del 7%; mentre la percentuale di allievi già in possesso di un diploma superava il 21%.

Tipologie Certificazioni	Giovani		Lavoratori occupati	Corsi speciali	Totale
	1° inserimento	Finalizzati			
Prima qualifica	61,9	0,1	3,1	1,2	66,3
Frequenza post. qualifica	0,6		1,7		2,3
Specializz. post. qualifica	1,2	2,6	1,1		4,9
Frequenza post. diploma	0,8		4,1		4,9
Specializz. post. diploma	12,6	2,2	1,5		16,2
Studenti laureati	0,1				0,1
Conduttori impianti termici			4,1		4,1
Frequenza corsi base				1,2	1,2
Totale	77,2	4,9	15,6	2,4	100

Tab. 3 Distribuzione % degli allievi (tot. 21000 ca.)

6. Due modi di leggere i contenuti dei corsi

Per descrivere i contenuti dei corsi erogati dai centri di Formazione Professionale del Piemonte si possono scegliere diversi piani di lettura.

A noi è sembrato opportuno, come è indicato in fig. 5, individuarne due:

- quello dei *destinatari finali*, cioè dei comparti di attività cui gli interventi formativi sono indirizzati;
- quello dei *destinatari diretti*, cioè degli allievi.

Nei prossimi paragrafi saranno descritti i contenuti dell'offerta formativa, aggregandoli secondo i comparti di sbocco.

Nei paragrafi successivi gli stessi contenuti saranno riclassificati a seconda dei destinatari diretti, parleremo allora della "formazione giovani" e della "formazione dei lavoratori occupati".

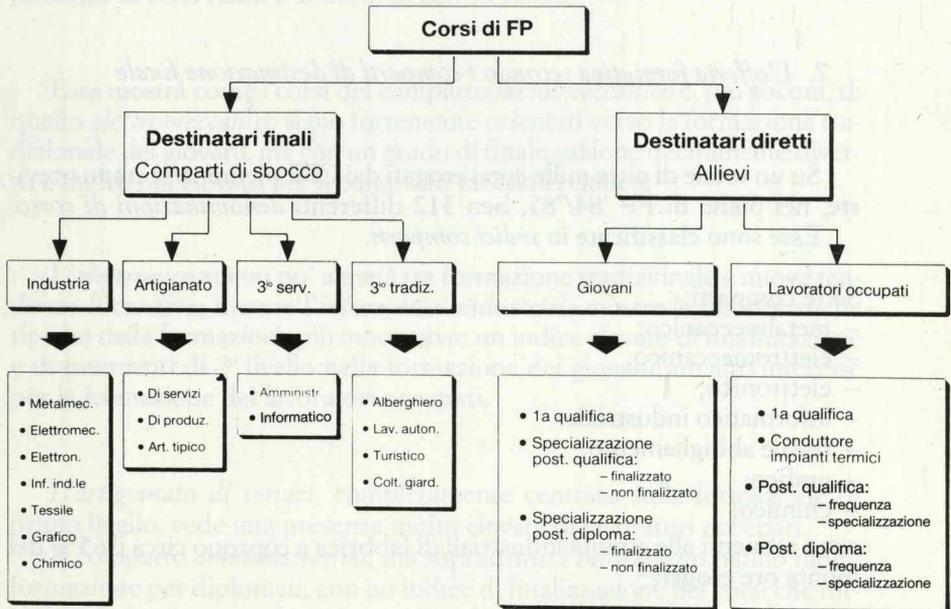


Fig. 5 I centri di Formazione Professionale: 2 modi di leggere i contenuti dei corsi

7. L'offerta formativa secondo i comparti di destinazione finale

Su un totale di oltre mille corsi erogati dai CFP piemontesi erano previste, nel piano di FP '84/'85, ben 312 differenti *denominazioni di corso*. Esse sono classificate in *sedici comparti*.

Sette comparti:

- metalmeccanico;
- elettromeccanico;
- elettronico;
- informatico industriale;
- tessile abbigliamento;
- grafico;
- chimico;

sono attinenti alle attività industriali di fabbrica e coprono circa il 65% del monte ore erogate*.

Tre comparti si riferiscono all'artigianato di servizio, di produzione e artistico tipico. Complessivamente assorbono un po' più del 12% del monte ore.

Due comparti, l'informatico e l'amministrativo riguardano le attività di servizio (per l'industria e il terziario) con circa il 21% del monte ore.

Tre comparti infine, denominati: alberghiero, lavoratori autonomi, turistico, si riferiscono ad attività terziarie; insieme al comparto "colture e giardinaggio" coprono un po' più del 2% del monte ore.

* stimato in circa 18,6 milioni ore-allievi.

L'Appendice III fornisce le schede dettagliate di ogni comparto, con le denominazioni e il numero dei corsi erogati, le tipologie e i livelli di certificazione.

L'istogramma di fig. 6 mette a confronto i pesi dei diversi comparti, in termini di ore erogate/allievi; mentre la matrice di fig. 7 descrive le fisionomie dei sette comparti più rilevanti, sulla base dell'attenzione dedicata alle tipologie di intervento e ai livelli di certificazione¹⁵.

Essa mostra come i corsi del comparto *metalmeccanico* e, più ancora, di quello *elettromeccanico* siano fortemente orientati verso la formazione tradizionale dei giovani, ma con un grado di finalizzazione decisamente diverso e molto più elevato per il comparto *metalmeccanico*.

L'*elettronico* sta un po' a metà tra formazione tradizionale e nuove tendenze formative; mentre l'*informatico industriale* mostra le caratteristiche tipiche della formazione più innovativa: un indice elevato di finalizzazione e di interventi di 2° livello nella formazione dei giovani; un alto interesse per la formazione dei lavoratori occupati.

L'*artigianato di servizi*, completamente centrato sulla formazione di primo livello, vede una presenza molto elevata di lavoratori occupati.

Il comparto *amministrativo*, ma soprattutto l'*informatico* hanno molta formazione per diplomati, con un indice di finalizzazione dei corsi che tuttavia è molto diverso: alto nei corsi di informatica, molto basso nell'amministrativo.

¹⁵ È stata ricavata calcolando, per ogni comparto e per tre tipologie e tre livelli di certificazione presi a riferimento, gli scarti normalizzati rispetto alla media intra-settoriale.

L'offerta formativa secondo i comparti di destinazione finale

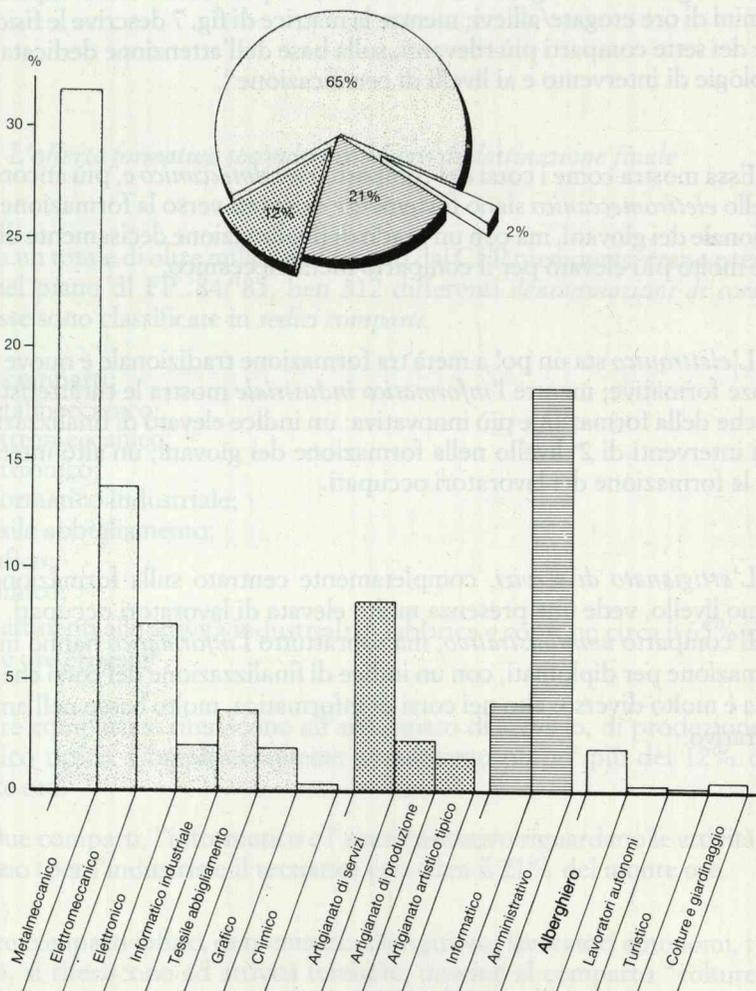


Fig. 6 Peso dei comparti: % ore per numero allievi

Scarto normalizzato %	Tipologie			Certificazioni		
	1° inserimento lavoro	Lavoratori occupati	Finalizzati	1ª qualifica	Post. qualifica	Post. diploma
Molto alto		Inform. industr. Artig. servizi	Inform. industr. Informatico Metalmeccan.		Metalmeccan.	Informatico Inform. industr. Amministrativo
+30				Artig. servizi Elettromeccan.	Elettronico Inform. industr.	
Alto	Elettromecc.	Amministrativo	Elettronico	Metalmeccan.		
+10						
Medio	Metalm. e amm. Informatico Elettronico			Elettronico	Elettromeccan. e informatico	
0						
-10						
Basso	Artig. servizi	Informatico e metalmecc.		Amministrativo		Elettronico
-30						
Molto basso	Inform. industr.	Elettronico Elettromeccan.			Amministrativo Artig. servizi	
			Elettromeccan. Amministrativo Artig. servizi	Inform. industr. Informatico		Artig. servizi Metalmeccan. Elettromeccan.

Fig. 7 Caratteristiche dei comparti più significativi

7.1. Comparto Metalmeccanico

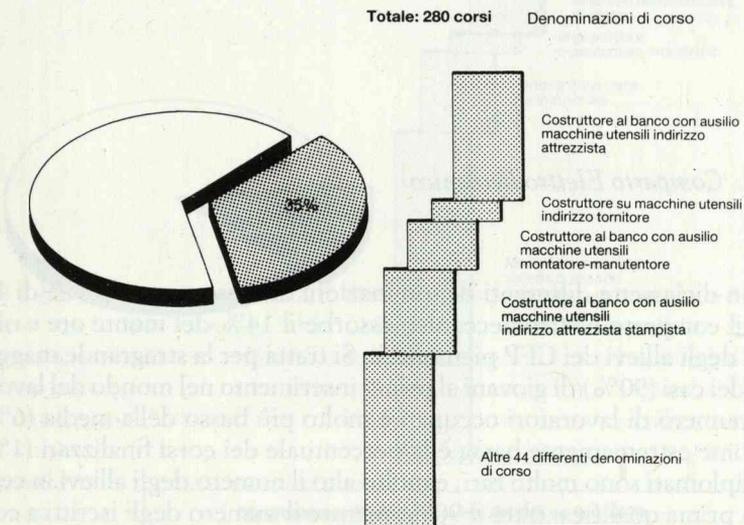
Con una *cinquantina* di differenti denominazioni di corso, per un totale di 280 corsi, il comparto metalmeccanico assorbe la quota più rilevante del monte ore (35%) e degli allievi (27%) dei CFP del Piemonte. Essi sono per l'80% giovani al primo inserimento nel mondo del lavoro. La percentuale dei corsi finalizzati risulta abbastanza elevata (8%), mentre relativamente basso (11%) è il numero dei lavoratori occupati interessati. I diplomati sono pochissimi (2%); l'84% degli allievi si iscrivono a corsi di prima qualifica; l'11% segue corsi post qualifica.

Oltre i tre quarti dei 380 corsi previsti nell' '84/'85 servivano a preparare a quattro tipi di mestieri:

- *costruttore al banco con ausilio di macchine utensili con indirizzo attrezzistico* (con circa un centinaio di corsi, è la figura professionale che ha il maggior peso in assoluto nella FP del Piemonte);
- *costruttore al banco con ausilio di macchine utensili con indirizzo montatore-manutentore*;
- *costruttore al banco con ausilio di macchine utensili con indirizzo attrezzista-stampista*;
- *costruttore su macchine utensili*, negli indirizzi e nelle possibili combinazioni di: *tornitore, fresatore, rettificatore*.

Circa un 12% dei corsi si riferisce a: carpenteria e saldatura; sistemi oleopneumatici; macchine utensili a C.N. e sistemi automatizzati.

I restanti corsi (cfr. Appendice III) riguardano le attività più disparate: dalle tecniche di gestione della produzione all'elettrofluidifica, alla manutenzione delle macchine agricole, all'inglese (sic!).



Distribuzione % allievi previsti (84-85) su tot. 5600

Tipologie	Certif.							
	1° qualifica	Frequenza corsi base	Frequenza post. qualifica	Specializzaz post. qualifica	Frequenza post. diploma	Specializzaz. post. diploma	Studenti laureati	Conduzioni impianti tecnici
1° inserim. lavoro	77			1		1		
Finalizzati				8				
Lavoratori occupati	7		1	1	1			1
Corsi speciali								

Fig. 8 Comparto **Metalmecanico**

7.2. Comparto Elettromeccanico

Con diciassette differenti denominazioni di corso per un totale di 120 corsi, il comparto elettromeccanico assorbe il 14% del monte ore e oltre l'11% degli allievi dei CFP piemontesi. Si tratta per la stragrande maggioranza dei casi (90%) di giovani al primo inserimento nel mondo del lavoro.

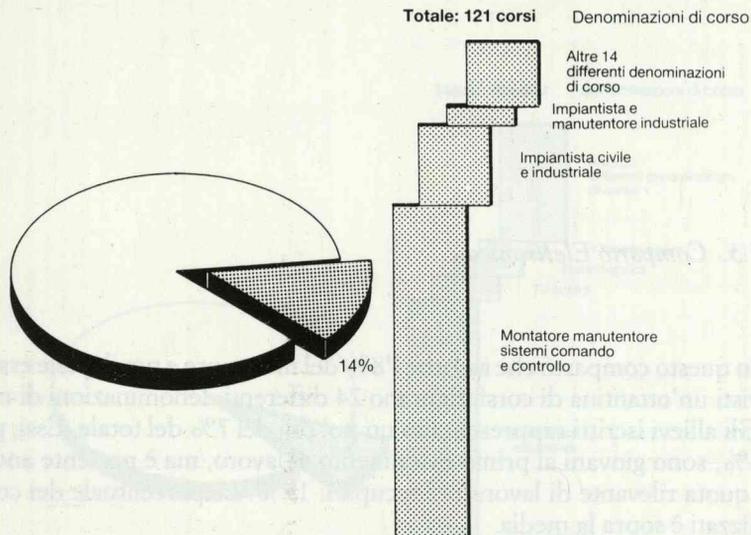
Il numero di lavoratori occupati è molto più basso della media (6%); così come estremamente bassa è la percentuale dei corsi finalizzati (1%).

I diplomati sono molto rari; è molto alto il numero degli allievi in cerca di una prima qualifica: oltre il 90%; mentre il numero degli iscritti a corsi di post qualifica è un po' sotto la media.

I nove decimi dei corsi previsti per l'84/85 servivano a preparare due tipi di figure professionali:

- *montatore manutentore sistemi comando e controllo* (83 corsi su 120)
- *impiantista civile industriale o manutentore industriale* (24 corsi).

I restanti corsi (cfr. Appendice 3) riguardano: le reti telefoniche; la manutenzione di sistemi di automazione; la manutenzione di impianti automatici; ecc.



Distribuzione % allievi previsti (84-85) su tot. 2400

Tipologie	Certif.							
	1 ^a qualifica	Frequenza corsi base	Frequenza post. qualifica	Specializzaz. post. qualifica	Frequenza post. diploma	Specializzaz. post. diploma	Studenti laureati	Conducenti impianti termici
1° inserim. lavoro	85			3	1	1		
Finalizzati				1				
Lavoratori occupati	4		1	1				
Corsi speciali	2							

Fig. 9 Comparto **Elettromeccanico**

7.3. Comparto Elettronico

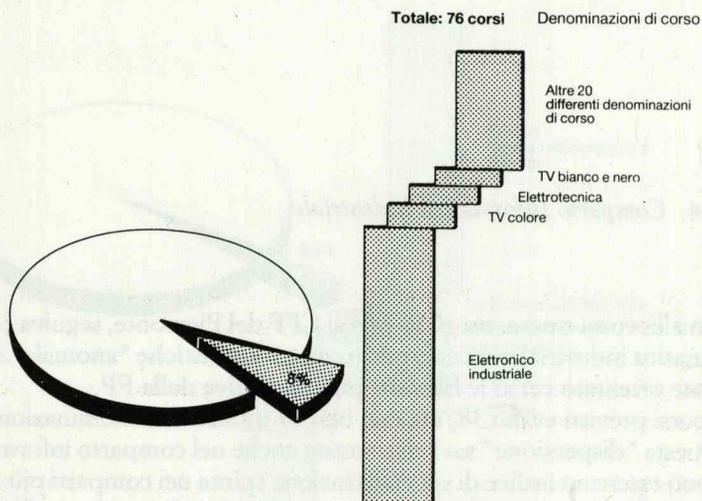
In questo comparto che assorbe l'8% del monte ore e per il quale erano previsti un'ottantina di corsi, figurano 24 differenti denominazioni di corso. Gli allievi iscritti rappresentano un po' più del 7% del totale. Essi, per il 73%, sono giovani al primo inserimento al lavoro, ma è presente anche una quota rilevante di lavoratori occupati: 19%. La percentuale dei corsi finalizzati è sopra la media.

La quota dei corsi di prima qualifica (70%) risultava nella media; relativamente elevata era quella dei corsi post qualifica (10%); leggermente sotto la media quella relativa ai diplomati (19%).

Oltre il 60% dei corsi si riferisce alla preparazione di *elettronici industriali*.

Alcuni corsi hanno una denominazione un po' singolare rispetto al comparto di appartenenza: *elettrotecnica*; qualche corso riguarda gli *apparecchi radio-televisivi*, mentre le *tecniche e impieghi di microprocessori*, con differenti denominazioni di corso, interessavano quasi il 10% degli allievi.

Gli altri corsi si riferiscono a *discipline di base* (elettronica, controllo automatico e servomeccanismi, tecnologie dei circuiti stampati); alle *tecniche di interfacciamento*; alla formazione di tecnici e progettisti *hardware* (sistemi automatizzati e controllistica robotica) o di operatori su macchine elettroniche o su processi automatizzati. Tre corsi specifici di 2° livello preparano tecnici di sistemi fluido-elettro-elettronici; di organizzazione e gestione della produzione; di strumentazione elettro-medica; un "corso speciale" riguarda il montaggio e la manutenzione di home-computers.



Distribuzione % allievi previsti (84-85) su tot. 1450

Certif. / Tipologie	Distribuzione % allievi previsti (84-85) su tot. 1450							
	1° qualifica	Frequenza corsi base	Frequenza post. qualifica	Specializz. post. qualifica	Frequenza post. diploma	Specializz. post. diploma	Studenti laureati	Conduttori impianti termici
1° inserim. lavoro	69			3	1			
Finalizzati						6		
Lavoratori occupati			4	3	9	3		
Corsi speciali	2							

Fig. 10 Comparto **Electronico**

7.4. Comparto Informatico Industriale

Un allievo su trenta, tra gli iscritti ai CFP del Piemonte, seguiva corsi di informatica industriale: un comparto con caratteristiche "anomale" e decisamente orientato verso le filosofie più innovative della FP.

I corsi previsti erano 38, ma con ben 27 differenti denominazioni.

Questa "dispersione" sarà riscontrata anche nel comparto informatico: essa può essere un indice di specializzazione spinta nei comparti più nuovi, ma anche di carenza di riferimenti, di scambio di informazioni, all'interno del sistema.

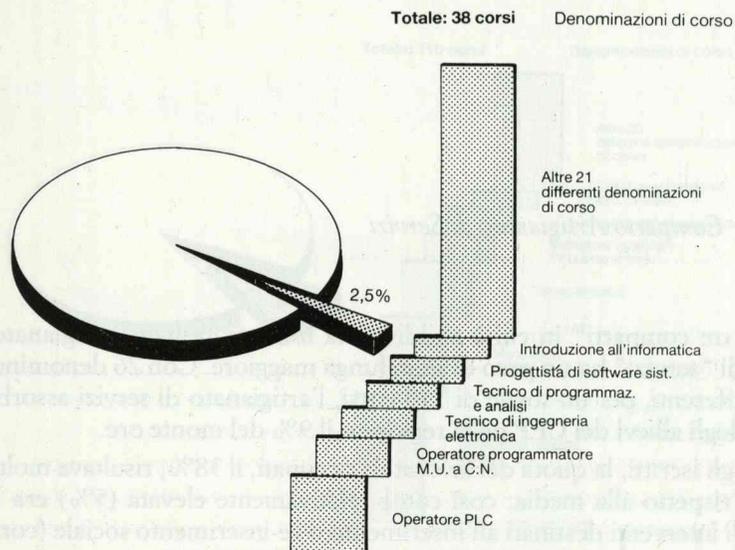
La composizione della popolazione degli allievi registra una presenza rilevante di lavoratori occupati: oltre il 45%. La restante quota, composta da giovani, risultava iscritta per la metà a corsi finalizzati.

La stragrande maggioranza (88%) degli allievi (giovani e no) partiva con una formazione scolastica superiore: diplomati, ma anche una decina di laureati; relativamente elevata era l'affluenza ai corsi post-qualifica (9%); marginale (3%) quella di prima qualifica.

L'Appendice III fornisce una scheda dettagliata dei corsi: una decina servono a preparare *operatori: PLC* e su *macchine utensili a CN*; altri sono rivolti alla formazione di *tecnici per programmazione e analisi*; per *programmazione di sistemi di automazione* e *processi automatici*; altri ancora si riferiscono alla progettazione di *software* o alla *programmazione in basic*.

Alcuni corsi hanno natura più propedeutica: informatica; automazione industriale; acquisizione e manipolazione dati; altri ancora affrontano le problematiche *CAD/CAM*.

Sono inoltre presenti corsi per tecnici commerciali e per l'utilizzo del personal e professional computer. Un corso per laureati prepara *tecnici C.I.M.* (Computered Integrating Manufacturing).



Distribuzione % allievi previsti (84-85) su tot. 700

Tipologie	Certif.							
	1° qualifica	Frequenza corsi base	Frequenza post. qualifica	Specializzaz. post. qualifica	Frequenza post. diploma	Specializzaz. post. diploma	Studenti laureati	Conduitori impianti termici
1° inserim. lavoro						24	1	
Finalizzati	3			5	18			
Lavoratori occupati			2	2	24	22		
Corsi speciali								

Fig. 11 Comparto **Informatico industriale**

7.5. Comparto Artigianato di Servizi

Dei tre comparti¹⁶ in cui è suddivisa la formazione per l'artigianato, quello di "servizi" ha un peso di gran lunga maggiore. Con 26 denominazioni differenti, per un totale di 110 corsi, l'artigianato di servizi assorbe l'11% degli allievi dei CFP della regione e il 9% del monte ore.

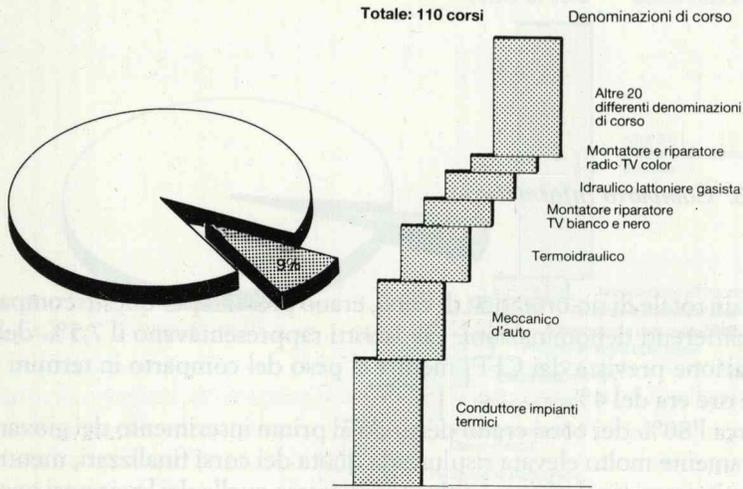
Tra gli iscritti, la quota dei lavoratori occupati, il 38%, risultava molto elevata rispetto alla media; così come relativamente elevata (5%) era la quota di interventi destinati all'inserimento o re-inserimento sociale (corsi speciali).

La percentuale dei corsi per il primo inserimento dei giovani, era ben al di sotto delle media intra-comparti. Neppure uno dei 110 corsi risultava finalizzato.

Gli interventi erano praticamente tutti concentrati sulla prima qualifica (96%).

La denominazione di corso più frequente (cfr. Appendice III) è *conduttore di impianti termici*, seguita da corsi per *meccanici d'auto* e per *riparatori di apparecchi TV*. Quattro corsi di specializzazione post diploma preparano tecnici per *impianti termici*, per il *saving energetico* e per l'installazione di *pannelli solari*.

¹⁶ Oltre all'artigianato di servizi, l'artigianato di produzione e l'artigianato artistico tipico.



Distribuzione allievi previsti (84-85) su tot. 2300

Tipologie	Certif.							
	1° qualifica	Frequenza corsi base	Frequenza post. qualifica	Specializzaz. post. qualifica	Frequenza post. diploma	Specializzaz. post. diploma	Studenti laureati	Conduttori impianti termici
1° inserim. lavoro	54					3		
Finalizzati								
Lavoratori occupati	3		1					35
Corsi speciali	3	2						

Fig. 12 Comparto Artigianato di servizi

7.6. Comparto Informatico

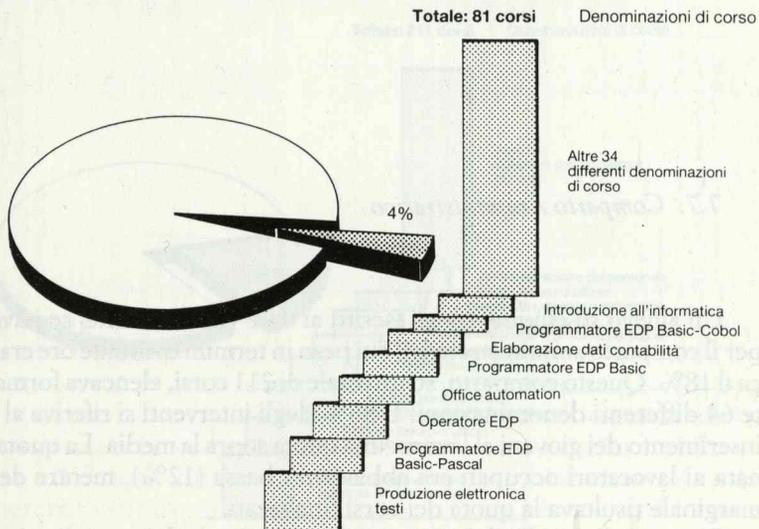
Su un totale di un'ottantina di corsi, erano presenti per questo comparto 42 differenti denominazioni. Gli iscritti rappresentavano il 7,5% della popolazione prevista dai CFP, mentre il peso del comparto in termini di monte ore era del 4%.

Circa l'80% dei corsi erano destinati al primo inserimento dei giovani; relativamente molto elevata risultava la quota dei corsi finalizzati, mentre, sempre in termini relativi, era abbastanza scarsa quella dei lavoratori occupati (12%).

Il 91% degli allievi era in possesso di diploma, il restante 9% degli allievi era già in possesso di una qualifica. Non erano previsti corsi di prima qualifica.

L'Appendice III fornisce il quadro completo del comparto. Esso appare molto articolato, ma, se si astrae da sfumature terminologiche, si nota che: la quota più rilevante dei corsi serve a preparare *programmatori EDP*, nei linguaggi Basic, Pascal, Cobol; un consistente numero di corsi si riferisce alla *produzione elettronica di testi* e all'*elaborazione dati* per contabilità, amministrazione del personale, gestione amministrativa e magazzino. Qualche intervento è rivolto alla formazione di *analisti programmatori* di software (di base, gestionale e grafico) e all'*office automation*; alle nozioni di base (introduzione all'informatica e uso del computer); alla preparazione di operatori per emittenti radio-televisive e tecnici di immagine elettronica e sistemi audiovisivi; alle nuove tecnologie nel settore medico.

Inoltre l'elaboratore dell'ufficio statistiche dell'Assessorato alla FP classifica in questo comparto uno stage "import-export" e un corso per tecnici di "arredamento e architettura" ...



Distribuzione % allievi previsti (84-85) su tot. 1600

Tipologie	Certif.							
	1° qualifica	Frequenza corsi base	Frequenza post. qualifica	Specializz. post. qualifica	Frequenza post. diploma	Specializz. post. diploma	Studenti laureati	Conducenti impianti termici
1° inserim. lavoro			7		2	69		
Finalizzati						11		
Lavoratori occupati				2	1	9		
Corsi speciali								

Fig. 13 Comparto Informatico

7.7. Comparto Amministrativo

Un allievo su cinque, tra gli iscritti ai CFP del Piemonte, seguiva corsi per il comparto amministrativo il cui peso in termini di monte ore era di circa il 18%. Questo comparto, su un totale di 211 corsi, elencava formalmente 64 differenti denominazioni. L'86% degli interventi si riferiva al primo inserimento dei giovani al lavoro: una quota sopra la media. La quota destinata ai lavoratori occupati era abbastanza bassa (12%), mentre del tutto marginale risultava la quota dei corsi finalizzati.

Rispetto alla media dei comparti, la percentuale dei corsi di prima qualifica era bassa; molto bassa quella dei post-qualifica; molto elevata quella dei post-diploma.

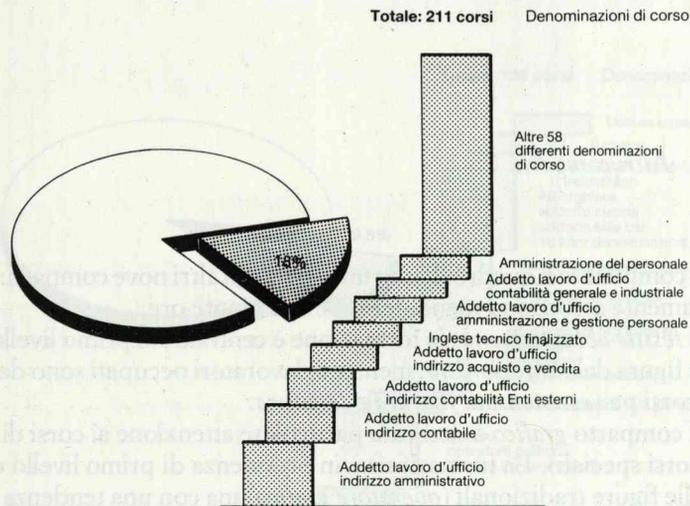
L'Appendice III fornisce il quadro completo delle 64 differenti denominazioni di corso.

In pratica la metà dei corsi serve a formare *addetti per lavoro di ufficio* nei diversi indirizzi: amministrativo, contabile, acquisti e vendite, gestione del personale, ecc.

Un altro quarto è composto da corsi di *lingue*, compreso l'italiano per stranieri. Una quota ancora significativa (10%) è destinata alla *contabilità* (IVA, generale, fiscale, ecc.).

Gli altri corsi si riferiscono alla gestione aziendale per imprese a conduzione familiare o artigiane; all'analisi di bilancio e alle procedure di revisione e controllo di gestione; alla materia fiscale e tributaria; all'amministrazione del personale; al marketing e al commercio estero; alle tecniche di ufficio e office automation.

In questo comparto infine c'è anche un corso di inglese "tecnico, elettronico e informatico" ...



Distribuzione % allievi previsti (84-85) su tot. 4200

Tipologie	Certif.							
	1° qualifica	Frequenza corsi base	Frequenza post. qualifica	Specializz. post. qualifica	Frequenza post. diploma	Specializz. post. diploma	Studenti laureati	Conducenti impianti termici
1° inserim. lavoro	56			2	2	27		
Finalizzati						1		
Lavoratori occupati			1		10	1		
Corsi speciali	1							

Fig. 14 Comparto Amministrativo

7.8. Altri comparti

Per completare il quadro diamo un cenno agli altri nove comparti: complessivamente assorbono meno del 10% del monte ore.

Nel *tessile abbigliamento* la formazione è centrata sul primo livello: domina la figura del *confezionista*, mentre ai lavoratori occupati sono destinati due corsi per *assistenti di filatura e tessitura*.

Nel comparto *grafico* è dedicata particolare attenzione ai corsi di recupero (corsi speciali). La formazione è in prevalenza di primo livello e si rivolge alle figure tradizionali (*operatore grafico*) ma con una tendenza verso la polivalenza dei mestieri. Va inoltre notata la presenza di corsi per diplomati e un indice di finalizzazione decisamente elevato. Tra gli interventi non tradizionali: un corso per tecnici del linguaggio video (per lavoratori occupati) e uno, finalizzato, sulle tecniche pubblicitarie.

Il comparto *chimico* prevedeva 100 allievi, tutti giovani, di cui 33 diplomati. I corsi di primo livello preparano *analisti*; quelli post diploma, tecnici del *controllo ambientale* e di *controllo della qualità degli alimenti*.

Nell'*artigianato di produzione* la formazione è rivolta alle figure tradizionali: *falegname, pellettiere, panificatore, edile*, ecc. Particolare rilievo hanno i corsi speciali. Da segnalare la presenza di corsi per lavoratori diplomati: in *tecniche di cantiere e gestione di imprese artigiane*.

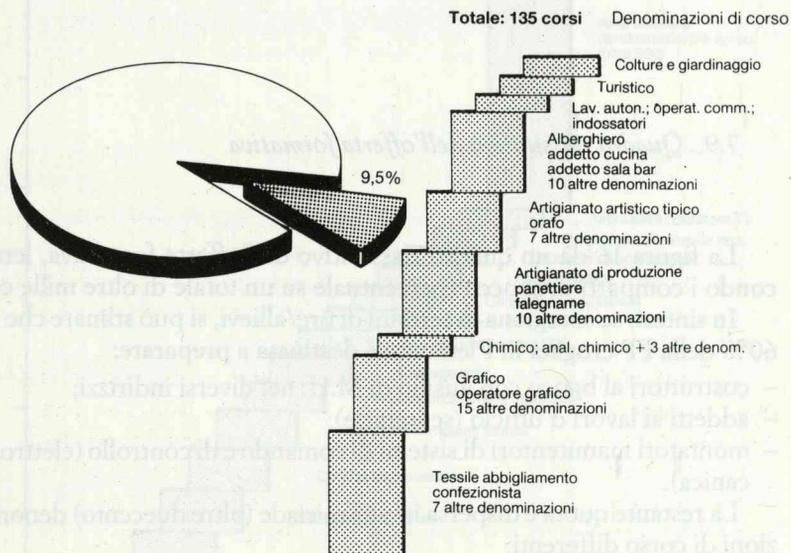
I corsi per l'*artigianato artistico tipico* sono centrati sulla prima qualifica dei giovani (*orafi, lapidei, confezioni su misura*). Sono presenti anche due corsi di specializzazione per lavoratori occupati; *in ricamo artistico e tessitura su telaio manuale*.

I corsi per *lavoratori autonomi* (4 per un totale di 70 giovani) servono a preparare *operatori commerciali e indossatori o indossatrici*.

L'*alberghiero*, centrato sul primo livello e con particolare attenzione ai corsi speciali, prepara *addetti cucina e sala bar*. Fa eccezione un corso per lavoratori occupati di aggiornamento per operatori della ristorazione. Il

comparto *turistico* prevedeva la presenza di meno di 70 giovani, di cui 30 diplomati, per la formazione di addetti o esperti turistici.

I corsi di *colture e giardinaggio* (per giardinieri) sono prevalentemente orientati alla formazione di inserimento o reinserimento sociale.



Distribuzione % allievi previsti (84-85) su tot. 2494

Tipologie	Certif.							
	1° qualifica	Frequenza corsi basse	Frequenza post. qualifica	Specializzaz. post. qualifica	Frequenza post. diploma	Specializzaz. post. diploma	Studenti laureati	Conducenti impianti termici
1° inserim. lavoro	78			2	1	1		
Finalizzati				1		1		
Lavoratori occupati			3	2	1	1		
Corsi speciali	3	7						

Fig. 15 Altri comparti

7.9. *Quadro riassuntivo dell'offerta formativa*

La figura 16 dà un quadro riassuntivo dell'offerta formativa, letta secondo i comparti di sbocco (percentuale su un totale di oltre mille corsi).

In sintesi, se si ragiona in termini di ore/allievi, si può stimare che il 50-60% della FP erogata in Piemonte è destinata a preparare:

- costruttori al banco con ausilio di M.U. nei diversi indirizzi;
- addetti ai lavori d'ufficio (segretarie);
- montatori manutentori di sistemi di comando e di controllo (elettromeccanica).

La restante quota è dispersa in una miriade (oltre duecento) denominazioni di corso differenti.

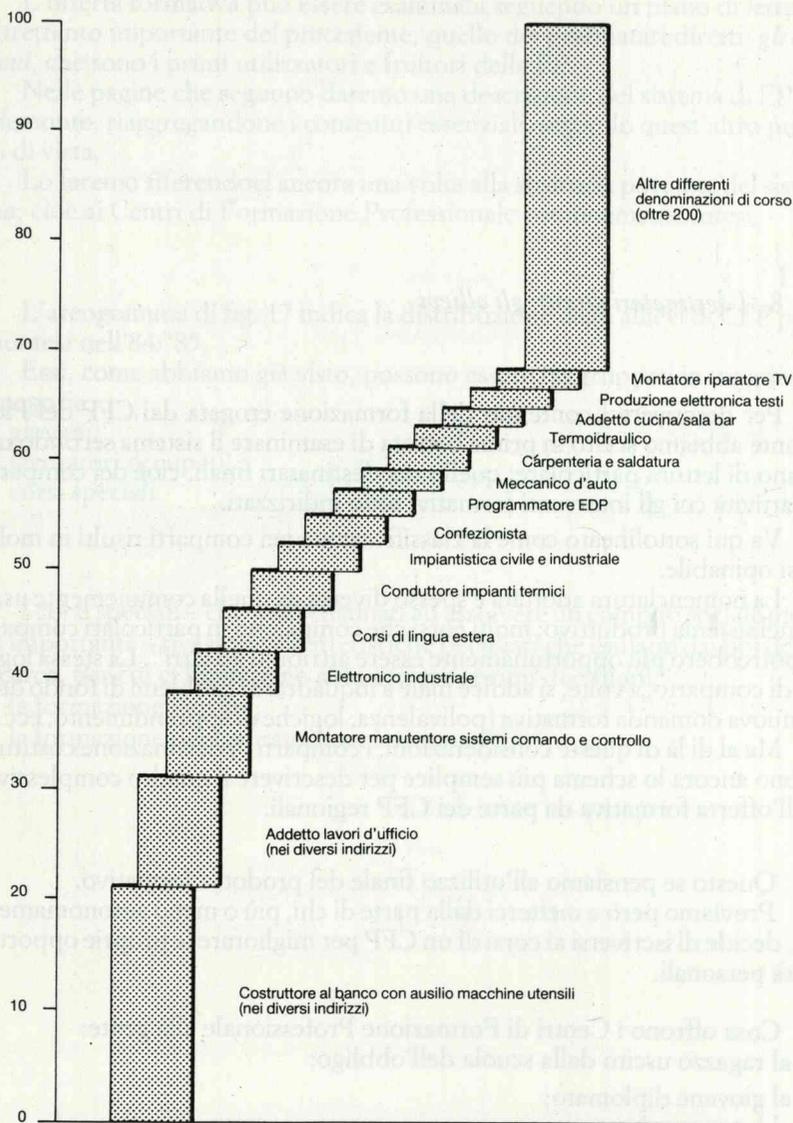


Fig. 16 L'offerta formativa in Piemonte: distribuzione % delle principali denominazioni su un totale di oltre 1000 corsi (1985)

8. *I destinatari diretti: gli allievi*

Per descrivere i contenuti della formazione erogata dai CFP del Piemonte abbiamo scelto in prima battuta di esaminare il sistema secondo un piano di lettura particolare: quello dei destinatari finali, cioè dei comparti di attività cui gli interventi formativi sono indirizzati.

Va qui sottolineato come la classificazione nei comparti risulti in molti casi opinabile.

La nomenclatura adottata è spesso diversa da quella comunemente usata nel sistema produttivo; molti corsi che compaiono in particolari comparti potrebbero più opportunamente essere attribuiti ad altri¹⁷. La stessa logica di comparto, a volte, si addice male a inquadrare i problemi di fondo della nuova domanda formativa (polivalenza, logiche di apprendimento, ecc.).

Ma al di là di queste considerazioni, i comparti di destinazione costituiscono ancora lo schema più semplice per descrivere il quadro complessivo dell'offerta formativa da parte dei CFP regionali.

Questo se pensiamo all'utilizzo finale del prodotto formativo.

Proviamo però a metterci dalla parte di chi, più o meno autonomamente, decide di iscriversi ai corsi di un CFP per migliorare le proprie opportunità personali.

Cosa offrono i Centri di Formazione Professionale alla gente:

- al ragazzo uscito dalla scuola dell'obbligo;
- al giovane diplomato;
- al lavoratore?

¹⁷ Una maggior attenzione, da parte del sistema di FP, alla razionalizzazione e semplificazione della terminologia – specie nelle denominazioni dei corsi – porterebbe dei benefici non soltanto formali. Consentirebbe infatti una più ampia circolazione e un più ampio confronto di esperienze al suo interno; una più facile spendibilità del prodotto formativo all'esterno.

L'offerta formativa può essere esaminata seguendo un piano di lettura altrettanto importante del precedente, quello dei destinatari diretti: *gli allievi*, che sono i primi utilizzatori e fruitori della FP.

Nelle pagine che seguono daremo una descrizione del sistema di FP in Piemonte, riaggregandone i contenuti essenziali, secondo quest'altro punto di vista.

Lo faremo riferendoci ancora una volta alla struttura portante del sistema, cioè ai Centri di Formazione Professionale comunemente intesi.

L'areogramma di fig. 17 indica la distribuzione degli allievi di CFP piemontesi nell'84/'85.

Essi, come abbiamo già visto, possono essere raggruppati in tre grandi categorie:

- giovani;
- lavoratori occupati;
- corsi speciali.

I corsi speciali – che sono chiamati ad assolvere un compito sociale molto importante – rivestono caratteristiche peculiari che esulano dai fini della ricerca, per cui ci limiteremo a descrivere i primi due filoni:

- la formazione giovani;
- la formazione dei lavoratori occupati.

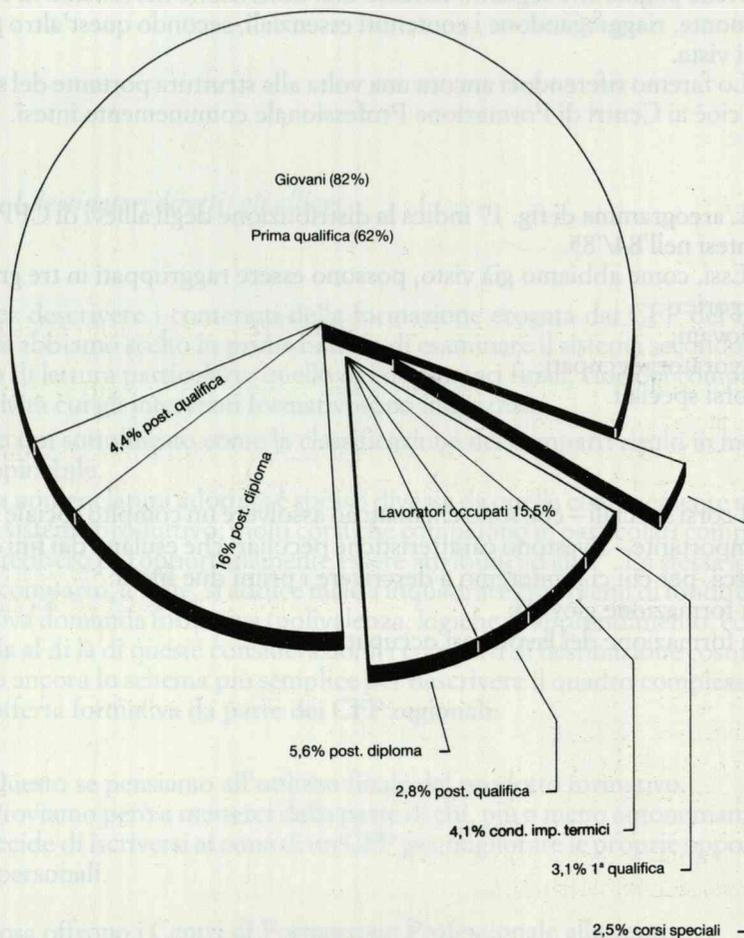


Fig. 17 **Distribuzione degli allievi dei CFP in Piemonte anno '84-'85**
Allievi iscritti 21000 circa

9. Formazione giovani

I giovani iscritti ai CFP del Piemonte nel 1984/'85 venivano valutati dal piano di FP in circa 17.000.

Di essi il 94% avrebbe seguito corsi di primo inserimento al lavoro, il restante 6% corsi finalizzati.

L'81% di questi giovani non era in possesso di titolo di studio superiore; era presente una percentuale minima di laureati: dieci in tutto.

L'incrocio tra le tipologie dei corsi e i livelli di certificazione (cfr. tab. 2 a pag. 71) fornisce per i giovani nove possibilità di interventi formativi:

Corsi di 1° inserimento al lavoro, con sei tipi di certificazione:

1. di prima qualifica
2. di frequenza post qualifica
3. di specializzazione post qualifica
4. di frequenza post diploma
5. di specializzazione post diploma
6. per studenti laureati.

Corsi finalizzati, con tre tipi di certificazione:

7. di prima qualifica
8. di specializzazione post qualifica
9. di specializzazione post diploma.

L'areogramma di fig. 18 fornisce la distribuzione percentuale degli allievi previsti per ciascun tipo di intervento.

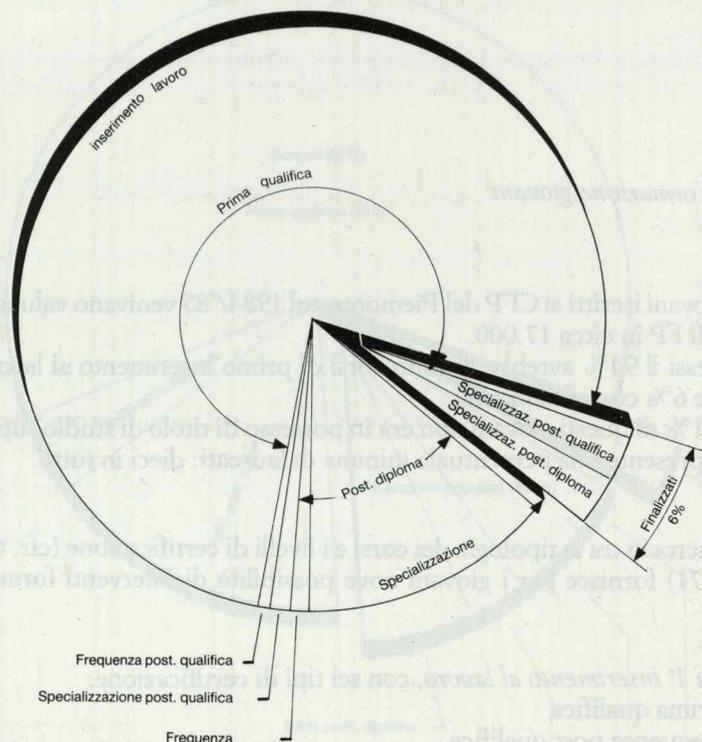


Fig. 18 **Formazione giovani: distribuzione degli allievi iscritti ai CFP del Piemonte**

Come si vede, le aree di cui ai punti 2, 4, 6, 7 hanno un peso molto marginale: esse complessivamente interessavano meno del 2% dei giovani iscritti ai CFP¹⁸.

¹⁸ C'è un solo corso di prima qualifica finalizzato (area 7), della durata di 420 ore, per operatori programmatori su macchine utensili a CN; così, come abbiamo già visto, c'è un solo corso per studenti laureati (area 6) per la formazione di tecnici CIM (Computer Integrated Manufacturing). La frequenza post qualifica (area 2) si compone di sei corsi della durata di 200 ore per operatori EDP; la frequenza post diploma (area 4) si compone di nove corsi, di cui cinque brevi in lingue estere commerciali e operatori di sistemi di scrittura; due stages di import-export e nel comparto turistico-alberghiero; due corsi per tecnici di sistemi fluido-elettronici e fluido-dinamici.

In sostanza quindi (v. fig. 19) i giovani si dirigono verso tre percorsi di formazione:

- a) Prima qualifica
- b) Specializzazione post qualifica: 1. non finalizzata
2. finalizzata
- c) Specializzazione post diploma: 1. non finalizzata
2. finalizzata

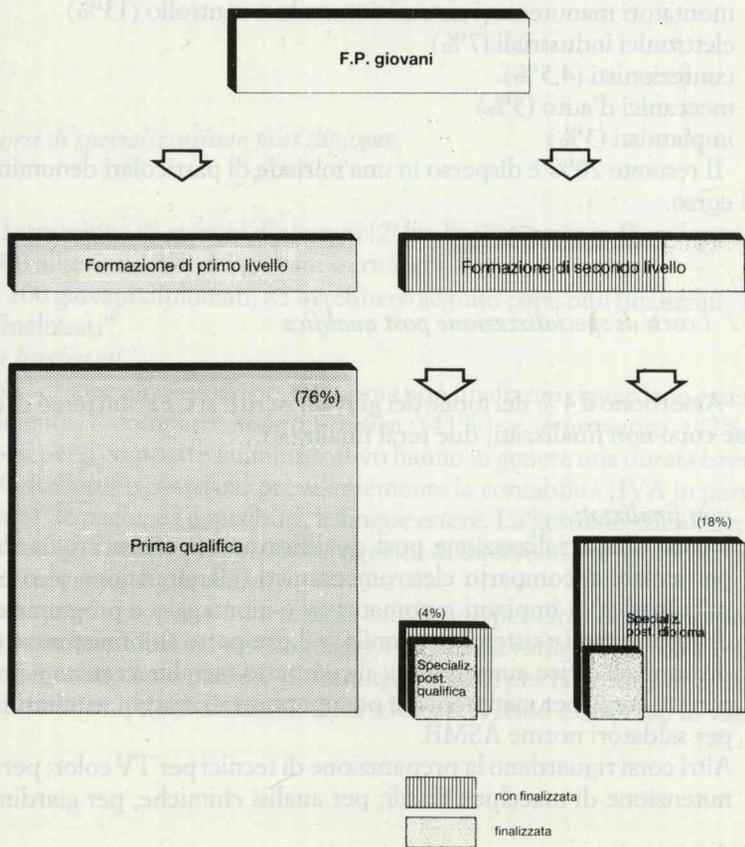


Fig. 19 I principali percorsi formativi per i giovani

A / I corsi di prima qualifica

La "prima qualifica" interessa oltre i tre quarti dell'intera popolazione giovanile della FP in Piemonte.

In quest'area sono presenti 85 differenti denominazioni di corso, attinenti a 14 dei 16 comparti in cui è suddivisa la FP (esclusi l'informatico e l'informatico industriale).

In realtà i corsi per *costruttori al banco con ausilio di macchine utensili* (32%) e quelli per *addetti ai lavori di ufficio* (18%) assorbono da soli la metà degli interventi di prima qualifica.

Un altro 30% è assorbito da corsi per:

- montatori manutentori sistemi comando e controllo (13%)
- elettronici industriali (7%)
- confezionisti (4,5%)
- meccanici d'auto (3%)
- impiantisti (3%)

Il restante 20% è disperso in una miriade di particolari denominazioni di corso.

B / I corsi di specializzazione post qualifica

Assorbono il 4% del totale dei giovani iscritti ai CFP: un terzo di essi segue corsi non finalizzati; due terzi finalizzati.

1. non finalizzati.

I corsi di specializzazione post qualifica non finalizzati riguardano in particolare il comparto elettromeccanico (manutenzione oleo-elettropneumatica di impianti automatizzati e montaggio e programmazione di automatismi e sistemi elettronici) e il comparto amministrativo (introduzione all'office automation); il comparto metalmeccanico è presente con tre corsi: per manutentori; per operatori su macchine utensili a CN; per saldatori norme ASME.

Altri corsi riguardano la preparazione di tecnici per TV color; per la manutenzione di macchine tessili; per analisi chimiche, per giardinaggio.

2. finalizzati.

I corsi finalizzati di specializzazione post qualifica riguardano essenzialmente la *metalmeccanica* (24 corsi su 30); il comparto elettromeccanico

e l'informatico industriale sono presenti con due corsi ciascuno; mentre con un corso sono presenti il comparto tessile e quello grafico. Nei comparti metalmeccanico ed elettromeccanico prevalgono i corsi per operatori su macchine utensili tradizionali e a CN; seguono, con diverse specializzazioni – dalle tradizionali alle più innovative (automazione) – quelli che riguardano l'area della manutenzione e dei montaggi: tre corsi per attrezzisti stampisti e uno per costruttori di carpenteria e saldatura. I due corsi di informatica industriale sono destinati alla formazione di operatori "PLC" e su macchine utensili a CN. Un corso di tecnica pubblicitaria e uno per modellisti/progettisti di moda completano questo quadro.

C/ I corsi di specializzazione post diploma

La formazione di giovani diplomati (2° livello) interessa in Piemonte oltre 3.000 allievi: il 18% dei giovani iscritti ai CFP.

Su 100 giovani diplomati, 85 avrebbero seguito corsi non finalizzati; 15 corsi finalizzati¹⁹.

1. non finalizzati.

I corsi di specializzazione post diploma non finalizzati riguardano essenzialmente i comparti *amministrativo* (43%) e *informatico* (42%). I corsi per il comparto amministrativo hanno in genere una durata breve (300-400 ore) riguardano prevalentemente la contabilità (IVA in particolare); le paghe e i contributi; le lingue estere. La gestione aziendale; il marketing; l'import-export, sono oggetto di interventi più sporadici per circa un centinaio di allievi.

I corsi per il comparto informatico consistono per circa la metà in programmazione EDP nei vari linguaggi, con durata variabile da 500 a 1000 ore. Seguono come numero di frequenze i corsi per la produzione elettronica di testi, della durata di circa 350 ore. Il resto è disperso in varie

¹⁹ Da notare il ribaltamento del rapporto finalizzati/non finalizzati rispetto ai corsi di specializzazione post qualifica.

specializzazioni, soprattutto però nell'elaborazione dati per i diversi tipi di contabilità.

I *comparti industriali* registrano una *frequenza molto limitata* (11%). La maggior parte degli interventi di questo tipo si riferisce al comparto informatico industriale (operatori PLC; programmazione e analisi; software system e microprocessori).

I comparti metalmeccanico ed elettromeccanico registrano complessivamente la frequenza di un centinaio di giovani (tecniche pneumatiche e servizi di manutenzione, elettroerosione e prove non distruttive; impianti di lavorazione con asportazione di truciolo; presse a iniezione). Corsi sporadici riguardano il comparto chimico (qualità alimenti), quello turistico e l'artigianato di servizi (impianti termici).

2. *finalizzati.*

Riguardano invece essenzialmente i *comparti industriali*. Per questo tipo di interventi si distingue il Centro G. Quazza di Torino, che eroga circa la metà del totale dei corsi.

Il comparto con il maggior numero di frequenze (170 allievi su 450) è tuttavia quello *informatico*, con corsi per analisti programmatori; per programmatori EDP (Basic e Cobol); per tecnici di immagine elettronica e sistemi audiovisivi. Circa 120 allievi seguono corsi in *informatica-industriale* (programmatori macchine utensili a CN e macchine di collaudo; sistemi CAD/CAM e operatori PLC; sistemi automazione, ecc.). Il comparto *elettronico* assorbe circa un centinaio di allievi: tecnici hardware e per sistemi di automazione (microprocessori e controllistica robotica), ma anche per strumentazioni mediche e telecomunicazioni. Il comparto metalmeccanico è presente con un solo corso (per tecnici di gestione della produzione) così come quello chimico (controllo ambientale). Due corsi di gestione aziendale e un tirocinio breve in commercio estero completano il quadro.

La figura 20 dà un quadro dell'offerta formativa rivolta ai giovani del Piemonte.

Dominano, per le prime qualifiche, i costruttori al banco e gli addetti ai lavori d'ufficio; mentre sono molto dispersi i corsi di 2° livello: elettromeccanica, manutenzione e controllo numerico, nella specializzazione post-qualifica; attività amministrative e informatica, nella specializzazione post diploma non finalizzata; automazione e informatica industriale, nei pochi corsi finalizzati per diplomati.

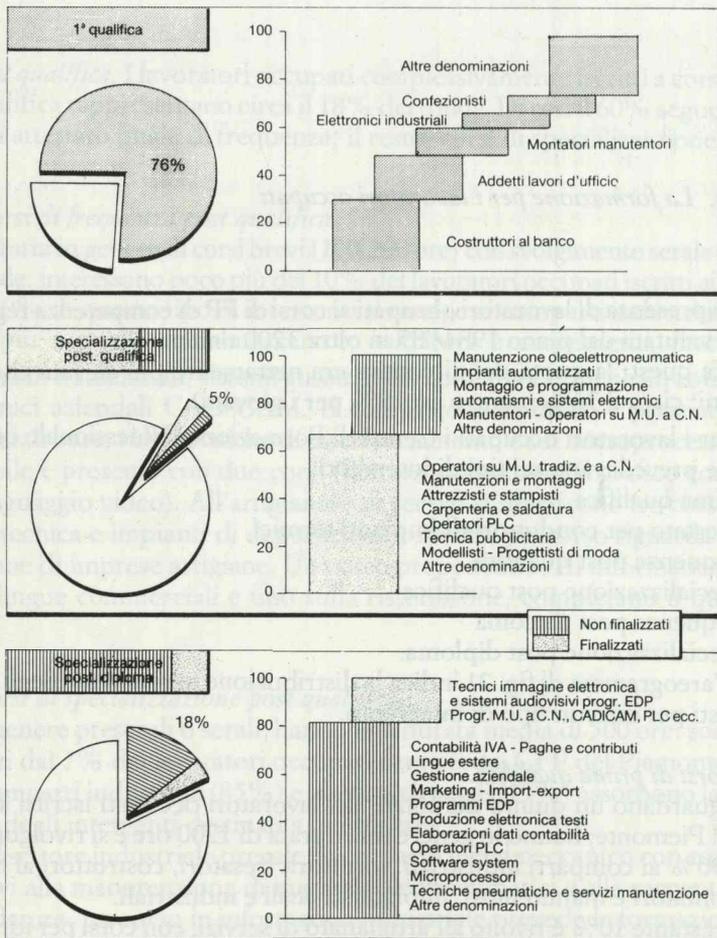


Fig. 20 Principali denominazioni di corso nella formazione giovani

10. *La formazione per i lavoratori occupati*

La presenza di lavoratori occupati ai corsi di FP di competenza regionale era valutata dal piano 1984/'85 in oltre 3200 unità.

Tra questi la quota dei diplomati era nettamente più elevata che tra i giovani: circa il 36% (contro un 18% per i giovani).

Per i lavoratori occupati i Centri di Formazione Professionale del Piemonte prevedevano sei tipi di interventi:

1. prima qualifica
2. attestato per conduttori di impianti termici
3. frequenza post qualifica
4. specializzazione post qualifica
5. frequenza post diploma
6. specializzazione post diploma.

L'areogramma di fig. 21 indica la distribuzione percentuale degli allievi previsti per ciascun tipo di intervento.

1. *I corsi di prima qualifica.*

Riguardano un quinto del totale dei lavoratori occupati iscritti ai CFP del Piemonte; hanno in genere una durata di 1200 ore e si rivolgono per il 90% ai comparti industriali: tornitori, fresatori, costruttori al banco, montatori e manutentori, impiantisti civili e industriali.

Il restante 10% è rivolto all'artigianato di servizi, con corsi per idraulici, lattonieri, gasisti e termoidraulici.

2. *I corsi per conduttori di impianti termici.*

Per questo tipo di corso l'attestato era oggetto di controversia (competenze di altro Ente per il rilascio del patentino di conduzione degli impianti termici).

I corsi interessavano più di un quarto dei lavoratori iscritti ai CFP del Piemonte. Classificati nel comparto "artigianato di servizi", hanno una durata di 75 ore (preserali, serali e diurne).

Post qualifica. I lavoratori occupati complessivamente iscritti a corsi post qualifica rappresentano circa il 18% del totale. Di essi il 60% segue corsi con attestato finale di frequenza; il resto, corsi di specializzazione.

3. *I corsi di frequenza post qualifica.*

Si tratta in genere di corsi brevi (100-200 ore) con svolgimento serale o preserale: interessano poco più del 10% dei lavoratori occupati iscritti ai CFP. Il 60% di questo tipo di interventi si rivolge ai comparti industriali, per lo più a quello metalmeccanico: saldatura e carpenteria; macchine utensili tradizionali; sistemi automatici rigidi; ma c'è anche un corso per tecnici aziendali CAD/CAM. Il comparto elettronico è presente con corsi di base, sulle tecniche di interfacciamento e sui microprocessori. Il tessile è presente con due corsi (filatura e tessitura); il grafico con uno (linguaggio video). All'artigianato di servizi si riferiscono tre corsi (termotecnica e impianti di depurazione); mentre un corso riguarda la gestione di imprese artigiane. Un corso propedeutico di informatica; uno di lingue commerciali e uno sulla ristorazione, completano il quadro.

4. *I corsi di specializzazione post qualifica.*

In genere preserali o serali, hanno una durata media di 500 ore: sono seguiti dal 7% dei lavoratori occupati previsti dai CFP del Piemonte.

I comparti industriali (85%) e quelli artigianali (15%) assorbono la totalità degli interventi destinati a questa area.

Nel settore industriale prevale il comparto metalmeccanico con corsi relativi alla manutenzione di impianti oleopneumatici e alla carpenteria e saldatura; un corso in informatico-industriale prevede la formazione di programmatori per macchine utensili a CN; mentre due corsi in elettromeccanica riguardano la progettazione e costruzione di sistemi in logica programmabile e il montaggio e le riparazioni di impianti elettronici. Due corsi in elettronica si riferiscono ai microprocessori e al TV color. Un corso per tecnici grafici e due per l'artigianato artistico tipico completano quest'area.

Post diploma. Interessano complessivamente, come abbiamo visto, il 36% della popolazione "lavoratori occupati" dei CFP. Di questi oltre il 70% segue corsi con attestati di *frequenza*; il resto, corsi di *specializzazione*.

5. *I corsi di frequenza post diploma.*

Questo tipo di intervento, insieme a quello per conduttori di impianti termici, è quello che registra il maggior numero di iscrizioni tra i lavoratori occupati (oltre il 25%).

Si tratta in genere di corsi brevi con svolgimento diurno o preserale. La metà di essi vengono erogati dal Centro CEP (ENAIIP) di Torino e consistono in corsi di lingue (inglese, francese, tedesco e italiano per stranieri).

I comparti industriali interessati sono quelli più innovativi: l'informatico-industriale e l'elettronico.

I corsi per l'informatico-industriale riguardano le applicazioni grafiche del computer: "data communication"; software per controllo di processi; controllo programmabile e la programmazione di robot e processi automatici; metodologia CAD/CAM.

I corsi per il comparto elettronico si riferiscono alle tecnologie per circuiti stampati e microprocessori; ai controlli automatici e servomeccanismi; alla formazione di operatori per processi industriali automatizzati; all'organizzazione della gestione della produzione.

6. *I corsi di specializzazione post diploma.*

Quest'area assorbe circa il 10% degli iscritti. I corsi sono in genere serali e hanno una durata che varia tra 200 e 600 ore.

Sul totale di 300 allievi, circa un terzo segue corsi di informatica: di base; sull'uso del computer; sui linguaggi EDP (Basic); per programmatori EDP.

Il comparto informatico industriale è presente con quattro corsi che interessano una novantina di allievi: programmazione in Basic; operatori PLC; automazione industriale.

Quaranta allievi seguono due corsi sui sistemi a microprocessori nel comparto elettronico.

Il comparto amministrativo è presente con quattro corsi: produzione elettronica testi; amministrazione del personale; francese.

Un corso per 15 persone riguarda la gestione di imprese artigiane.

La figura 22 dà il quadro di sintesi dell'offerta formativa rivolta ai lavoratori occupati.

Dominano, oltre ai conduttori di impianti termici, le attività metalmeccaniche tradizionali (prima qualifica) e i corsi di lingue estere per diplomati.

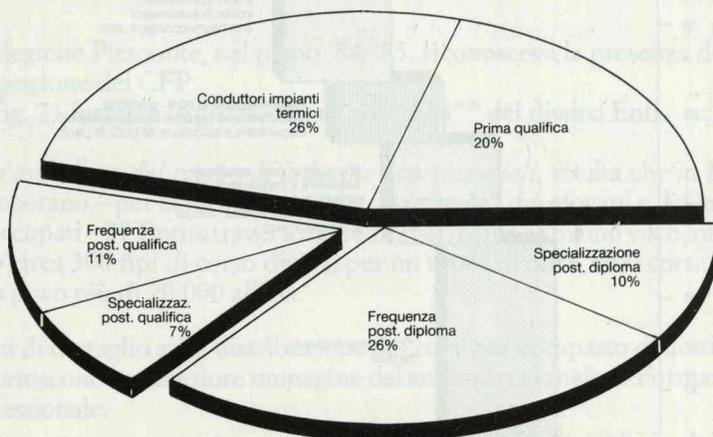


Fig. 21 **Distribuzione dei "lavoratori occupati" iscritti ai CFP del Piemonte nei 6 possibili livelli di certificazione: totale previsti dal piano '84-'85 circa 3200**

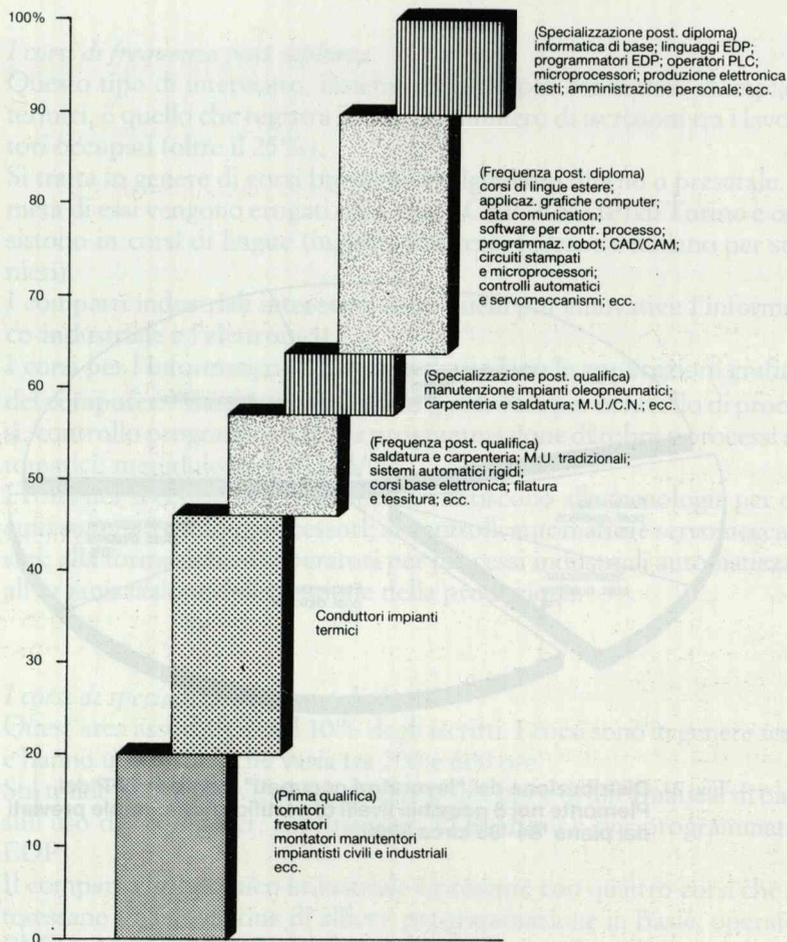


Fig. 22 FP lavoratori occupati: distribuzione e principali denominazioni

11. *Gli Enti di Formazione Professionale operanti in Piemonte*

La Regione Piemonte, nel piano '84/'85, riconosceva la presenza di 33 enti di gestione dei CFP.

La fig. 23 fornisce la distribuzione dei "pesi"²⁰ dei diversi Enti.

Se si escludono dal campo di indagine i corsi speciali, risulta che in Piemonte operano – per la formazione "extra-agricola" dei giovani e dei lavoratori occupati – 27 Enti attraverso 86 sedi. Essi, come abbiamo visto, organizzano circa 300 tipi di corso diversi per un totale di oltre 1000 corsi, destinati a poco più di 20.000 allievi.

I dati di dettaglio sulla distribuzione dei corsi per comparto di destinazione forniscono un'ulteriore immagine del sistema regionale di Formazione Professionale.

Nella presentazione del rapporto ISFOL del 1984 il Presidente dell'Istituto, riferendosi alla situazione nazionale, usa un'espressione di grande efficacia: "frastagliati sistemi formativi".

Il Piemonte non sfugge a questa definizione.

Ecco alcuni esempi.

In media ogni ente opera attraverso tre Centri di Formazione Professionale. In realtà questo dato si compone di situazioni molto diverse: per non parlare dell'Ente Regione, dai 13 CFP dell'ENAIP si passa a 17 Enti che operano attraverso un solo Centro.

Ogni CFP, a sua volta, eroga in media un po' meno di 12 corsi, ma con una punta massima di 33 e una minima di 3.

Il rapporto tra le denominazioni e il numero complessivo dei corsi – che

²⁰ Calcolati in base alla percentuale delle ore-allievi previsti per l'anno 1984/'85.

potremmo definire "indice di dispersione" – vale, per il sistema regionale, 0,29; ma varia tra un minimo pari a 0,25 (cioè a quattro corsi per denominazione) e un massimo pari a quattro volte tanto (cioè un corso per denominazione).

Analoghe considerazioni valgono per la distribuzione degli allievi, le tipologie degli interventi e i livelli di certificazione.

La media regionale prevede circa 750 allievi per Ente, ma con una oscillazione tra 75 e 3700!

Meno appariscente ma più importante è il dato sulla frequenza ai corsi: di circa 20 allievi per corso su base regionale; ma con variazioni, da Ente a Ente, tra un minimo inferiore a 16 e un massimo di 25.

Continuando a escludere i corsi speciali, il totale degli interventi formativi in Piemonte si distribuiscono in ragione dell'84% per i giovani e del rimanente 16% per i lavoratori occupati. Ma, su 27 Enti, 12 destinano il 100% dei corsi ai giovani, 5 ne destinano oltre il 90%.

Nella formazione dei giovani, la percentuale che segue corsi finalizzati – che nell'insieme della regione vale all'incirca il 5% – è anch'essa molto variabile. Quindici Enti non prevedevano alcun corso finalizzato; tre segnalavano percentuali molto al di sotto della media; gli altri, percentuali molto al di sopra; del doppio, del triplo, sino a un massimo di circa il 28%.

I corsi post diploma, come abbiamo visto, riguardano più di un quinto della popolazione degli allievi. Di questo 22%, il 16% riguarda la formazione giovani, il rimanente 6% la formazione dei lavoratori occupati. I corsi post diploma finalizzati costituiscono il 2,3% del complesso degli interventi formativi della regione.

Questi dati di media sono ancora una volta il risultato di situazioni estremamente diverse.

Dieci Enti, ad esempio, non erogano alcun corso post diploma; 21, non hanno corsi post diploma finalizzati; 17, non prevedono corsi per lavoratori occupati diplomati.

Come si vede, siamo in presenza di una situazione molto eterogenea.

Il termine "frastagliato" forse non rende a sufficienza l'idea: il sistema appare piuttosto come un arcipelago, con qualche grossa isola e numerosi isolotti, all'interno del quale si sviluppano, come vedremo nel prossimo paragrafo, culture molto variegate.

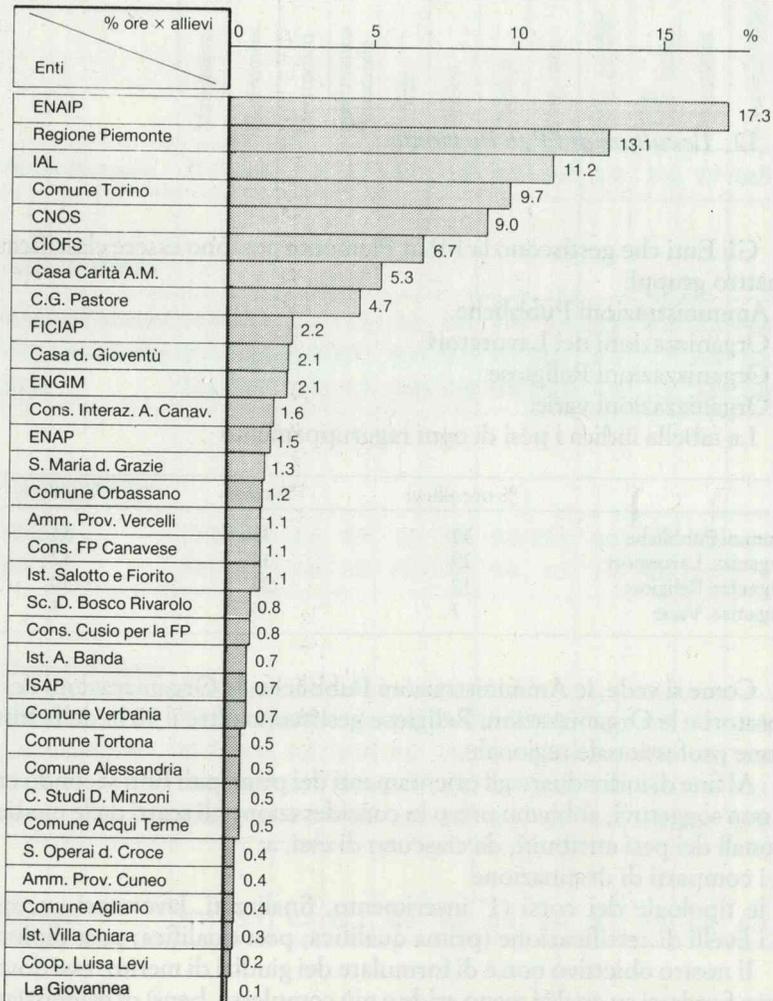


Fig. 23 Gli Enti di FP operanti in Piemonte

12. Le culture di FP in Piemonte

Gli Enti che gestiscono la FP in Piemonte possono essere classificati in quattro gruppi:

- Amministrazioni Pubbliche
- Organizzazioni dei Lavoratori
- Organizzazioni Religiose
- Organizzazioni varie.

La tabella indica i pesi di ogni raggruppamento.

	% ore allievi	% corsi	% allievi
Amm.ni Pubbliche	32	33	33
Organizz. Lavoratori	29	34	32
Organizz. Religiose	32	28	30
Organizz. Varie	7	5	5

Come si vede, le Amministrazioni Pubbliche, le Organizzazioni dei Lavoratori e le Organizzazioni Religiose gestiscono oltre il 90% della formazione professionale regionale.

Al fine di individuare gli orientamenti dei principali Enti secondo criteri non soggettivi, abbiamo preso in considerazione gli scarti dalle medie regionali dei pesi attribuiti, da ciascuno di essi, a:

- i comparti di destinazione
- le tipologie dei corsi (1° inserimento, finalizzati, lavoratori occupati)
- i livelli di certificazione (prima qualifica; post qualifica; post diploma).

Il nostro obiettivo non è di formulare dei giudizi di merito: essi dovrebbero fondarsi su analisi meno aride e più complesse, bensì di evidenziare le grandi linee di forza che sono alla base delle diverse culture di FP presenti nella regione.

Le diverse tendenze sono evidenziate dalle tabelle 3, 4, 5.

	Metalmec.	Elettromecc.	Elettronico	Informativo industriale	Tessile	Grafico	Chimico	Artig. serv.	Artig. produz.	Artig. artist. tipico	Informativo	Amministrativo	Altri
Media Piemonte	27.7	11.6	7.2	3.7	3.0	1.8	0.7	9.9	1.7	1.7	7.7	20.5	2.7
Amm. Pubbliche													
Regione Piemonte	34.0	12.3	2.2	1.4	7.2	0.0	2.9	3.6	2.2	6.5	1.4	19.6	6.5
Comune di Torino	11.1	9.4	23.9	13.7	0.0	0.0	0.8	28.2	0.0	1.7	6.8	0.8	3.4
Altre	23.2	16.3	17.4	1.2	0.0	0.0	0.0	23.2	4.6	1.2	1.2	0.0	11.6
Organizz. lavorat.													
ENAIP	17.6	10.2	4.1	1.5	1.0	4.9	0.0	15.2	0.5	1.5	5.8	36.8	0.5
IAL	24.7	17.1	2.0	2.0	6.2	0.0	0.0	4.1	1.4	0.0	15.1	27.4	0.0
Organizz. religiose													
CNOS	55.4	12.2	12.2	6.8	0.0	10.8	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Casa Carità AM	83.7	16.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
CIOFS	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	31.8	57.1	0.0
Altre	40.6	15.8	7.0	0.0	3.0	0.0	2.0	4.0	4.0	0.0	10.9	17.8	0.0
Consorzi	39.4	9.1	0.0	24.2	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	6.1	0.0	0.0	12.1

Tab. 3: Peso (% corsi) attribuito dagli Enti ai comparti di destinazione finale.

	% giovani	% giovani 1° inserimento	% giovani finalizzati	% lavoratori occupati
Media Piemonte	84.1	(79.0)	(5.1)	15.9
Amm. Pubbliche				
Regione Piemonte	91.1	(89.3)	(1.8)	8.9
Comune di Torino	63.4	(50.4)	(13.0)	36.6
Altre	92.9	(92.0)	(0.9)	7.1
Organizz. lavorat.				
ENAIP	81.0	(78.2)	(2.8)	19.0
IAL	94.2	(93.7)	(0.5)	5.8
Organizz. religiose				
CNOS	80.6	(71.8)	(8.8)	19.4
Casa Carità AM	51.5	(48.0)	(13.5)	38.5
CIOFS	98.2	(98.2)	(0.0)	1.8
Altre	86.0	(77.4)	(8.6)	14.0
Consorzi	83.5	(70.7)	(12.8)	16.5

Tab. 4: Peso (% allievi) attribuito dagli Enti alle tipologie di intervento.

	1 ^a qualifica	Post qualifica	Post diploma	Post diploma			
				Giovani	1° inser.	Finalizz.	Lavoratori occupati
Media Piemonte	71.0	7.3	21.7	16.0	(13.7)	(2.3)	5.7
Amm. Pubbliche							
Regione Piemonte	80.1	10.6	9.2	9.2	(9.2)	(0.0)	0.0
Comune di Torino	68.4	6.3	25.3	14.3	(2.1)	(12.2)	11.0
Altre	87.1	2.9	10.0	6.6	(5.7)	(0.9)	3.4
Organizz. lavorat.							
ENaip	73.5	3.0	23.5	13.1	(10.9)	(2.3)	10.4
IAL	56.6	4.9	38.5	38.0	(37.5)	(0.5)	0.5
Organizz. religiose							
CNOS	75.3	13.1	11.6	0.0	(0.0)	(0.0)	11.6
Casa Carità AM	84.6	15.4	0.0	0.0	(0.0)	(0.0)	0.0
CIOFS	57.4	4.4	38.2	36.4	(36.4)	(0.0)	1.8
Altre	71.3	11.4	17.3	1.2	(8.7)	(1.0)	7.6
Consorzi	63.2	15.9	30.8	22.0	(17.2)	(4.8)	8.8

Tab. 5: Peso (% allievi) attribuito dagli Enti ai livelli di certificazione.

Amministrazioni Pubbliche

Le Amministrazioni pubbliche gestiscono direttamente un terzo della FP del Piemonte. Gli Enti interessati sono una decina: la Regione stessa, una Provincia, alcuni Comuni tra i quali quello di Torino.

La *Regione Piemonte* e il *Comune di Torino*, in realtà coprono la gran parte degli interventi direttamente gestiti dalle Pubbliche Amministrazioni (85%). Entrambi gli Enti prevedevano per i loro CFP la presenza di circa 2.500 allievi, ma con una frequenza ai corsi nettamente più elevata per il Comune di Torino.

L'analisi degli scarti dalle medie regionali evidenzia per i due Enti filosofie marcatamente diverse.

Per quanto riguarda i comparti finali di destinazione, si osserva da parte della Regione un orientamento verso la FP più tradizionale; mentre il Comune di Torino mostra uno spiccato interesse verso i comparti più innovativi e l'artigianato di servizi e trascura la formazione per le attività di ufficio (amministrativo e informatico).

La diversità degli orientamenti emerge con evidenza ancora maggiore se si raffrontano i pesi attribuiti alle tipologie di intervento.

La Regione si rivolge quasi esclusivamente ai giovani, ma con una percentuale di corsi finalizzati molto bassa; il Comune di Torino dà un ampio spazio anche agli interventi destinati ai lavoratori occupati e finalizza molto i corsi destinati ai giovani.

Un'ulteriore conferma viene dalla distribuzione percentuale dei livelli di certificazione.

L'Amministrazione Regionale concentra l'interesse verso i corsi di prima qualifica e post qualifica; il Comune di Torino è nettamente più orientato alla formazione di 2° livello per i giovani (con un indice massimo di finalizzazione) e per i lavoratori occupati.

Le altre Amministrazioni pubbliche seguono abbastanza da vicino le linee di tendenza della Regione. Si tratta in genere di piccoli comuni.

Appare qui evidente come la dimensione geografica dell'Ente locale si colleghi alla scelte formative.

Organizzazioni dei lavoratori

Attraverso l'ENAIIP e lo IAL, le ACLI e la CISL gestiscono oltre un terzo dei corsi presi in esame.

L'ENAIIP è l'Ente che in Piemonte eroga il maggior numero di corsi (ol-

tre 200) e registra il più alto numero di iscrizioni (oltre 3700 allievi); lo segue lo IAL (con circa 150 corsi e oltre 2800 allievi).

L'analisi degli scarti dalle medie regionali mostra per i due Enti la tendenza a privilegiare la formazione per le attività di ufficio, ma con accentrazioni diverse.

L'ENAIP appare più orientato verso il comparto amministrativo, lo IAL verso il comparto informatico.

Passando alle tipologie di intervento, si nota come entrambi gli Enti registrino percentuali molto basse di finalizzazione dei corsi, ma soprattutto lo IAL. Mentre l'ENAIP mostra un'elevata attenzione verso i lavoratori occupati, lo IAL ha un'attenzione molto marginale.

I due Enti infine fanno registrare percentuali elevate di corsi per diplomati, in particolare lo IAL.

L'ENAIP dà molto spazio alla formazione di 2° livello per lavoratori occupati e registra percentuali di finalizzazione dei corsi post-diploma che rientrano nella media; lo IAL destina in pratica questo tipo di corsi solo ai giovani e con tassi di finalizzazione del tutto marginali.

Organizzazioni religiose

Con una trentina di sedi di FP, le Organizzazioni religiose possono contare sulla struttura più diffusa in Piemonte. Esse registrano un'affluenza pari al 30% del totale degli allievi iscritti ai CFP e costituiscono il raggruppamento con la più alta frequenza ai corsi.

Gli Enti con il maggior numero di allievi sono il CNOS e il CIOFS, dell'Opera Salesiana, e la *Casa di Carità Arti e Mestieri*.

Al di là dei contenuti specifici, i confronti con le medie regionali mostrano per il CNOS e la Casa di Carità filosofie abbastanza omogenee.

Entrambi concentrano tutta la loro attenzione sulle attività industriali di fabbrica, escludendo l'artigianato e le attività di servizi e terziarie; mentre il CNOS mostra interesse anche per i comparti industriali "innovativi", la Casa di Carità considera esclusivamente i comparti tradizionalmente forti (metalmecanico ed elettromeccanico).

I due Enti finalizzano molto gli interventi, ma in particolare la Casa di Carità, e dedicano molta attenzione alla formazione dei lavoratori occupati.

Le scelte di entrambi non sono poi molto diverse anche sotto l'aspetto dei livelli di certificazione: nessun corso per giovani diplomati; i corsi post diploma del CNOS riguardano esclusivamente i lavoratori occupati.

Un discorso a parte merita il CIOFS, che si rivolge a un'area della FP

molto critica e più volte segnalata nelle raccomandazioni della Comunità Europea: le donne.

Gli interventi formativi riguardano per circa il 60% i lavori d'ufficio; per il 30% il comparto informatico e per l'altro 10% il comparto tessile.

I corsi sono in pratica completamente destinati alle giovani; la percentuale di finalizzazione è nulla; molto elevata, rispetto alla media, la percentuale dei corsi per diplomate.

Organizzazioni varie

In questo raggruppamento, che per esclusione riunisce tutti gli Enti non classificabili nei tre precedentemente esaminati, abbiamo fissato l'attenzione sui tre Consorzi:

- Interaziendale per l'Alto Canavese;
- per la FP nel Canavese;
- Cusio per la FP.

Essi complessivamente prevedono la presenza di poco più di 600 allievi, cioè il 3% del totale della popolazione dei CFP del Piemonte. Ma l'analisi delle loro caratteristiche riveste un particolare interesse.

C'è in effetti da aspettarsi che - non essendo legati a particolari matrici culturali - siano più orientati verso le esigenze del sistema produttivo.

Vediamo come vanno le cose.

L'analisi degli scarti dalle medie regionali indica un interesse nettamente al di sopra della media per le attività industriali di fabbrica; elevato per l'artigianato; assolutamente inesistente per le attività di ufficio; molto alto per le attività terziarie tradizionali.

All'interno di questa distribuzione si evidenziano altri dati caratteristici.

Nel settore industriale l'attenzione si rivolge al comparto metalmeccanico, ma soprattutto al comparto informatico industriale (24,2% dei corsi contro una media regionale pari al 3,7%); nei comparti artigiani si evidenzia una distribuzione opposta a quella media: scompare l'artigianato di servizi, mentre è molto elevata l'attenzione verso quello di produzione e l'artigianato artistico tipico.

I confronti tra le tipologie di intervento indicano una percentuale di finalizzazione dei corsi tra le più elevate e un'attenzione al di sopra della media per la formazione dei lavoratori occupati.

A sua volta l'analisi degli scarti relativi ai livelli di certificazione, evidenzia la percentuale più bassa dei corsi di prima qualifica; con alte percentuali di corsi post qualifica e post diploma (con un elevato grado di finalizzazione).

Il peso dei tre Consorzi sull'insieme del sistema di FP regionale è troppo limitato per poter stabilire correlazioni tra le loro caratteristiche e le tesi sostenute da alcuni tra i più acuti osservatori in materia di formazione professionale.

Certo però le assonanze sono notevoli: questa piccola frangia del sistema di FP, mostra un profilo che combacia sorprendentemente con le logiche della nuova domanda indicate dagli esperti.

A conclusione di questa analisi sulle diverse culture degli Enti di FP operanti in Piemonte, si può affermare in sintesi che:

– le *Amministrazione Pubbliche* in genere trascurano la formazione nei comparti più innovativi; orientano massicciamente i loro interventi sul primo inserimento dei giovani, ma con un indice basso di finalizzazione; danno scarso peso alla formazione dei lavoratori occupati e a quella di 2° livello (diplomati).

Da questo orientamento si discosta nettamente il Comune di Torino:

– le *Organizzazioni dei Lavoratori* (ACLI e CISL) si distinguono per la massima attenzione rivolta ai comparti amministrativo e informatico e per lo scarso interesse verso le attività industriali di fabbrica, in particolare quelle più innovative.

La percentuale dei corsi finalizzati è minima, mentre molto elevata è quella dei corsi post-diploma.

– se si esclude il CIOFS, le *Organizzazioni Religiose* concentrano i loro interventi sui comparti industriali tradizionalmente forti. I corsi destinati ai giovani hanno una percentuale di finalizzazione molto elevata, così come molto elevato è l'interesse per la formazione dei lavoratori occupati. Gli interventi restano centrati sul 1° livello e sulla post qualifica; mancano quelli per giovani diplomati.

– i *Consorzi* mostrano un'attenzione polarizzata sui comparti industriali più forti (in particolare quelli innovativi) e sulle attività artigiane e terziarie più tradizionali. I corsi hanno un alto indice di finalizzazione e registrano una spiccata tendenza verso una FP diversa dal 1° livello (minima percentuale di corsi).

...the results of the present study are consistent with the findings of other researchers who have reported that the use of a single word is more effective than the use of a phrase or sentence in the context of a list. The present study also found that the use of a single word is more effective than the use of a phrase or sentence in the context of a list.

Organizzazione

In questo raggruppamento che per esecuzioni erano tutti gli anni non classificabili, era precedentemente esaminato, abbiamo trovato un'azione per tre Costanti.

— Interventi della Classe I (1970):

A conclusione di questa analisi sulle diverse forme di organizzazione si può affermare in sintesi che:

1. L'organizzazione è un fenomeno complesso che coinvolge diverse variabili, tra cui la struttura, il contenuto, il contesto, il soggetto, il mezzo, il tempo, lo spazio, ecc. 2. L'organizzazione è un fenomeno che si evolve nel tempo e nello spazio. 3. L'organizzazione è un fenomeno che si manifesta in diverse forme, tra cui la gerarchica, la lineare, la circolare, ecc.

Da questo studio si discende che l'organizzazione è un fenomeno complesso che coinvolge diverse variabili, tra cui la struttura, il contenuto, il contesto, il soggetto, il mezzo, il tempo, lo spazio, ecc. L'organizzazione è un fenomeno che si evolve nel tempo e nello spazio. L'organizzazione è un fenomeno che si manifesta in diverse forme, tra cui la gerarchica, la lineare, la circolare, ecc.

La presente ricerca ha avuto lo scopo di analizzare le diverse forme di organizzazione e di verificare l'efficacia di ciascuna di esse. I risultati ottenuti dimostrano che l'organizzazione gerarchica è la più efficace, seguita dalla organizzazione lineare e dalla organizzazione circolare.

Gli interventi testati consistono nel 1. l'uso di una sola parola, nel 2. l'uso di una frase, nel 3. l'uso di una frase più lunga. I risultati ottenuti dimostrano che l'uso di una sola parola è il più efficace, seguita dall'uso di una frase e dall'uso di una frase più lunga.

In conclusione, si può affermare che l'organizzazione gerarchica è la più efficace, seguita dalla organizzazione lineare e dalla organizzazione circolare. Inoltre, l'uso di una sola parola è il più efficace, seguita dall'uso di una frase e dall'uso di una frase più lunga.

Capitolo IV.

1. La scuola e l'effetto formativo

Non sono passati molti anni dal trasferimento della formazione Professionale nelle Regioni.

Ma quest'azione sembra molto limitata.

Il cambiamento delle tecnologie, dei modi e dell'organizzazione della produzione non costituisce un'eccezione, bensì una caratteristica fisiologica dell'economia aperta. In questi tempi però il cambiamento è in accelerazione.

Cosa si può fare

Le nuove tecniche stanno costringendo i lavoratori, insieme agli altri, il sistema educativo internazionale è fragile e le università, mettendosi in crisi, stanno sperimentando quali si fondano i modelli di allora.

Così è in partenza per la Formazione Professionale.

Al dibattito che dominò gli anni sessante (che vedeva al suo estremo, da un lato, chi predicava l'abolizione "tout-court" della Formazione Professionale, riservando al sistema scolastico di Stato qualsiasi compito di educazione, sul versante opposto, l'idea di una formazione "ancien régime" sostanzialmente ridotta a un addestramento puro e semplice) si sostituisce oggi un dibattito molto più pragmatico, ma anche più complesso.

Esso vede presto modo un po' tutti d'accordo sui grandi obiettivi della Formazione Professionale (transizione, secondo livello, educazione permanente) ma si differenzia nei contenuti, sui metodi e soprattutto sugli strumenti.

Quali figure professionali fornire e verso quali sbocchi? Come progettare il software formativo e su quali capacità culturali e didattiche fare affidamento per trasmetterlo?

Il dibattito, sostanzialmente e sostanziale, sugli obiettivi, si sposta sui fini, sui mezzi, sui soggetti che fanno l'istruzione.

Capitolo IV.

Contra...

1. *La domanda e l'offerta formativa*

Non sono passati molti anni dal trasferimento della formazione Professionale alle Regioni.

Ma quel tempo sembra molto lontano.

Il cambiamento delle tecnologie, dei modi e dell'organizzazione della produzione non costituiscono un'eccezione, bensì una caratteristica fisiologica dei sistemi industriali a economia aperta. In questi anni però il cambiamento registra una rapida accelerazione.

Le spinte che da essa si originano investono, insieme agli altri, il sistema educativo: rivelandone la fragilità e le arretratezze; mettendo in crisi certe ipotesi sulle quali si fondavano i modelli di allora.

Così è, in particolare, per la Formazione Professionale.

Al dibattito che dominò gli anni settanta (che vedeva ai suoi estremi, da un lato, chi predicava l'abolizione "tout court" della Formazione Professionale, riservando al sistema scolastico di Stato qualsiasi compito di education; sul versante opposto le tesi di una formazione "ancien régime" sostanzialmente ridotta a un addestramento puro e semplice) si sostituisce oggi un dibattito molto più pragmatico, ma anche più complesso.

Esso vede grosso modo un po' tutti d'accordo sui grandi obiettivi della Formazione Professionale (transizione; secondo livello; educazione permanente) ma si differenzia sui contenuti, sui metodi e soprattutto sugli strumenti.

Quali figure professionali formare e verso quali sbocchi? Come progettare il software formativo e su quali capacità culturali e didattiche fare affidamento per trasmetterlo?

Il dibattito, sostanzialmente consensuale sugli obiettivi, si sposta, sui fatti, sui mezzi, sui soggetti che fanno formazione.

Questa ricerca ha cercato di calarsi nei fatti, andando ad esaminare, a poco più di sei anni dall'entrata in vigore della legge quadro, lo stato dell'arte: come funziona, che cosa offre un sistema formativo regionale reale e quali aree, quali esigenze formative lascia scoperte.

La sensazione generale, che emerge dalla lettura della realtà piemontese, certamente una tra le più progredite in Italia, è che le cose non siano molto cambiate; che l'attuale sistema di Formazione Professionale si componga in prevalenza di sedimentazioni del passato, sulle quali vengono a sovrapporsi alcune iniziative ed esperienze nuove.

Il problema è di verificare se il nuovo sia effettivamente tale, se sia efficace rispetto alle esigenze di sviluppo e, nel caso, come possa affermarsi e trasmettersi a una struttura fortemente ancorata al passato.

Abbiamo visto come i riferimenti istituzionali – in particolare la legge quadro e la legge regionale attuativa – siano incerti o risultino già inadeguati. A questo si deve aggiungere l'incertezza delle disponibilità finanziarie ai diversi livelli (bilancio regionale; fondo di rotazione; fondo sociale europeo; ecc.).

Il risultato è che le Regioni si trovano nella condizione di gestire risorse bloccate o precarie: e, anziché guidare e controllare politiche di risposta alla domanda emergente, tendono a confermare – per routine amministrativa o pressioni locali – i rapporti preesistenti con le strutture erogatrici di Formazione Professionale, senza sottoporli a una opportuna revisione in termini di adeguatezza e di efficacia.

In realtà, la volontà del legislatore – come abbiamo più volte verificato – è andata molto più avanti della capacità di aggiornamento delle strutture; non è riuscita a trascinare un sistema che, nel suo complesso, è rimasto inerte.

Così certi interventi che possono apparire più in linea con gli obiettivi di una moderna Formazione Professionale, lo sono, spesse volte, solo nelle etichette: non è formando più segretarie d'ufficio al posto dei tradizionali tornitori che si orienta la Formazione Professionale verso la nuova domanda; non è attraverso qualche infarinatura di informatica che si fa formazione di secondo livello; mentre certi corsi non finalizzati appaiono in realtà molto più efficaci di quelli che sulla carta vengono dichiarati esserlo.

Non dimentichiamo poi un dato di fatto: la formazione professionale regionale coinvolge una quota relativamente modesta di allievi, non è il canale principale per l'accesso al lavoro; è finalizzata al lavoro dipendente nei comparti consolidati del sistema produttivo, lascia scoperti quasi tutti i settori di attività più nuovi, soprattutto nell'ambito del terziario.

In altre parole, al di là del fiume di pubblicistica sulla Formazione Professionale, al di là degli unanimi consensi sulla sua importanza e sul suo ruolo strategico per affrontare i problemi della società che cambia, non dobbiamo perdere di vista la situazione reale: la FP regionale interessa una frazione molto limitata di giovani e una quota marginale di adulti.

È un dato sconcertante se si pensa che in California, uno "Stato" con dimensioni e popolazione paragonabili all'Italia, ogni lavoratore dedica alla formazione un monte ore pari al 10% del tempo di lavoro, e il Governo spende per la formazione professionale quasi il 27% del proprio bilancio.

Tornando al Piemonte, abbiamo visto che oltre il 75% della formazione destinata ai giovani si riferisce alla prima qualifica. Ma alla fine del 1983, quando i "contratti di formazione-lavoro" erano ancora in fase sperimentale, neppure un giovane su dieci, tra quelli avviati al lavoro, aveva ottenuto la prima qualifica passando attraverso il circuito formativo regionale: l'apprendistato, gli Istituti professionali di Stato, i contratti di formazione-lavoro, l'assunzione diretta, si erano rivelati i canali di gran lunga preferenziali.

Un imponente progetto di formazione messo a punto dall'Unione Industriale di Torino non potrà che accentuare questa situazione. Basti pensare che il progetto – che coinvolge 300 imprese – prevede l'immissione in azienda, attraverso i contratti di formazione lavoro, di circa 2.000 giovani; che prevede cicli formativi molto aggiornati e finalizzati in tutte le principali aree aziendali, con interventi di primo e secondo livello; che da un'indagine a campione svolta dalla stessa Associazione, è risultato che circa l'80% dei contratti di formazione lavoro avviati prima di questo progetto, si sono concretizzati in assunzioni.

Questi fatti, più che la disputa sull'utilità della formazione di primo livello, mettono in crisi il "modus operandi", se non la stessa ragion d'essere dei CFP, così come essi sono attualmente, almeno nella maggior parte.

Sulla formazione di secondo livello si concentra l'attenzione dei nuovi progetti di Formazione Professionale.

Ma i dati che emergono dalla ricerca mettono in luce, anche per questo livello, problemi di marginalità. Ad esempio, mentre i corsi di specializzazione post-qualifica hanno un indice di finalizzazione elevato (2/3), esso si riduce al 15% nel caso dei giovani diplomati e scende praticamente a zero nel caso delle donne.

La sensazione che la formazione di secondo livello possa tradursi in molti casi in area di parcheggio alternativa all'Università è quindi abbastanza giustificata.

Il problema critico, in quest'area ancor più che nella formazione di primo livello, resta quello della capacità di leggere la domanda a medio termine del sistema produttivo e di attrezzare i CFP con capacità adeguate.

Un altro importante complesso di problemi riguarda la formazione degli adulti. C'è da domandarsi se le ingenti risorse (relativamente parlando), destinate dal Piemonte ai progetti per disoccupati e cassintegrati, abbiano portato a qualche effetto meno effimero di una piccola "boccata" di assistenzialismo e quanto esse avrebbero potuto essere più proficuamente spese se fossero state orientate verso logiche di sostegno a iniziative di "self employment" e di "job creation".

Iniziative, queste, che dovrebbero fornire un supporto formativo nella fase di progettazione e di avviamento di nuove attività.

Per trasformare un'idea in un'iniziativa che stia sul mercato, occorre infatti un saper minimo, un bagaglio di conoscenze teorico-pratiche: in campo finanziario, piuttosto che giuridico e amministrativo.

Occorre, soprattutto, un *minimo di cultura organizzativa*, che l'istruzione scolastica (anche a livello universitario) in genere non dà.

Il problema centrale di questa area resta tuttavia quello della *riqualificazione* dei lavoratori occupati.

In Piemonte, sempre relativamente parlando, viene erogata molta formazione in questo settore.

L'analisi dei contenuti e dei livelli dell'offerta formativa mostra però come in generale gli interventi si rivolgano più alle esigenze tradizionali (se non superate) delle imprese che alle esigenze di innovazione.

In questo caso sarebbe importante cercare di uscire da una logica di formazione professionale che si riferisce a realtà ormai in declino (se non già decotte); così come sarebbe opportuno riqualificare un numero magari più

limitato di persone, ma con ragionevoli prospettive di sviluppo e di reinserimento.

A questo punto, se effettivamente si ritiene che la FP abbia un ruolo strategico per lo sviluppo, la modernizzazione, l'occupazione, dobbiamo affrontare alla radice tutti questi problemi: non basta denunciare il divario tra le aspettative e la realtà, tra la domanda e la risposta.

Per far questo, secondo noi, è importante cominciare a scindere il complesso delle questioni aperte in due aspetti ben distinti:

- da un lato *come rendere più efficace e più efficiente quello che già esiste* e che si rivolge – o almeno dovrebbe – alla domanda espressa dai settori consolidati nella nostra economia: industrie in primo luogo, ma anche servizi, artigianato e agricoltura;
- dall'altro, *come rispondere a una domanda che si esprime ancora in modo parziale e implicito, ma con una forte dinamica di crescita.*

Ci riferiamo in particolare:

- in termini di *comparti professionali*, ai nuovi mestieri del terziario a professionalità medio-alta, dipendenti o autonomi, i cui connotati vanno rivelandosi sempre più chiaramente, ma che non trovano per ora una risposta formativa all'altezza dei bisogni;
- in termini di *utenti*, a soggetti diversi da quelli tradizionali (giovani che frequentano corsi "full-time" e adulti inviati dalle aziende a "riqualificarsi"), che sentono esigenze di formazione per arricchire e innovare la propria professionalità, per contrastare i crescenti rischi di obsolescenza, per imparare un nuovo mestiere, per imparare anche soltanto qualcosa di nuovo; in altre parole, individui – giovani o adulti – che desiderano fruire di corsi di formazione per scelta personale e non per sollecitazioni esterne, aziendali o meno.

Questo secondo aspetto, a nostro avviso, è destinato nei prossimi anni ad assumere sempre maggior rilievo e comunque detiene già un notevole potenziale di crescita. È il problema irrisolto della *formazione continua*: ma è anche qualcosa di più, si tratta di fornire una formazione rivolta ad anticipare e a favorire l'emergere di occasioni di lavoro, o di cambiamento di lavoro.

L'approccio a questi diversi aspetti della problematica formativa parte da una *considerazione di fondo*: è sempre meno vero che le professionalità che servono per il futuro non si possano conoscere. Questo almeno per il medio periodo, sia che si tratti di mestieri "nuovi", sia che si tratti di *riattualizzare* i mestieri tradizionali.

Per grandi linee siamo in grado di conoscere le esigenze di professionalità, in termini qualitativi, ma anche di contenuti (capacità, conoscenze, esperienza pratica): una ricerca della Fondazione Agnelli²¹ sui cicli tecnologici, così come ricerche molto attendibili, svolte negli USA, in Francia, in Germania, convergono su conclusioni sostanzialmente analoghe.

2. Per migliorare la risposta del sistema attuale

Andando per ordine, cominciamo dal primo punto, che riguarda il sistema tradizionale di FP e che, usando un neologismo, potremmo sintetizzare nell'interrogativo: come "efficienziare" la formazione oggi fornita dai CFP.

La nostra prima proposta, dunque, riguarda gli attuali sistemi formativi regionali, basati sui CFP.

Per compiere un salto qualitativo rispetto alla situazione attuale, qualcuno sostiene che si dovrebbe smantellare l'intera rete dei CFP. Noi, meno drasticamente, riteniamo che si dovrebbe trasformare il software formativo che transita attraverso la maggior parte dei CFP: trasformare cioè modi, contenuti e punti di arrivo dei loro interventi formativi.

²¹ Fondazione Agnelli "Come cambia la fabbrica" G. Fardin - M. Casoli - L. Cerato 1986 - Edizione della Fondazione.

I problemi, abbiamo visto, sono numerosi e complicati. Ma, al di là delle questioni specifiche relative alle diverse tipologie di fruitori diretti (ragazzi, diplomati, adulti), diventa sempre più critica l'eterna questione di fondo: quali sono i *contenuti delle professionalità che servono*? Quale formazione offrire per rispondere a una prospettiva di sviluppo del sistema, per non continuare a rincorrere invano la domanda del mercato del lavoro?

Le esigenze del sistema manifatturiero non appaiono uniformi, ma, soprattutto per quanto riguarda il lavoro di fabbrica, sembrano, a prima vista, dislocarsi su livelli differenti:

- figure professionali *tradizionali*, da parte di imprese (soprattutto di piccole dimensioni) che utilizzano tecnologie manuali e meccanizzate e una Organizzazione del Lavoro (O.d.L.) e della produzione tradizionale;
- professionalità *ancora tradizionali*, ma con una revisione dei contenuti e un ampliamento delle conoscenze verso le mansioni contigue, da parte di imprese (e non solo le piccole e medie) che introducono sistemi tecnici parzialmente automatizzati, conservando l'OdL tradizionale;
- professionalità *nuove* per le aziende (per lo più le grandi) che oltre a introdurre alti tassi di innovazione tecnologica, stanno trasformando la OdL: in questo caso si richiede una più radicale revisione e rafforzamento della formazione: in termini di conoscenze su più materie, ma anche in termini di capacità logiche, di astrazione, di interpretazione e uso di linguaggi simbolici, di gestione di segmenti del processo produttivo.

La questione non è di poco conto, soprattutto se ci si riferisce ai giovani al primo inserimento al lavoro.

A fronte di questa situazione, la risposta più immediata *potrebbe* essere quella di progettare una FP a due o tre velocità: per le imprese più tradizionali e per quelle più innovative, oppure per le grandi e per le piccole imprese. A nostro avviso sarebbe una risposta:

- *errata da un punto di vista sociale*: perché non è accettabile una formazione per professionalità che progrediscono e una formazione per professionalità che restano indietro;
- *errata dal punto di vista dell'efficienza e dello sviluppo del sistema produttivo*: perché si correrebbe il rischio di introdurre in azienda figure professionali facilmente spiazzabili dall'innovazione, non adatte e non predisposte alle nuove tecnologie che prima o poi dovranno essere introdotte.

Il sistema deve essere in grado di fornire una preparazione efficace per una vasta gamma di profili professionali; ma all'interno di questa varietà non sarebbe corretto definire in partenza interventi distinti: riferiti ad archetipi più tradizionali; riferiti ad archetipi più innovativi.

La formazione deve riferirsi, con gradualità a entrambi gli aspetti (dal meno al più complesso), se vuole restare con i piedi per terra, ma non rinunciare al ruolo di contribuire allo sviluppo complessivo del sistema.

Né un sistema educativo, per quanto flessibile, può accettare in partenza un principio di polarizzazione della società del lavoro: formazione per professionalità che progrediscono e formazione per professionalità che restano indietro.

Ma è poi vero che i fabbisogni di formazione della piccola impresa sono legati a figure professionali più tradizionali? O non è più realistico pensare che la piccola industria abbia più difficoltà a esprimere e rappresentare le esigenze di innovazione a medio termine?

In realtà il problema della formazione a più velocità (per la grande e per la piccola industria) appare mal posto.

Ciò che invece emerge oggi con chiarezza è che esistono due aspetti di una stessa domanda da parte del sistema produttivo:

- uno più *congiunturale*, che si rivolge alle esigenze attuali del mercato del lavoro;
- uno più *strutturale* (di medio termine) che si riferisce alle scelte di sviluppo delle imprese.

L'importante è *come recepire* questa distinzione.

Innanzitutto *porre la questione in termini di dicotomia*, tra esigenze tradizionali del sistema produttivo e esigenze di imprese che stanno introducendo elevate innovazioni di processo, o esigenze in fieri inerenti alle tendenze di sviluppo della tecnologia, *significa* nei fatti porre un falso problema, *partire col piede sbagliato*.

Un buon operatore su fresatrice a controllo numerico deve avere alle spalle solide conoscenze di fresatura manuale, che gli consentano, per esempio, di valutare la resistenza e la deformabilità dei materiali su cui la sua macchina lavora.

Lo stesso si può ripetere per i mestieri d'ufficio: un ruolo di segretaria di direzione in un contesto di office automation, comporta conoscenze ag-

giuntive, ad esempio, sull'uso dei "word processors" e la capacità di intervenire su di essi per correggerne le devianze e i difetti. Ma non esime l'addetto dal possedere professionalità tradizionali, in termini di catalogazione, archiviazione dei documenti, dattilografia, verbalizzazione.

In altre parole, tra la formazione che abbiamo definito "congiunturale" e quella "strutturale" esiste – quantomeno nella maggioranza dei casi – un rapporto da *minus a plus*.

Ciò non vuol dire pura e semplice aggiunta del nuovo su tutto quello che c'era prima: vuol dire invece – per riprendere l'esempio della segreteria di direzione – che, dell'ufficio tradizionale, sarà indispensabile conoscere le logiche e non più i dettagli.

Vuol dire che resterà importante sapere come si imposta un documento di verbale, piuttosto che una scaletta di discorso o una relazione di bilancio, mentre potranno e dovranno essere "sfoltiti" gli aspetti addestrativi che erano importanti quando si utilizzavano le Olivetti 44 e la Divisumma, che oggi, in uffici automatizzati, sarebbero perfettamente inutili.

Se poi la persona che ha acquisito questo tipo di formazione, dovrà lavorare in un ufficio in cui l'automazione non è ancora giunta, vorrà dire che imparerà i dettagli tecnici che non conosce.

L'importante, però, è che sia preparata in base alle esigenze dei prossimi anni, e non in base a quelle del passato: perché è molto più facile compiere il passaggio dal "plus" al "minus", che non viceversa.

E, soprattutto è importante avere gli strumenti concettuali e informativi per capire e seguire le tendenze verso cui evolve il "plus".

Abbiamo volutamente banalizzato gli esempi; la situazione reale è certo più complessa.

Tuttavia a noi interessa sottolineare come in realtà *la formazione a più velocità sia una trappola da evitare*, perché rallenta il processo di cambiamento e sarebbe destinata, in pochi anni, a riprodurre i problemi di sfasamento tra innovazione e professionalità che oggi lamentiamo e che è interesse di tutti superare.

Con questo non vogliamo dire, per esempio, che la FP per l'industria debba preparare solo "meccatronici" o "conduttori di sistemi", quando il mercato del lavoro chiede figure professionali di minor spessore contenutistico. Comporterebbe costi e tempi troppo dilatati.

Diciamo invece che *l'itinerario formativo deve essere attrezzato come un mobile a cassette, che, nei cassette più bassi, deve contenere la formazione agli*

aspetti più consolidati di un certo archetipo professionale e, in quelli più alti, la formazione agli aspetti innovativi della stessa figura professionale.

L'itinerario formativo deve poter disporre di tutti i diversi cassette: l'utilizzo del singolo cassetto può avvenire in tempi diversi, secondo il ritmo di crescita delle esigenze. L'importante è che i cassette siano sempre di uno stesso stile, di una stessa qualità di legno: e che si cominci a usarli partendo dal più basso indispensabile, per andare verso il più alto.

A / L'aspetto congiunturale

E veniamo ai problemi di quell'aspetto della domanda di FP che abbiamo individuato col termine "congiunturale", e che si riferiscono alle esigenze del momento da parte del mercato del lavoro.

Fuori di metafora, *per quanto concerne la domanda congiunturale* – con tutti i drammatici risvolti che interessano l'occupazione dei giovani – *occorre esaminare con la massima attenzione certe soluzioni che sfuggono alla logica classica dei CFP.*

Si pensa subito in questi casi – ed è giusto – al concetto del "learn by doing" all'apprendimento, cioè, tramite affiancamento sul lavoro, e all'esigenza di riformare e rendere più attraenti certi istituti (apprendistato in primis); ma occorre pensare anche a soluzioni più complesse e meno precarie dal punto di vista formativo.

Il già citato progetto dell'Unione Industriale di Torino è un esempio concreto di come si possa agire efficacemente in questa direzione: la parte teorica impegna non meno di un terzo delle ore totali e può essere svolta sia nelle aziende (con appositi corsi e strutture) sia nei Centri di Formazione Professionale pubblici o privati; tutti i programmi formativi prevedono un ciclo di 40 ore dedicato alle nuove tecnologie; i corsi prendono in considerazione figure professionali per le quali il sistema formativo pubblico o privato non prevede interventi specifici.

È evidente come in questo caso *i CFP possano svolgere un ruolo collaterale* – ma di grande importanza – a sostegno delle iniziative dell'impresa, con reciproco vantaggio: delle imprese che non debbono dotarsi di costose strutture formative (non è compito dell'impresa svolgere anche la funzione di education); per i Centri, nei quali verrebbe automaticamente immessa una serie di dati e di competenze sulle reali esigenze della domanda.

Questo tipo di interventi si presta molto bene a far fronte alla domanda formativa “congiunturale”. Esso impegnerebbe solo una quota delle risorse e delle iniziative di un CFP. In particolare nel Centro verrebbe svolta la parte di insegnamento più teorico e una serie di esercitazioni, concordate con le imprese e con la collaborazione di uomini d’azienda.

I Centri di Formazione Professionale possono quindi svolgere un ruolo molto importante di *affiancamento*; ma per far questo devono dotarsi di una flessibilità che consenta loro di mettere a disposizione uno *spazio aperto*, che di volta in volta accoglia programmi e istruttori diversi e si adatti *alle esigenze del committente*.

La progettazione degli spazi dovrà tenere in *particolare* considerazione il problema della *continua adattabilità* degli interventi formativi, attraverso cicli *brevi* essenziali, concordati con le imprese; possibilmente con tecniche didattiche innovative; favorendo al massimo, per le docenze, l’incontro tra uomini di azienda e competenze didattiche del Centro, in un rapporto di continua osmosi (e fertilizzazione) con le altre attività formative del Centro.

Se per rispondere alla “domanda congiunturale” i CFP devono attrezzarsi per interventi brevi di pronta attuazione, diverso è il discorso per quanto riguarda la risposta al fabbisogno formativo strutturale del sistema produttivo.

La maggior attenzione dei CFP deve rivolgersi agli interventi che si riferiscono alla domanda che abbiamo definito “strutturale”.

B / L’aspetto strutturale

Su questo versante una strategia aggiornata di Formazione Professionale dovrebbe, come primo passo, cercare di capire le tendenze evolutive dell’occupazione nei prossimi 7-10 anni. Quali mestieri si affermano, dove e come si redistribuiscono nella geografia del lavoro?

Quali mix di conoscenze, competenze e abilità vanno a comporre e a determinare le nuove figure professionali?

Domande alle quali le strutture centrali e periferiche del nostro sistema di Formazione Professionale non riescono a trovare risposte convincenti, se è vero – ed è vero – che ad oggi non è stato ancora emanato neppure un

decreto legge "a termine" (sperimentale) sulle fasce di professionalità; e che i progetti relativi alle fasce, sui quali si dovrebbero basare i decreti in parola, vengono già giudicati obsoleti dai più autorevoli esperti.

In realtà per rispondere a questo tipo di domanda si utilizzano approcci di per sé corretti, ma parziali e perciò inefficaci. Da un lato si fa riferimento ai dati di *quantità* e di *flusso* dell'occupazione, estrapolando previsioni per i diversi settori. Dall'altro si cerca di capire come cambiano i *grandi archetipi* del lavoro, in termini di abilità specifiche e di spazi logico-decisionali.

Ma ciò che serve autenticamente per impostare una programmazione della formazione relativa alla domanda "strutturale" di sviluppo del sistema è all'incrocio tra questi due tipi di approccio: *quanti ne servono e con quali capacità*. E serve anche agire, sapendo accettare una certa dose di rischio, mirando *un po' più in alto* e operando secondo una logica di aggiustamenti progressivi.

Nella già citata ricerca sui cicli tecnologici la Fondazione Agnelli fornisce delle indicazioni molto chiare su come evolvono le esigenze di professionalità nell'industria.

Queste indicazioni si basano su un'analisi accurata e su verifiche dirette delle opzioni tecnologiche e organizzative che sono *attualmente* di fronte al sistema industriale e dalle quali viene a dipendere e a determinarsi l'assetto della fabbrica nel medio periodo (5-7 anni).

Al di là delle considerazioni di diversa natura che possono emergere dalla lettura di questi dati, a noi interessa sottolineare che è su dati di questo tipo che la FP deve lavorare: perché non riguardano la "provvisorietà" del mercato del lavoro, né ipotesi sul futuribile studiate a tavolino, ma scelte che le aziende stanno effettuando oggi e che determinano il futuro.

La formazione diventa un elemento sempre più critico per lo sviluppo: non solo per riattualizzare i mestieri o favorire la mobilità e la flessibilità del sistema, ma anche per trasferire nuove capacità logiche, nuove "formae mentis" dell'operare.

La ricerca prende in considerazione i cicli tecnologici più comprensivi dei principali settori industriali, ne analizza il ciclo base, le fasi, le subfasi, sino ai moduli tecnici elementari. Per valutare il cambiamento, vengono prese in considerazione le tre grandi variabili tecniche:

- la realizzazione del prodotto;
 - il sistema informativo di supporto alla produzione;
 - la gestione del flusso logistico;
- e l'interconnessione tra queste variabili e le scelte di Organizzazione del Lavoro (OdL classica; OdL innovata).

L'opzione sulla prima variabile (realizzazione del prodotto) è abbastanza netta: assistiamo a una tendenza generalizzata verso l'automazione, cioè a un progressivo trasformarsi in senso meccatronico (meccanico-elettronico) dei mezzi di produzione, rispetto a una situazione di semplice meccanizzazione.

Le opzioni sulla seconda variabile, cioè sul sistema informativo di supporto alla produzione non sono altrettanto nette e risultano fortemente condizionate dalle scelte di organizzazione del lavoro.

In sostanza si delineano tre opportunità:

- primo livello: un sistema informativo semplice (sorveglianza segnaletica);
- secondo livello: un sistema informativo intermedio, che comporta, oltre alla sorveglianza segnaletica, attività di controllo della qualità con ripristini semplici (cambio utensili);
- terzo livello: un sistema informativo più complesso (integrato) che vede aggiungersi anche attività di manutenzione diagnosticate dal sistema stesso (autodiagnosticate) e realizzabili con accesso diretto, tramite utensili di tipo universale.

La terza variabile, sistema logistico, è anch'essa fortemente interrelata con le scelte organizzative.

Le scelte riguardano gli impianti (mezzi di movimentazione e di stoccaggio) e le procedure. Per cui si può passare da un'architettura classica-tradizionale "a flusso rigido", a configurazioni diverse.

Gli scenari che si presentano, non sono quindi – salvo che per la tendenza verso l'automazione – il risultato di una proiezione, quanto invece la combinazione di diverse opportunità, dove assieme a valutazioni di competitività, giocano fortemente le situazioni storiche, la dimensione, la mentalità dell'imprenditore e del management.

Teoricamente, se consideriamo cioè il numero delle variabili in gioco e i gradi di libertà di ciascuna di esse, è possibile una gamma molto vasta di combinazioni. In realtà le indagini della Fondazione Agnelli evidenziano – per il medio periodo (anni novanta) – come realisticamente attuabili tre grosse opzioni.

Esse hanno in comune, oltre alla tendenza all'automazione, l'adozione di sistemi informativi di supporto alla produzione, più complessi della semplice sorveglianza segnaletica.

Se le scelte di OdL rientrano sostanzialmente nelle logiche tradizionali (OdL classica), assistiamo a un calo degli operai diretti (addetto macchina) e a una specializzazione spinta dei tecnici e dei manutentori nei campi delle loro competenze tradizionali.

Se le scelte di OdL evolvono verso logiche innovative emerge tra gli addetti alla trasformazione, la figura del "conduttore di impianti" (più limitata) o del "conduttore di sistema" (più ampia), sulla quale torneremo tra poco.

All'interno di questa situazione, si presentano poi due diverse opportunità, a seconda che le scelte organizzative prevedano un'architettura accentrata o meno.

Nel primo caso tende a confermarsi in prevalenza, tra il personale "indiretto", la figura del manutentore "monovalente" a specializzazione spinta; nel secondo caso tende a emergere la figura del "manutentore polivalente" e in particolare quella del manutentore "meccatronico" (meccanico-elettronico).

Parallelamente ai cicli tecnologici la ricerca considera i fabbisogni di professionalità che si vengono a determinare – a seguito delle diverse opzioni – nelle grandi famiglie e in cui è abitualmente suddiviso il lavoro di fabbrica:

- operai diretti (lavoro esecutivo di trasformazione);
- operai indiretti (assistenza e servizio alla produzione);
- impiegati di produzione (servizi tecnici).

Per definire la professionalità vengono considerati tre parametri:

- il numero dei compiti assegnati;
- la specializzazione tecnica richiesta (il cosiddetto "mestiere");
- le responsabilità gestionali assegnate.

Evidentemente i fabbisogni di professionalità sono in relazione alle scelte di informatizzazione; al tipo di flusso produttivo; all'OdL; al tipo di serie (piccola, media, grande).

Ma al di là delle possibili opzioni, si delineano con chiarezza quattro archetipi di professionalità nel personale diretto e tre archetipi nel personale indiretto.

Nel personale diretto:

- *l'addetto macchina*, che fundamentalmente ha solo il compito di sorveglianza della macchina, è destinato a persistere nelle imprese a OdL tradizionale. Il fabbisogno di formazione è limitato all'addestramento; la valenza professionale dipende esclusivamente dai compiti assegnati;
- *il qualificato*, è un lavoratore che assolve ad alcuni semplici compiti di intervento preparatorio o correttivo delle macchine. È destinato a permanere in aziende con OdL tradizionale. Oltre all'addestramento, si richiede una conoscenza generale della tecnologia e delle logiche di funzionamento dei mezzi di produzione utilizzati;
- *lo specialista*, è una figura tradizionale con compiti di sorveglianza e di intervento approfondito sui macchinari a lui assegnati. Per questa figura servono conoscenze tecnologiche approfondite su *specifiche classi di mezzi di produzione* con una ampiezza che varia in funzione dei compiti assegnati;
- *il conduttore di sistema* (nell'accezione più ampia) o di impianti (in quella più delimitata) è una figura che rappresenta un notevole salto qualitativo. La troviamo già in situazioni aziendali che prevedono un sistema informativo di livello più elevato della semplice sorveglianza segnaletica e con scelte organizzative diverse dalle tradizionali. I fabbisogni professionali riguardano l'addestramento all'uso di sistemi informativi complessi, la conoscenza approfondita delle logiche del processo produttivo sotto controllo, la capacità di decidere in tempi rapidi riguardo alle scelte di intervento nel campo assegnato.

Nel personale indiretto:

- *Il tecnico* è una figura destinata a permanere in gran parte delle aziende con OdL tradizionale. Il tecnico è l'esperto di una certa area produttiva; deve avere una conoscenza approfondita sulle tecnologie e le logiche di funzionamento dei mezzi inerenti all'area di sua competenza, con una tendenza verso l'ampliamento delle competenze specialistiche;
- *il manutentore monovalente*, cioè la figura classica del manutentore, lo troviamo in diverse situazioni aziendali: ad esempio nelle medie e grandi imprese con OdL tradizionale e con flusso produttivo asincrono; oppure nel caso di flusso rigido, con OdL complessa o tradizionale. Dovrà saper applicare conoscenze specialistiche sempre più spinte (o di idraulica, o di meccanica, o di pneumatica, o di elettronica);

- *il manutentore polivalente* tende ad assumere sempre maggiore importanza: lo troviamo soprattutto in aziende di dimensioni grandi o medie con una avanzata automazione dei mezzi e del flusso di produzione e con una OdL innovativa. La professionalità richiesta è complessa: conoscenze di discipline diverse; capacità di organizzare le proprie prestazioni in funzione dello spazio gestionale affidato; oltre, naturalmente, all'abilità operativa.

Torniamo a questo punto alla nostra ricerca e proviamo a chiederci cosa può fare la Formazione Professionale per favorire lo sviluppo del sistema produttivo, in un campo cruciale come è quello della *riattualizzazione dei mestieri di fabbrica*.

Abbiamo visto che in una prospettiva di medio termine (che è quella che noi consideriamo adatta per un'efficace progettazione degli interventi formativi) mentre si confermano tendenze abbastanza uniformi sul versante tecnologico, si presentano opzioni differenti sul versante dell'OdL.

Nel caso di organizzazione tradizionale, o si va verso l'autonomia del ciclo, con la scomparsa dell'addetto macchina, o quest'ultimo si ridurrà a semplice segnalatore (ma questo non comporta problemi formativi, se non l'addestramento "on the job"). Mentre per gli indiretti aumenterà la specializzazione tecnica richiesta.

Nel caso di organizzazioni complesse emergono fabbisogni innovativi di formazione sia nel personale diretto (conduttori), che negli indiretti: maggior specializzazione per i manutentori monovalenti, nuova formazione per i polivalenti.

Come si vede, se non è possibile generalizzare le esigenze formative per la "riattualizzazione" dei mestieri, è invece possibile fissare dei riferimenti molto precisi:

- a) in totale siamo in presenza di sette "archetipi" di professionalità, che a loro volta sono suscettibili di essere "declinati" in una miriade di professionalità terminali specifiche;
- b) fermiamoci sui sette archetipi: solo cinque tra di essi richiedono interventi formativi in profondità: non serve seguire un corso in un CFP per fare l'addetto macchina, basta l'addestramento in azienda; allo stesso modo strumenti come i contratti di formazione lavoro (cfr. modello

Unione Industriale di Torino) appaiono sufficienti per preparare la figura del "qualificato".

- c) i cinque archetipi ai quali la FP dovrebbe riferirsi sono:
- *lo specialista*;
 - *il conduttore* (di impianto o di sistema) nella famiglia del lavoro diretto di trasformazione;
 - *il tecnico*;
 - *il manutentore monovalente*;
 - *il manutentore polivalente* nella famiglia del lavoro indiretto.
- d) nella generalità di questi cinque archetipi si affermano, in termini di fabbisogni formativi, tre grosse tendenze più o meno accentuate:
- *spinta alla specializzazione*: in particolare per la figura dello "specialista" e del "manutentore monovalente", ma anche per le altre;
 - *spinta all'ampliamento* del campo di competenze: in particolare per la figura del "tecnico", del "manutentore polivalente" e del "conduttore";
 - *nuove esigenze formative* in termini di conoscenza di nuove discipline, ma anche di gestione della discrezionalità operativa: in particolare per il "conduttore" e per il "manutentore polivalente".

È chiaro che gli interventi di FP non possono fermarsi a livello di archetipo, ma devono scendere per i suoi rami; ad esempio non ha senso pensare che un CFP eroghi corsi di formazione per "specialisti industriali": specialisti per quale comparto? di che cosa?²².

Ma questi dati del tutto generali mettono *già* in evidenza alcune grosse questioni aperte nella Formazione Professionale:

- *in termini di razionalizzazione*: la miriade di interventi formativi che si rivolgono alle attività di fabbrica tende verso questi cinque archetipi? O si ferma a considerare sostanzialmente, se non esclusivamente, gli archetipi vecchi (ad es. del lavoro esecutivo di trasformazione), che, nel migliore dei casi, possono servire a soddisfare le esigenze di mantenimento di una parte del sistema, ma sono assolutamente inadeguati rispetto alle esigenze di sviluppo dell'industria presa nel suo complesso?

²² "Declinare" gli archetipi in professionalità specifiche è l'obiettivo/problema della FP: sino a che livello deve giungere il CFP nella formazione delle professionalità terminali spendibili sul mercato del lavoro? Che tipo di struttura può efficacemente realizzare questi obiettivi?

- *in termini di struttura dell'offerta formativa*: le tendenze che si affermano a livello di fabbisogni formativi (spinta alla specializzazione, all'ampliamento del campo di competenze, nuove discipline, gestione della discrezionalità) comportano interventi molto più profondi e diversi rispetto alla classica formazione di primo livello. Mentre l'analisi di un caso reale (Regione Piemonte) mostra come la quasi totalità degli interventi formativi in questo campo di attività sia di primo livello.

Appare dunque nel caso della *riattualizzazione* dei mestieri di fabbrica, con tutto il suo rilievo, la profondità del problema formativo.

Problema che è sì di contenuti tecnici, ma anche e soprattutto di impostazione generale, di nuovi modelli mentali e culturali che i Centri dovrebbero assorbire e trasmettere.

Non meno profondi e abbastanza analoghi sono i mutamenti che si registrano nel mondo del lavoro "non manuale", dagli impiegati al management: una tendenziale soppressione delle attività più ripetitive, la concentrazione delle risorse su compiti più discrezionali, un incremento globale della professionalità di base. Dal punto di vista formativo, anche questa situazione ripropone poderose sfide di fondo.

Occorre potenziare le professionalità di base, ma soprattutto orientarsi verso una nuova cultura: una cultura del *risultato* anziché della *regola*.

Ciò significa una forma mentis diversa: il passaggio da comportamenti di tipo "normativo/esecutivo" a comportamenti più "empirico/adattativi", con tutto ciò che questo comporta in termini di saper "gestire", "misurare", "analizzare"...

L'innovazione in sostanza semplifica le tradizionali attività manuali e, talvolta, può eliminarle, ma non semplifica il lavoro: l'operatore, *oltre a dover padroneggiare le logiche che presidiavano l'attività tradizionale* - assorbita in percentuali più o meno elevate dalle macchine - *è portato a interagire con un sistema di procedure via via più ampio e più complesso*.

Si capisce allora come il problema dell'elevazione del livello e della qualità della formazione diventi centrale.

E si conferma, anche per questa via, come la questione della formazione *a più velocità* (per la grande e per la piccola impresa) sia, dal punto di vista della domanda strutturale, un falso problema. Per poter utilizzare le tecniche CAD, ad esempio, bisogna prima di tutto aver assorbito le conoscenze

e le logiche del “disegnatore tradizionale”, quindi le competenze informatiche che servono, le procedure, eccetera.

Non si tratta, lo ribadiamo ancora una volta, di spazzar via il vecchio per introdurre nuove discipline, ma di introdurre innovazioni importanti, di cambiare la qualità dell’offerta formativa, senza lasciarsi prendere troppo dalle mode, ma ragionando in funzione di scelte di sviluppo che si possono valutare già oggi. Non serve sovrapporre nuove materie e nozioni, ma procedere con gradualità, operando sfoltimenti e integrazioni e utilizzando – anche in questo caso – soluzioni modulari, che consentano di tarare o, se si preferisce, di “mirare”, per quanto è possibile, gli interventi sulle specifiche esigenze.

La domanda formativa più strutturale, al pari della domanda congiunturale, pone dunque il problema dell’elasticità del Centri di Formazione Professionale: ma con minore “instabilità”.

Questo significa passare *da* un modello che troppo spesso ricalca gli schemi scolastici e che per lo più è orientato su una pletora di profili professionali invecchiati, a una *formazione per moduli*, erogabili singolarmente (perché ciascun modulo contiene un “quantum” formativo in sé organico e concluso) e collegabili tra loro in modo da delineare l’itinerario formativo desiderato.

La soluzione dei corsi modulari va bene, purché si selezioni la tipologia dei moduli – per evitare la polverizzazione e favorire la trasferibilità da Centro a Centro e da lavoro a lavoro –, attribuendo a ciascun tipo di modulo un monte ore, una articolazione dei contenuti e dei tempi di erogazione relativamente omogenei. La domanda di formazione strutturale pone inoltre il “poderoso” problema di riorientare i Centri da una formazione prevalentemente centrata sul primo livello, a una formazione sempre più rivolta a fornire interventi di livello superiore.

A tal fine *i Centri vanno aiutati ad adeguarsi*, proponendo loro un riferimento, anche nella costruzione dei moduli: offrendo cioè una falsariga, nella cui elaborazione è indispensabile coinvolgere i migliori esperti di formazione collegati al mondo produttivo.

In definitiva, una lettura realistica delle caratteristiche della domanda di formazione, nel breve e nel medio termine, che si genera nell’apparato produttivo, *propone la necessità di un efficace governo e pilotaggio del sistema di Formazione Professionale che dia linee guida agli Enti e soprattutto verifichi la rispondenza del concreto operare dei Centri.*

Può sembrare un pio desiderio, dal momento che finora tutte le Regioni hanno sempre dichiarato di tendere a questo obiettivo mentre nella realtà le cose sono quasi sempre andate in direzione opposta. È invece un fatto di realismo: in assenza di un soggetto forte, cioè se non si attua un autorevole pilotaggio del sistema, non si riuscirà mai a superare l'attuale situazione di anarchia, a pelle di leopardo, per cui coesistono CFP che erogano una formazione valida con altri che si collocano in posizione superata e che, nei fatti, erogano più parcheggio che formazione spendibile sul mercato del lavoro.

In parole semplici occorre a livello regionale un *governo forte* della FP, capace di definire e dirigere una strategia complessiva, in termini di:

- *contenuti*, promuovendo la collaborazione con gli esperti del mondo produttivo;
- *procedure di delega, meccanismi di convenzione, contratti* al fine di rompere quel modo di procedere per forza di inerzia che troppo spesso affligge gli attuali sistemi regionali di formazione;
- *personale* dei CFP, introducendo diversi tipi e status di docenti, istruttori e tutors e stabilendo meccanismi di incentivazione e penalizzazione.

Governo forte della FP vuole anche dire:

- entrare il meno possibile nella gestione;
- predisporre un rigoroso e imparziale meccanismo di verifica tecnica della validità dei CFP convenzionati, basato sui risultati (quanti allievi del Centro trovano lavoro e lo conservano) e sul rispetto delle linee-guida preventivamente indicate, al quale subordinare i finanziamenti;
- avere la volontà e la forza di ritirare i finanziamenti quando la valutazione sia negativa.

Può sembrare una posizione illuministica: *non lo è*, perché produce più consenso un sistema di FP che dia risultati occupazionali, di quanto non ne producano politiche più o meno accondiscendenti nei confronti di CFP inefficienti.

La lettura della domanda di formazione impone, come abbiamo visto, ai CFP modifiche tutt'altro che marginali:

- da un lato per mettere a disposizione delle imprese uno spazio aperto (a sostegno e in collaborazione con esse) di affiancamento formativo

- (quando e dove serve) a strumenti quali l'apprendistato, i contratti di formazione-lavoro. Uno spazio caratterizzato da grande adattabilità, per far fronte a quello che abbiamo chiamato l'aspetto congiunturale della domanda;
- dall'altro, per un generale ripensamento dei contenuti e delle didattiche tradizionali: in funzione di una formazione strutturale di più alto livello, in termini di riattualizzazione e integrazione dei contenuti, ma soprattutto in termini di metodologie e di flessibilità. E questo, facendo riferimento:
 - alle scelte che già si stanno effettuando a livello delle componenti più dinamiche del sistema produttivo, e non ai bisogni del giorno per giorno;
 - a un target che si sposta verso livelli più alti di quello tradizionale.

Si rifletta, ad esempio, sul fatto che, in produzione, figure professionali polyvalenti come il "conduttore di sistemi", che solo tre anni fa erano un'ipotesi astratta e ora sono una realtà concreta alla Fiat-Auto e all'IBM, emergeranno nei prossimi sette anni in settori diversi, editoria compresa.

Impostata la questione in questi termini, l'impossibilità di intervenire sul sistema di FP per la mancanza di certezze sull'evoluzione della domanda diventa un alibi poco credibile; o nasconde una logica, perseverante nell'errore, di una progettazione sociale onnicomprensiva, che, come abbiamo detto all'inizio di questa ricerca, non ha mai fatto fare e non può fare passi avanti. Al contrario, e numerose esperienze nel mondo della formazione gestita dai privati lo confermano, la logica vincente è quella di una formazione su misura, se non di un vero e proprio self-service: in funzione dell'utilizzatore diretto, l'allievo, e del vero destinatario finale (tenuta e sviluppo del sistema produttivo).

La modularità degli interventi appare in ogni caso - domanda congiunturale e domanda strutturale - la soluzione più efficace per una formazione "su misura" rispetto all'utente e al committente. Ma si tratta di uno strumento; e come tale si rivela utile solo se lo si sa usare. Se cioè si ha effettivamente la capacità di programmazione generale delle attività del Centro; se, all'interno della programmazione generale, si detengono solide professionalità nella progettazione dei singoli interventi didattici, tali da formare l'allievo attraverso un'estrema concretezza nell'insegnamento.

Bisogna ora domandarsi, con tutta onestà, se è realistico pensare che i CFP, così come sono, con le risorse umane e le attrezzature di cui dispongono, possono – pur con tutta la loro buona volontà – essere in grado di dare risposte all'altezza di simili istanze.

Allo stato attuale la risposta è oggettivamente no: per tutta una serie di problemi che superano la loro volontà e le loro capacità.

Essi si riferiscono essenzialmente a due grandi nodi che il sistema di FP non riesce a sciogliere:

- il personale del CFP;
- le attrezzature e le risorse.

A questo punto o si fa “tabula rasa” dei CFP, o si sciolgono gradualmente questi nodi, o si perpetua un crescente cattivo utilizzo di risorse.

La prima via sarebbe giacobinismo puro; la terza è una via “mafiosa”.

Non resta che puntare sulla via intermedia, a partire da regioni come il Piemonte che, nel panorama italiano della FP, occupano le posizioni migliori.

C / Il personale dei CFP

Il problema dei direttori, degli insegnanti, degli istruttori dei Centri di Formazione Professionale è un annoso problema. Ma resta il problema cruciale.

Nonostante gli studi e le proposte di autorevoli Enti (ISFOL e CEDEFOP ad esempio) e le volontà più volte pubblicamente espresse dal Governo Centrale (Ministero del Lavoro) e da governi regionali (Assessorati alla Formazione Professionale), la situazione sembra destinata ad aggravarsi.

Se da un lato infatti assistiamo a un processo di razionalizzazione di un sistema di reclutamento lasciato per troppo tempo al libero arbitrio degli Enti, dall'altro si deve registrare un progressivo appiattimento della figura del docente del CFP su quella dell'insegnante delle scuole medie.

Un atteggiamento che introduce ulteriori rigidità nel sistema e ulteriori fratture con il mondo produttivo da cui il docente non proviene e verso la cui conoscenza ha scarse occasioni e motivazioni, essendo inserito in una carriera burocratica che non premia gli sforzi individuali.

Uno dei problemi cruciali resta il contratto nazionale di categoria, che lega le mani – o costituisce una via di fuga – delle Regioni e che ripropone per il sistema di FP il *patto scellerato*, esistente nella nostra scuola, tra retribuzioni modeste da un lato e garantismi e bassi profili delle prestazioni richieste dall'altro. E quindi: orari rigidi, impossibilità o quasi di mobilità (“se un docente di disegno non di serve più nel Centro te lo tieni lo stesso!” – ci diceva un intervistato –); scarsissima selezione iniziale; impossibilità pratica di ricorrere a risorse qualificate esterne.

Tutto questo mentre, come abbiamo visto e vedremo tra breve, la FP, per far fronte alle nuove domande, deve dotarsi di grande flessibilità. Un'impostazione modulare dei corsi, un'offerta formativa tempestiva e ricucita su misura dell'utilizzatore richiedono una grande articolazione degli orari di docenza, assieme a un elevato grado di intercambiabilità e quindi di polivalenza dei docenti stessi.

Occorrerebbe insomma affrontare il problema del personale dei CFP in direzione esattamente opposta al contratto nazionale: razionalizzando l'organico, anziché gonfiandone le fila, puntando cioè sulla qualità della prestazione didattico-tecnica. Diventerebbe allora possibile, per il sistema regionale di FP, affrontare i problemi dei costi orari della formazione, che attualmente sono francamente bassi e fuori mercato.

Sul personale dei Centri di Formazione Professionale vengono quindi a scaricarsi le nuove richieste che provengono dall'esterno, mentre continuano ad accumularsi i problemi mai risolti al loro interno.

Un *cahiér de doléance* a “partita doppia” che rischia di diventare monotono, così come rischiano di diventare parole vuote le ricette e le proposte di grandi piani di formazione dei formatori.

A che punto è la situazione? Vediamola in estrema sintesi.

A un docente di un Centro di Formazione Professionale si chiede di conoscere la realtà e i bisogni delle imprese.

I docenti dovrebbero avere un'esperienza e una pratica aggiornata dei problemi del lavoro; dovrebbero conoscere gli sviluppi delle specializzazioni limitrofe; dovrebbero quindi dedicare molto più tempo all'aggiornamento specifico, ma anche alla conoscenza di discipline e di professionalità che oggi in azienda tendono a incontrarsi e fondersi.

Per quanto riguarda in particolare l'innovazione tecnologica, è opinione comune, tra gli esperti del settore formativo, che il divario tra domanda e offerta di Formazione Professionale sia destinato ad allargarsi, nei pros-

mi anni, molto rapidamente. Per cercare di restringere questo "gap" i Centri dovrebbero avere rapporti più diretti con i produttori di nuove tecnologie. Ma soprattutto dovrebbero capire come queste nuove tecnologie trovino applicazione in azienda; che cosa esse effettivamente cambino in termini di nuove prestazioni professionali richieste e di nuovi assetti nell'organizzazione del lavoro.

E ancora, stanno cambiando i destinatari dei corsi. I docenti si trovano di fronte sempre più frequentemente allievi con una scolarità superiore a quella dell'obbligo, o adulti per i quali gli interventi formativi di riqualificazione tendono a diventare sempre più ricorrenti.

Si tenga presente che l'adulto, che va in Formazione Professionale per riqualificazione o aggiornamento, è molto più esigente del giovane nel richiedere un insegnamento compatto, concretamente utilizzabile sul lavoro, senza ripetizioni di elementi già conosciuti.

In altre parole, ai docenti di Formazione Professionale si richiede – pena un'ulteriore perdita di credibilità e utilità – un vero e proprio riciclaggio per far fronte alla richiesta di una nuova impostazione degli interventi formativi: corsi non tradizionali, modularità, nuove metodologie di insegnamento e relative capacità di programmazione e di progettazione, che non possono essere mutuati dai tradizionali sistemi con cui si organizzano le lezioni in un'aula scolastica.

Per non parlare di problemi più specifici, ma non meno importanti come quelli, per fare un esempio, che si collegano a progetti di alfabetizzazione informatica, per i quali il docente non può limitarsi al semplice addestramento all'uso dello strumento, ma deve impadronirsi di un minimo di cultura di base e del software didattico, se vuol essere poi in grado di fornire interventi efficacemente formativi.

Altre complicazioni sorgono se si vanno ad esaminare le caratteristiche del personale della formazione professionale. Background culturali tra i più disparati: si va da insegnanti laureati a qualche caso (per la verità sempre più sporadico) di istruttori in possesso della sola licenza elementare.

Un'analogha eterogeneità si riscontra se si vanno a considerare i livelli di preparazione tecnica specifica; le precedenti esperienze lavorative (in molti casi nessuna) e soprattutto le capacità didattico-formative.

Come intervenire in questa situazione?

Si risponde comunemente: "formando i formatori".

Sì, ma prima bisogna decidere il *chi* è del formatore, cioè quali profili servono.

Il problema del personale dei Centri di Formazione va dunque affrontato su due piani paralleli:

- che si riferiscono allo status e alla diversificazione della figura del docente;
- che si riferiscono a un processo di aggiornamento permanente.

Mentre la prima questione si può risolvere solo attraverso chiare volontà politiche e atti di governo del sistema, la seconda è più tecnica.

In primo luogo occorrono figure diversificate di docenti.

L'area dei docenti fissi, di ruolo regionale, riteniamo sia ormai fin troppo saturata: *va bloccato il turn over e potenziata l'area dei docenti a contratto per un tempo limitato*, da reclutare tra personale delle aziende, esperti provenienti da società di servizi alle imprese e – in qualche caso – tra docenti provenienti da Istituti Tecnici e Professionali di Stato.

Personale tecnico dotato di solide esperienze professionali, ma anche di capacità didattiche adeguate alle missioni della FP: capacità che non sono indispensabili in azienda, ma che debbono essere acquisite per poter operare efficacemente in un CFP. L'assenza di un adeguato mix tra professionalità tecnica e competenza didattica porta a notevoli insuccessi formativi: sono noti quelli dei docenti privi di esperienza aziendale diretta, ma ne sanno qualcosa anche quelle aziende che hanno creduto di poter formare i loro addetti tramite un semplice affiancamento da parte di tecnici (non dotati di esperienza formativa) delle imprese produttrici di nuove tecnologie.

Va inoltre potenziata l'area dei "tutors". A proposito di questi ultimi si tenga presente il loro ruolo essenziale nel momento in cui venissero introdotti nella Formazione Professionale strumenti di *computer aided education*, dai simulatori ai videodischi, alle videocassette computerizzate. *Un momento che si verificherà certamente entro i prossimi cinque anni.*

È ormai ampiamente dimostrato che l'efficacia di detti strumenti, soprattutto nei confronti di allievi senza esperienze precedenti e con una cultura tecnica limitata, è notevole solo laddove vi sia l'assistenza di tutors che aiutano, spiegano, correggono. Si dice che il reclutamento di docenti "a termine" dall'esterno costa troppo, oppure può dar luogo a fenomeni clientelari, oppure può essere un modo per le aziende di disfarsi di persone "obsolete". Tutto vero, ma non sono difficoltà insuperabili. Per evitare i problemi lamentati in passato nella scelta dei formatori a contratto, *proponiamo che le imprese, tramite le loro Associazioni di Categoria elaborino un apposito "Albo" di possibili formatori/istruttori di matrice aziendale e che*

queste persone ricevano un apposito training che “insegni ad insegnare”.

Accanto al problema di status, c'è quello dell'*aggiornamento e della formazione dei formatori*: non è un problema insolubile, perché si tratta in fondo di 25.000 docenti in tutta Italia e di poco più di 1.500 in Piemonte.

Le proposte di grandi piani nazionali, o di Istituzioni Centrali “ad hoc” per la formazione dei docenti appaiono francamente *poco credibili* in termini di efficacia.

Esse difficilmente potranno tener conto della “grande” articolazione del sistema – non solo in termini di eterogeneità del personale docente, ma di diverse caratteristiche delle esigenze locali –; mentre servono risposte più mirate a livello di specifiche realtà territoriali.

Ad esempio, *dubitiamo fortemente su ogni generalizzazione del discorso “mandiamo i docenti di Formazione Professionale ad aggiornarsi nelle Università”* perché uno dei problemi maggiori della Formazione Professionale è lo scollamento rispetto al sistema produttivo, un handicap in cui l'Università per prima soffre. *Al docente di Formazione Professionale serve un aggiornamento culturale di tipo non astratto, ma finalizzato alla “spendibilità operativa”; molto spesso serve non un aggiornamento disciplinare, ma qualcosa di diverso*: perché l'impresa è un sistema che si evolve non per compartimenti stagni.

La formazione di formatori deve essere qualcosa di più e di meno episodico del necessario aggiornamento sui contenuti disciplinari: la logica deve essere quella che lo stesso sistema di Formazione Professionale si propone di offrire nel campo della cosiddetta “formazione permanente” degli adulti; l'obiettivo è far acquisire al docente la capacità di trasmettere all'allievo “quanto serve” e “come serve”.

A nostro avviso il primo e fondamentale problema per l'aggiornamento dei docenti di Formazione Professionale è la vera conoscenza del mondo produttivo e di cosa stia cambiando in esso.

Al di là di casi particolarmente fortunati, è illusorio pensare che il raccordo tra personale dei CFP e mondo produttivo possa essere un raccordo diretto.

La prospettiva degli stages in azienda, o presso i costruttori/fornitori di macchine utensili o sistemi avanzati per officina e ufficio è certamente attraente (sia che si tratti di stages per docenti, sia per studenti). *Ma non è generalizzabile* – anzi più si tratta di aziende con sistemi sofisticati più diventa una prospettiva difficile da realizzare – e spesso si rivela anche di dubbia utilità.

A nostro giudizio, la via più percorribile dovrebbe essere articolata su *due livelli*:

1. piani concordati con le associazioni datoriali presenti sul territorio per risolvere il problema del "conoscere come evolve il sistema economico di una certa area";
2. utilizzo di "strutture di interfaccia" per quanto riguarda l'aggiornamento tecnico e didattico specifico.

Facciamo un passo indietro.

La nostra convinzione è che il miglior know how per l'aggiornamento e la formazione dei docenti della FP si trovi *presso quegli Enti formativi che si collocano a mezza strada tra impresa e formazione* e che proprio per la loro collocazione "a latere" delle imprese sono in grado di conoscere a fondo le trasformazioni della fabbrica e dell'ufficio, di simularle con attrezzature che riproducono l'azienda, di disporre di un software formativo particolarmente avanzato (moduli, contenuti, supporti di "computer aided education"). *Questi centri di eccellenza, esistono e sono in grado di svolgere una funzione di interfaccia per l'aggiornamento.*

Pensiamo, per restare in Piemonte, a Centri consortili di formazione come il "Ghiglieno" a Ivrea, per il comparto informatico industriale, o al Centro "Quazza" del Comune di Torino. Oppure alla "Citta Studi di Biella" per il tessile. Pensiamo, anche a rischio di essere accusati di fare pubblicità in famiglia, all'apporto non di formazione diretta ma di monitoraggio sulle nuove tecnologie e i nuovi materiali che potrebbe venire dal Centro Ricerche Fiat; o all'apporto sulle nuove organizzazioni del lavoro e della produzione e sul mutamento delle professioni che potrebbe venire da istituzioni come la Fondazione Agnelli, o sulle nuove frontiere delle telecomunicazioni da parte dello CSELT.

Esistono insomma numerose organizzazioni che hanno già affrontato, per il loro personale e i loro formatori, problematiche analoghe, con metodi fortemente innovativi e ottimi risultati finali, che sarebbero quindi in grado di fornire contributi di eccellenza a livello di aggiornamento dei docenti della Formazione Professionale. Non si tratterebbe quindi di progettare ex novo, ma di raccordarsi, attraverso opportune formule, a queste esperienze per individuare le soluzioni che meglio si addicono ai diversi Centri.

Insieme ad altre strutture analoghe presenti in Italia esse potrebbero costituire una rete, un network, capace di rispondere in pochi anni alle esigenze di aggiornamento di una parte rilevante *non solo del corpo docente*

della formazione professionale regionale, ma anche degli Istituti Professionali di Stato.

D / Le attrezzature dei CFP

Ma il modello delle strutture di interfaccia offre soluzioni molto efficaci anche per l'altro grosso nodo nel funzionamento dei CFP: *le attrezzature e i laboratori*. In un periodo di elevata spinta all'innovazione gli investimenti per rendere "up to date" i laboratori diventano proibitivi; ma accade anche che per carenza di dimistichezza con le esigenze produttive reali, i CFP tendano – a volte – a superdotarsi di attrezzature, perdendo di vista il loro obiettivo reale: *fare formazione e didattica, non allestire un centro di ricerca*.

Torna a galla anche in questo caso la questione che *ciò che realmente conta è trasmettere la logica più che il livello operativo, che potrà essere acquisito solo "on the job"*. Ma si tratta anche, e prima di tutto, di un problema di indirizzo corretto, e quindi di capacità, di programmazione degli investimenti da parte dei Centri.

Tuttavia bisogna riconoscere che l'esigenza di disporre di apparecchiature adeguate diventa sempre più critica nell'attuale fase di transizione tecnologica (occorre darsi nuove strumentazioni) e a causa della tendenza alla diversificazione dell'offerta formativa (occorre più strumentazione).

È un problema di non facile soluzione, che si riscontra anche in altre realtà europee.

Ad esempio, la mole di investimenti necessari per l'aggiornamento delle attrezzature dei Centri di formazione professionale ha portato l'ANCO, il vivace Ente di Formazione Professionale operante in Irlanda, a sperimentare l'idea di Centri mobili per l'informazione e la formazione sulle nuove tecnologie, viaggianti nell'area di Dublino e nella regione sud-orientale.

Il ricorso a stages aziendali per aggirare questo ostacolo appare poco probabile.

Come già si è rilevato, le aziende che hanno effettuato investimenti in nuove tecnologie non possono permettersi di distrarre dalla produzione il nuovo impianto o le nuove macchine, per consentire l'effettuazione di esercitazioni pratiche.

Esperienze tipo i laboratori di formazione, allestiti da agenzie o società formative in diretto collegamento con le grandi aziende si stanno rivelando molto efficaci.

Si tratta di laboratori che in parte riproducono direttamente la fabbrica, in parte la simulano con strumenti avanzati; che sono quindi capaci di funzionare come centri di formazione aggiornati e coerenti tra teoria e pratica.

È presso strutture di questo genere che si possono ragionevolmente prevedere gli stages per gli allievi; a queste esperienze il sistema pubblico dovrebbe far riferimento per cercare soluzioni realistiche ed evitare di disperdere risorse.

Che poi queste strutture vengano costituite tramite un consorzio tra più Centri, o si utilizzino i CFP già dotati di attrezzature idonee, o organizzazioni come l'ISVOR o l'ELEA, è una questione di opportunità economica. *L'importante è che vi siano sedi in cui gli allievi dei diversi CFP possano compiere stages formativi per esercitarsi anche sugli strumenti più sofisticati.* Nulla vieta ovviamente che uno o più laboratori siano realizzati direttamente dalle Regioni: attenzione però, non solo ai costi iniziali, alle difficoltà di rodaggio, ma soprattutto a che, con il passare del tempo, non si riproduca, anche a questo livello, lo sfasamento tra velocità di cambiamento reale dei sistemi di processo nelle aziende e quella delle attrezzature in laboratorio.

E / Un governo forte della FP

In sintesi, per migliorare la risposta dell'attuale sistema formativo alle domande emergenti dal sistema produttivo, si impongono interventi su diversi livelli:

- *Sull'architettura dei CFP perché possano:*
 - a) dare risposte pronte, e concordate con le aziende, alla domanda di "formazione congiunturale", che si riferisce a coloro che già si stanno inserendo nel mondo del lavoro e che si configura come collaborazione con strumenti quali l'apprendistato o i contratti di formazione lavoro; o a coloro che hanno specifiche esigenze di riqualificazione finalizzata di più alto profilo.

- b) riorientare le attività dei Centri verso una formazione in linea con l'evoluzione e lo sviluppo a *medio termine del sistema produttivo* verso, cioè quella che abbiamo chiamato formazione strutturale e che si rivolge in particolare ai giovani che ancora non lavorano o comunque a persone che frequentano i corsi normali della FP.
- *Sui programmi di insegnamento* perché siano strutturati in moduli base componibili a “cassettiera” in itinerari formativi più o meno lunghi, evidentemente non rigidi e comunque relativamente omogenei come contenuti, in modo da assicurare una base minima di riferimento per valutazioni e raffronti.
- *Sul personale della Formazione*
- a) per stabilire profili e figure differenziate;
 - b) per bloccare l'ulteriore espansione di personale fisso di ruolo e ampliare la fascia di personale proveniente pro tempore dalle aziende, tratto da albi proposti dalle associazioni industriali e di categoria e opportunamente formato alle esigenze didattiche;
 - c) per attivare un processo di aggiornamento fondato su una collaborazione con le associazioni economiche per quanto concerne la conoscenza dell'evoluzione del sistema produttivo locale e su un aggiornamento presso strutture che si collochino all'interfaccia tra aziende e formazione.
- *Sul funzionamento* dei CFP, per istituire i collegamenti che sono indispensabili (strutture di interfaccia con le aziende, centri di ricerca, ecc.) a migliorare la capacità di orientamento degli allievi, la loro “promotion” sul mercato del lavoro e l'aggiornamento delle attrezzature e degli impianti di supporto didattico.

Tutto questo richiede una convergenza di volontà, di competenze tecniche e gestionali che si dichiarano manifestamente disponibili, ma che stentano a incontrarsi sul piano pratico.

Occorrono una volontà e un intervento politico capaci di coinvolgere realmente i protagonisti della Formazione Professionale; e che non considerino marginale il ruolo dei destinatari finali, cioè le imprese e le loro rappresentanze.

Occorrono infine competenze gestionali, capaci di ricondurre l'azione dei CFP a modelli più efficienti e più efficaci; che sappiano fissare obiettivi

concreti e definiti, sui quali misurare le prestazioni.

Iniziative come quelle progettate dalla Regione Piemonte per la costituzione di una rete di CFP particolarmente qualificati (Centri di eccellenza) vanno seguite con attenzione.

L'obiettivo di questi Centri è di funzionare da antenne per captare i cambiamenti e le esigenze di nuove professionalità; ma anche di produrre cultura tecnologica, di proporsi come elementi di trasferimento dell'innovazione²³.

L'interesse che questi esperimenti meritano non deve però far cadere nella tentazione "illuministica" di pensare che essi possano funzionare da momenti di coalescenza per un riorientamento quasi-automatico del sistema di Formazione Professionale.

Bisogna saper guardare con realismo a una struttura condizionata da mille vincoli che nel tempo sono andati a radicarsi (e a sovrapporsi) sempre più in profondità.

L'idea che l'esistenza di Centri avanzati possa innescare nel sistema i grandi processi di rinnovamento che si impongono è di per sé illusoria.

Al contrario serve, accanto a queste importanti sperimentazioni, un'azione più energica da parte delle Regioni, che subordini l'allocazione delle risorse destinate alla Formazione Professionale al raggiungimento degli obiettivi stabiliti e metta un freno alla logica delle erogazioni a pioggia legate alla "capacità" di richiesta degli Enti e dei Centri.

Serve, cioè, un governo forte del sistema di FP.

Il problema del finanziamento della Formazione Professionale è il nodo finale dell'intera questione.

Esso coinvolge aspetti tipici – ma purtroppo non di rado anche atipici – di corretto utilizzo delle risorse pubbliche; ma è anche un problema aperto all'interno del sistema produttivo e sul quale si discute molto, almeno a livello delle rappresentanze associative.

È nostra convinzione che molto possa essere fatto spendendo meglio le risorse attuali (prima ancora che spendendo di più); quella dei finanziamenti è comunque una questione che va affrontata, non esorcizzata o nascosta, vista l'importanza e la mole che stanno assumendo gli investimenti

²³ La stessa struttura operativa appare molto convincente. Essa verrebbe pensata come una vera e propria unità produttiva, nella quale, oltre alla figura del direttore, è prevista quella del progettista di Formazione Professionale, con la funzione di leggere la domanda, interpretarne l'evoluzione, "promuovere" il prodotto (le persone formate) sul mercato; e inoltre prevista la figura del tecnologo, per lo studio dei piani di investimento in attrezzature; dell'esperto in didattica per il disegno dei curricoli formativi.

in "education" ai fini dello sviluppo complessivo del sistema.

In linea di principio, il coinvolgimento di utenti e committenti nel finanziamento della Formazione Professionale è fisiologico ad una moderna visione di Stato sociale non assistenziale. Il problema fondamentale, però, a nostro avviso, non è tanto quello della redistribuzione degli oneri della Formazione Professionale, quanto piuttosto quello di richiedere al sistema delle imprese, industriali, artigiane e di servizi (tramite le loro rappresentanze organizzate) la disponibilità alla collaborazione di esperti, al trasferimento di know how per la progettazione e l'elaborazione di corsi, moduli, software formativo che consentano di migliorare il livello qualitativo della formazione professionale: nel loro interesse diretto, ma anche nell'interesse generale di una migliore educazione tecnico professionale nel nostro Paese.

Chiedere alle imprese fondi per finanziare qualcosa che funzioni come nel passato (cioè piuttosto male) e su cui hanno poca possibilità di influire, ci sembra la via sbagliata: che apre interminabili polemiche, ma che non risolve i problemi formativi regionali.

In conclusione, al di là delle specifiche proposte e delle soluzioni tecniche, ciò che emerge come questione determinante e che impone una effettiva e urgente svolta del sistema è ridurre il divario sempre più grande tra la domanda e la capacità di offerta formativa.

Questo comporta un nuovo rapporto tra pubblico e privato.

Esperienze di consorzi misti per la Formazione Professionale, già operanti ad esempio in alcune realtà del Piemonte, dove il Pubblico esercita la funzione di indirizzo e controllo, e il Privato fornisce le capacità di gestione secondo parametri di efficienza, mostrano – con i loro risultati positivi – l'importanza di questo rapporto.

Al limite si potrebbe proporre come primo passo per il rinnovamento, che i CFP direttamente gestiti dalle Amministrazioni Pubbliche – Regione, e Comuni – vengano trasformati in Consorzi misti, analoghi a quelli ora citati, che risultano funzionare efficacemente.

Su questo campo, e in una visione chiara dei reciproci ruoli, il sistema si gioca gran parte delle sue opportunità.

Su impegni di questo tipo si giocano anche le nuove responsabilità sociali dell'impresa: la sua disponibilità a immettere nell'ambiente che la circonda capacità, conoscenze e culture, che solo essa detiene.

3. Una nuova frontiera per la Formazione Professionale.

Fin qui abbiamo cercato di rispondere alla domanda "come rendere più efficace l'attuale sistema di formazione professionale".

Veniamo ora all'altro aspetto: alla formazione di cui si sente o si dovrebbe sentire l'esigenza, e a cui nessuno provvede.

Dalle precedenti riflessioni emerge con chiarezza che la Formazione Professionale regionale riguarda:

- i mestieri industriali di officina o le mansioni impiegate "semplici" di tipo prevalentemente amministrativo per l'industria e il terziario;
- una quota molto esigua di popolazione;
- i giovani che hanno terminato un ciclo di studi (per lo più l'obbligo o, qualche volta, il diploma) salvo una attenzione non marginale rivolta agli adulti, specie cassintegrati o dipendenti da aziende in ristrutturazione (o, più spesso, in crisi).

In sostanza il terziario di una certa complessità, resta fuori dalle attenzioni della Formazione Professionale; così come resta sostanzialmente al di fuori l'aggiornamento e la formazione degli adulti non coinvolti da crisi occupazionali (nonostante vent'anni di discorsi sulla necessità di una formazione ricorrente); così come in pratica resta fuori la formazione al lavoro autonomo.

Viene da chiedersi se accanto al nucleo storico dei centri di formazione professionale rivolti prevalentemente, se non esclusivamente, alle attività industriali di fabbrica o di ufficio e che a nostro avviso devono rafforzarsi, non si debba porre oggi operativamente l'esigenza di un nuovo circuito di formazione che coinvolga le aree fino ad ora soltanto marginalmente sfiorate.

Sono considerazioni che vanno spiegate.

Attraverso il nucleo storico dei centri di formazione professionale rivolti all'industria transitano, ad esempio, in Piemonte ogni anno circa 17.000 giovani. A nostro avviso sarebbe un errore ridimensionare questo settore; il problema è farlo funzionare meglio. Perché il numero non è sovrabbondante rispetto alle capacità di assorbimento, per nuove assunzioni e turn over, di un sistema imprenditoriale come quello piemontese.

Si noti che la formazione ai mestieri dell'industria è utilizzata non solo dalle aziende industriali, ma anche da una buona parte delle imprese e delle officine con meno di venti addetti, che rientrano nella categoria "artigianato", ma che hanno modalità e processi produttivi assolutamente simili a quelli delle corrispondenti imprese industriali di dimensioni leggermente maggiori.

Secondariamente sarebbe errato trarre conclusioni semplicistiche dalla osservazione della tendenza alla diminuzione dei posti di lavoro nell'industria. Sappiamo tutti che l'industria non sarà certo più, per il futuro, l'asse portante dell'occupazione, ma sappiamo anche che essa è e resterà il motore dell'economia del nostro Paese per diversi decenni a venire.

La ricerca della Fondazione Agnelli sui cicli tecnologici conferma certamente, sulla base di un approfondimento analitico estremamente dettagliato, come siano destinati a ridursi i posti di lavoro legati direttamente o indirettamente alla produzione e alla trasformazione (in altre parole i "posti" in fabbrica): anzi sottolinea come questa tendenza per la sua ampia generalizzazione, sia l'unico vero elemento nuovo di cambiamento dei cicli tecnologici. Ciò nonostante, essa mette in guardia da affrettate quantificazioni.

Perché se, in teoria, è possibile calcolare l'effetto sostitutivo di manodopera prodotto direttamente dai diversi tipi di automazione, in concreto la riduzione del personale di officina dipende da scelte imprenditoriali relative ai tempi più o meno lunghi entro cui viene introdotta l'automazione, dal tipo di automazione prescelta e, soprattutto, dai modelli organizzativi adottati. In un sistema così composito di imprese di diversa dimensione e di diverso mix produttivo come quello italiano e piemontese, la tendenza alla diminuzione di personale assume dunque diversa intensità, soprattutto quando si passi dalle grandi aziende a quelle minori.

Non solo: la tendenza alla riduzione di personale è valida in presenza di un mercato industriale che si espanda a ritmi fisiologici inferiori alla produttività. Se in Italia o in Piemonte dovesse avviarsi una serie di progetti di sviluppo e di modernizzazione, imperniati sulla sinergia tra imprese e ini-

ziativa pubblica, capaci di dar vita a un nuovo volano di espansione, l'industria ne subirebbe positivi e immediati effetti con un probabile cambiamento di segno nella tendenza prima ricordata.

Di qui un "caveat": sacrificare la formazione professionale ai mestieri industriali sull'altare della cosiddetta società "post-industriale" sarebbe semplicemente una sciocchezza. È un discorso che vale per il Piemonte, ma anche per altre regioni italiane.

Resta evidentemente aperto il problema di erogare una formazione per le professioni emergenti nel terziario, per il lavoro autonomo, per l'aggiornamento professionale degli adulti.

Che fare?

In tempi abbastanza recenti ha avuto vasta eco in Italia una previsione formulata dall'ENEA, relativa a nuovi mestieri a base tecnologica, che entro i primi anni novanta avrebbero potuto determinare nel nostro paese un fabbisogno di circa tre milioni di posti di lavoro (sostitutivi e aggiuntivi).

Per citare soltanto alcune delle figure professionali di cui secondo l'ENEA vi sarebbe crescente necessità nei prossimi anni, la previsione indicava: tecnici dell'energia, tecnici della ristrutturazione edilizia e del restauro, tecnici dell'ambiente, del recupero di terre marginali, della stabilizzazione del suolo, della conservazione dei beni artistici e culturali, ecc.

Intorno a questa previsione si è molto discusso e molto criticato: a noi non interessa l'aspetto numerico dello studio ENEA, e neppure il dibattito se siano proprio questi o altri i mestieri che più si espanderanno.

Interessa invece chiederci dove e in che modo si possa acquisire la preparazione per queste professioni. La risposta è che occorrerebbe una apposita ricerca per sapere dove esistano in Italia corsi e strutture volti a fornire questa formazione; e che, se volessimo conoscere non solo la dislocazione geografica ma anche la validità e serietà di simili strutture, non sarebbe certo una ricerca facile.

Osiamo immaginare che le difficoltà che noi incontreremmo in questa ricognizione sarebbero ben maggiori per un giovane che intendesse diventare, per esempio, tecnico di reperimento e gestione delle risorse idriche o tecnico di computer aided education.

Una cosa è certa: se oggi – per absurdum – fossero disponibili effettivamente i posti di lavoro nei settori indicati dall'ENEA avremmo difficoltà enormi a coprirne meno di un terzo. In assenza di persone preparate, questi mercati "nuovi" stentano a decollare: a sua volta, il mancato decollo impedisce la creazione di occasioni di lavoro. Ed è un evidente circolo vizioso.

Per citare il caso dell'ambiente, è noto come, a seguito di alcune leggi (una nazionale e diverse regionali), alcune Regioni abbiano installato impianti di depurazione e trattamento delle acque reflue, che a tutt'oggi sono fermi per assenza di tecnici capaci di gestire il processo da monte a valle.

Si tratta sostanzialmente del tipico divario tra domanda e offerta di lavoro in termini di capacità professionali, che gli economisti definiscono col termine inglese "labour-mismatch".

Il problema in questo caso diventa quello di *pensare alla formazione di alcune (10-12) macrocategorie di professioni del terziario.*

Parliamo di macro-categorie, perché sarebbe assurdo pensare che meccanismi di formazione professionale, siano essi pubblici o privati, gratuiti o a pagamento, creati ad hoc o inseriti in strutture esistenti (universitarie, di specializzazione post diploma, ecc.), possano rincorrere gli specifici infiniti mestieri che si riferiscono a questo "terziario". Individuare le macro-categorie e invece possibile: il segmento terminale di professionalizzazione per gli specifici 1.000 o 100.000 mestieri del terziario si acquisirà direttamente ("on the job") o con uno sforzo personale di specializzazione del singolo.

Ma questo, in fondo, è un mini-problema: tanto più che si profila con una certa chiarezza come tutti i mestieri terziari emergenti, a base tecnologica o comunque a professionalità medio-alta, richiedano *un 40-50% di conoscenze e abilità comuni, e un ulteriore 20% di know how tipico delle singole macro-categorie.* Il che significa che i meccanismi di formazione potrebbero fornire dai due terzi ai tre quarti dei contenuti professionali necessari per esercitare la vastissima gamma di mestieri attuali e futuri.

All'esigenza ora ricordata di una formazione per le professioni medio-elevate del terziario sembra peraltro difficile, se non *irrealistico, pensare di rispondere con qualche nuovo corso da inserire nell'attuale struttura della formazione professionale e dei CFP in particolare:* tanto più che, come si è già detto, l'"expertise" di questi ultimi riguarda i mestieri operai e i mestieri impiegatizi semplici. Già oggi assistiamo – il caso Piemonte, descritto nei capitoli precedenti, lo testimonia – alla presenza in alcuni CFP di qualche corso "in più" per professioni emergenti nel terziario: ma si tratta di episodi marginali, che rimangono sconosciuti alla quasi totalità dei potenziali interessati, e dei quali peraltro poco sappiamo circa l'effettiva qualità della formazione impartita.

Noi riteniamo perciò che *accanto al nucleo storico della FP si debba avviare un secondo circuito di formazione ai mestieri del terziario a base tecnologica che saranno necessari nell'Italia dei prossimi dieci anni e che offriranno non poche occasioni di lavoro nell'industria, nel terziario, nel lavoro autonomo. Questo nuovo circuito di FP dovrebbe essere diverso da quello tradizionale. Dovrebbe restare a guida pubblica, per quanto attiene l'indirizzo generale e il controllo, ma dovrebbe anche introdurre il principio della formazione come investimento e quindi del pagamento, almeno parziale, dei corsi da parte di chi li frequenta.*

Avanzare l'ipotesi di un nuovo circuito di formazione non vuol dire che lo Stato o le Regioni debbano realizzare nuove "mega strutture", né che questo circuito debba sorgere fin dall'inizio completamente articolato, né, tantomeno, che esso debba essere gratuito. Se vogliamo che in questo Paese la formazione possa raggiungere elevati livelli qualitativi, *dobbiamo gradualmente uscire dall'ottica del servizio sociale gratuito: salvo per specifiche fasce di giovani post obbligo e post diploma (in cui essa si configura come uno strumento di politica sociale e di politica industriale) si deve far prevalere il principio che la formazione è un servizio che costa e che va considerato da chi ne usufruisce come un investimento qualificante.*

Un sistema misto, a guida pubblica con il coinvolgimento di istituzioni private nella gestione appare, infatti, la soluzione più percorribile.

In teoria i promotori del nuovo circuito di formazione potrebbero anche essere soltanto privati: ad esempio grandi aziende interessate ad entrare nel campo della formazione diffusa in un'ottica imprenditoriale, (oggi invece siamo in presenza di piccoli operatori che occupano spazi di nicchia e operano senza alcun coordinamento); oppure consorzi tra istituzioni di formazione esistenti.

Ma la soluzione "tutto privato" verrebbe probabilmente ad avere dei costi troppo elevati per chi frequenta i corsi e impedirebbe il coinvolgimento di un numero elevato di persone.

Sempre in teoria la soluzione potrebbe anche essere pubblica e gratuita come avviene per l'attuale sistema di FP regionale: ma ben conoscendo le difficoltà finanziarie che già oggi attraversano gli Assessorati regionali alla formazione, l'ipotesi del "tutto pubblico e gratuito" equivarrebbe a confinare l'avvio di un nuovo circuito nel regno delle pie illusioni e dei rinvii "sine die". Non solo: continuare sulla strada della totale gratuità dell'education anche per quanto riguarda canali di formazione del tutto nuovi, appare oggi una via superata, errata, diseducativa.

Resta il fatto che per raggiungere una massa critica e superare la soglia della significatività, non bastano le iniziative sporadiche che attualmente esistono.

Già oggi, infatti, sul mercato della formazione professionale non pubblica si trovano corsi di vario genere che preparano a professioni emergenti soprattutto nel terziario: ma si tratta di iniziative frammentarie e poco conosciute, che toccano fasce marginali di potenziali interessati.

Così come esistono importanti scuole di management e di amministrazione aziendale: ma esse si collegano a un livello elevato che ha ben poco a che vedere con le esigenze di "sapere minimo per la gestione di impresa" proprie delle migliaia o decine di migliaia di "signor Rossi" che ogni anno in Italia decidono di avviare con alterne fortune una piccola iniziativa – la mortalità delle nuove imprese oscilla intorno al 50% nei primi tre anni di vita, sintomo inequivocabile di elevata fragilità –. Ciò che occorre invece è una formazione al lavoro autonomo e, oltre a ciò, qualcosa di simile agli "incubatori" anglosassoni per l'assistenza alle nuove imprese nei primissimi anni di vita.

A una esigenza diffusa di professionalizzazione e aggiornamento non può essere data risposta tramite iniziative isolate o troppo piccole e troppo sofisticate rispetto all'effettivo fabbisogno: per questo abbiamo sollevato l'idea di un circuito formativo di tipo nuovo. Che non può evidentemente nascere senza qualcuno che ne definisca i campi di intervento e le linee guida contenutistiche, che verifichi l'adeguatezza della formazione erogata e l'efficacia di chi la eroga, che promuova l'informazione e l'orientamento dei potenziali utenti²⁴: il tutto come si è detto all'insegna della modularità,

²⁴ Perché – come abbiamo già visto – *uno dei difetti dell'attuale sistema di Formazione Professionale consiste anche nella scarsa trasparenza*: chiunque vuole diventare ragioniere sa in quale tipo di scuola e in quale luogo fisico deve recarsi, mentre è molto dubbio che una persona che desidera diventare tecnico del controllo degli alimenti o indossatore riesca a sapere con facilità dove trovare il corso di FP giusto: eppure, in entrambi i casi citati, i corsi in Piemonte esistono e si tratta – almeno per il tecnico dell'alimentazione – di professioni non sature, che offrono occasioni di lavoro. Ora è chiaro che qualora venisse avviato un circuito innovativo di formazione professionale come quello da noi proposto, *uno dei maggiori sforzi dovrebbe essere compiuto proprio nella diffusione dell'informazione. Un vero e proprio advertising, come per la pubblicità di un prodotto, di una nuova rivista, di un'enciclopedia a fascicoli periodici*. L'altro essenziale sforzo dovrebbe essere indirizzato all'*orientamento delle persone* interessate a fruire di tale tipo di formazione. Abbiamo accennato all'inizio di questo lavoro all'ipotesi di un supermercato della formazione, in cui ciascuno sceglie ciò che gli serve e gli interessa. Indubbiamente il circuito di formazione di tipo nuovo che proponiamo ha molte assonanze con questa ipotesi. Ma rispetto al self service di beni tradizionali sussiste una fondamentale differenza: che per quanto riguarda la formazione la persona deve trovare chi lo consiglia, lo orienta su come comporre un itinerario formativo rispondente ai suoi desideri, gli spieghi a quale difficoltà va incontro. È una funzione che per essere svolta seriamente deve essere professionale e neutrale: questo è un motivo che potrebbe far propendere verso un sistema a guida pubblica, anche se *non* a diretta gestione pubblica.

della massima flessibilità e, progressivamente, dell'utilizzo di nuove tecnologie educative, metodologie e didattiche che oggi consentono di accorciare i tempi di apprendimento e di accrescerne l'efficacia.

La progettazione non richiede strutture pesanti: *si tratta di analizzare e scomporre i principali mestieri di ciascuna macro-categoria*²⁵, di definire le conoscenze e le capacità necessarie, di costruire, conseguentemente un itinerario formativo tipo.

In ogni caso, per non cadere nell'astratto, per evitare di avanzare idee che rischiano di restare tali, perché non accompagnate da idonee proposte di realizzazione, proponiamo che regioni come il Piemonte (ma non solo il Piemonte) avviino gradualmente questo nuovo circuito di F.P. attraverso progetti speciali finanziati in parte dal Fondo Sociale Europeo, concernenti, in un primo tempo, anche soltanto alcune tra le più promettenti "macro-categorie" del nuovo terziario.

Crediamo che non mancheranno, se opportunamente sollecitati, i soggetti privati capaci di fornire l'expertise tecnica, la capacità formativa, il supporto gestionale a un'operazione del genere: la quale proprio perché basata – almeno agli inizi – su progetti e non su strutture pesanti, può avere il carattere di test per sondare l'effettivo interesse e le difficoltà di una formazione professionale di tipo nuovo, a larga diffusione.

Un'unica avvertenza: non servono a nulla le micro-iniziativa marginali per pochi eletti. Perché possa funzionare come test, il progetto di un nuovo circuito formativo deve essere "promosso", deve cioè poter essere conosciuto dal grande pubblico, e poter contare su energie fresche che vedano in questo tipo di formazione professionale una sfida strategica da cogliere – politica, culturale ed economica – e non un'occasione di routine per dar vita o farsi finanziare qualche corso in più.

Un'ultima osservazione: un circuito di formazione come quello ora accennato non può essere progettato in termini tradizionali. Cioè con corsi a tempo pieno di una certa durata.

Ma proprio perché si tratta di qualcosa di nuovo, per di più articolato in corsi costituiti da moduli, fruibili anche separatamente perché ciascuna unità/modulo è organica e conclusa in sé stessa (pur se collegata logicamente ad altre in una sequenza volta a configurare un itinerario formativo), noi riteniamo che progettando il secondo circuito si potrebbe aprire un di-

²⁵ Cfr. ad esempio il sistema "ANATRA" (Analisi Training Addestrativo) messo a punto da FIAT-AUTO e da ISVOR-FIAT.

scorso di fondamentale importanza: quello della flessibilità dei corsi, della loro brevità, della loro collocazione oraria tale da renderli accessibili non solo all'allievo a tempo pieno, ma anche a chi lavora e a chi studia.*

Sarebbe – a nostro avviso – il modo più concreto per avviare una risposta all'ultimo interrogativo che avevamo posto “che fare per l'aggiornamento e la formazione continua”; o meglio per la formazione di adulti e giovani che lavorano o studiano e che per propria libera scelta intendono aggiornarsi o acquisire una nuova professionalità.

Salvo i casi di crisi aziendali, o di cassa integrazione, o di riqualificazione “di massa” promesse dalle stesse imprese, non è realistico pensare che un adulto possa frequentare corsi “tipici” di formazione professionale, che durano mesi e che si svolgono negli stessi orari della normale attività lavorativa.

Di fatto l'adulto oggi fa formazione e aggiornamento professionale solo quando lo manda l'azienda. L'aggiornamento e la riqualificazione per scelta personale sono un fatto pressoché sconosciuto: sia per la pratica impossibilità di conciliarli con l'attività lavorativa, sia per l'abitudine di chi ha un impiego a considerare tutto ciò che attiene alla formazione, come qualcosa che “serve all'azienda” e che quindi deve essere “pagato” dalla stessa e svolgersi durante il tempo di lavoro.

Questo è sempre meno vero. E riteniamo che stia rapidamente aumentando – a fronte dei terremoti che stanno avvenendo nel mondo del lavoro – il numero di persone che si rendono conto di come l'aggiornamento professionale, o anche una vera e propria riqualificazione in mestieri diversi e in espansione, risulti prima di tutto a vantaggio del singolo.

Ne deriva un'ulteriore conferma dell'opportunità di progettare un nuovo circuito di formazione, articolato in moduli brevi, usufruibili in orari post-lavorativi, collegabili tra loro in un vero e proprio itinerario formativo “personalizzato”, che ciascuno possa costruirsi da sé, secondo i propri obiettivi, eventualmente con la consulenza di “orientatori”.

Proviamo a chiederci il perché del successo di alcune scuole private di lingue straniere, o dei corsi di varia natura che prosperano, a pagamento, dall'informatica all'educazione fisica. Certamente perché la gente vuole imparare le lingue, o l'informatica, o fare ginnastica: ma anche perché queste scuole hanno saputo fornire corsi in orari compatibili con le attività principali delle persone: fossero queste studenti o impiegati o lavoratori autonomi.

* La stessa formula potrebbe, nel tempo, essere estesa anche al circuito tradizionale della FP.

In sostanza per l'aggiornamento professionale degli adulti occorre un sistema che sia organizzato come le tante "schools" che insegnano lingue, dove uno può scegliere – pagando – orari, tipo di corsi, monte ore settimanale o mensile di lezioni.

Infine a favore di un nuovo circuito di formazione milita una ulteriore – a nostro avviso fondamentale – motivazione.

Diciotto anni di discussioni non son riusciti ad approdare a una riforma della Secondaria Superiore. Ciò è avvenuto per molti motivi, dei quali alcuni nobili, altri molto meno.

Tra i motivi nobili uno è certamente l'irrisolto problema di come conciliare una scuola, che deve fornire basi e strumenti culturali generali, con una scuola che fornisca una cultura professionale e un quantum di professionalizzazione direttamente spendibile sul mercato del lavoro.

È un nodo insoluto e difficilmente solubile.

Da un lato perché la scuola non è un organigramma aziendale, che possa essere drasticamente modificato in tempi brevi: essa è profondamente radicata nelle tradizioni culturali di un Paese. Sarebbe irrealistico pensare di trasformare i diversi tipi di Secondaria Superiore – basati tutti sulla convivenza di un asse umanistico e di un asse scientifico, e solo in parte invece professionalizzanti – in qualcosa di simile alle scuole specialistico-professionalizzanti del mondo anglosassone.

E sarebbe anche un errore: il rapporto al Presidente Reagan del 1984 e il più recente rapporto Mortimer sono più che espliciti nel denunciare i rischi di analfabetismo culturale provocati da scuole soltanto specialistico-professionalizzanti.

D'altro lato la difficile conciliabilità tra una formazione scolastica scientifico-culturale generale e una contemporanea formazione di cultura professionale direttamente spendibile sul mercato del lavoro urta contro un limite di carattere pratico.

Per dare una preparazione seria nelle diverse discipline occorre tempo, occorrono molte ore (oltre che, prima di tutto, bravi professori, ma questo è un altro discorso). Gli orari scolastici, di contro, non sono estendibili più di tanto. Non si può cioè pensare di tenere i giovani a scuola per 50 ore la settimana – né si può pensare, che al di là di qualche isola felice, si possano utilizzare nelle enormi dimensioni e vischiosità della scuola italiana (oltre dieci milioni di studenti e più di un milione di docenti) quelle metodologie di apprendimento "a breve" che sono in auge nelle scuole di management.

Non solo: la tendenza ormai nettamente prevalente in Italia non è certo quella di far acquisire tramite la scuola una professionalizzazione completa per singoli mestieri, né quella di far proliferare ulteriormente i tipi di istituto tecnico e di istituto professionale al fine di rincorrere un mercato del lavoro che evolve e si amplia in certi settori e si riduce in altri, secondo dinamiche difficilmente quantificabili "a priori".

Anche perché tale approccio, che pure era stato seguito nel passato, si sta rivelando sempre meno produttivo, come testimoniano le tensioni degli ultimi quindici anni sul mercato del lavoro.

La tendenza odierna è esattamente di segno opposto: da un lato sfovitire drasticamente la pleora dei circa 200 tipi diversi di istituti secondari superiori, riaccorpandoli in poche decine di indirizzi, dall'altro fornire, tramite la scuola, uno zoccolo di professionalità di base, utilizzabile in un ampio numero di mestieri, previo un completamento extra scolastico di professionalizzazione specifica.

Questa tendenza è ampiamente prevalente.

È una tendenza che ci trova d'accordo,²⁶ anche a prescindere dai progetti di riforma, su cui invece nutriamo non poche perplessità.

Ciò detto, è altrettanto vero che è ormai da quindici anni che si discute su che cosa si debba intendere per pre-professionalità o per professionalità di base (che sarebbe compito della scuola secondaria superiore fornire): ed è una discussione che, pur vedendo un vasto consenso di principio, di fatto si rivela inconcludente quando si tratta di trovare un accordo sul "fino a che punto" debba spingersi la scuola nel preparare tecnicamente i giovani alle professioni.

Da queste considerazioni l'interrogativo: "ma allora, dove può il giovane acquisire la propria professionalizzazione reale?". È questo il grande problema di oggi: un problema che sono i giovani per primi a evidenziare come risulta con chiarezza da diverse importanti ricerche compiute in questi ultimi anni. Le quali concordano sul fatto che la prima richiesta rivolta dai giovani alla scuola è proprio quella di "prepararli meglio alla professione".

²⁶ Con una parziale eccezione per gli Istituti Professionali di Stato: ci sono in Italia cinquecentomila giovani che frequentano i corsi degli Istituti Professionali di Stato per acquisire una qualifica in tre anni. Un numero così elevato di persone che cercano una scuola che prepari al lavoro e sia meno lunga degli Istituti Tecnici e dei Licei dovrebbe far riflettere attentamente le parti politiche, che oggi invece sembrano tendere ad una "fusione" dei Professionali in un biennio iniziale unico, comune ad essi come ai Licei e agli Istituti Tecnici, che renderebbe impossibile ogni concreta professionalizzazione.

Un problema che ritorna anche negli slogan dei cosiddetti “ragazzi dell’85”, pur se in forme

- che rivelano una loro profonda disinformazione su che cosa richiede oggi il mondo del lavoro;
- che, se prese alla lettera porterebbero magari alla follia di sostituire l’Informatica alla Storia e all’Italiano;
- che, infine, partono dall’illusione che si possa chiedere alla scuola anche se “migliore e diversa”, una impossibile garanzia di occupazione.

Quale risposta concreta dunque?

Abbiamo visto che i CFP riguardano essenzialmente i comparti industriali, che richiedono un sostanziale full time per tempi prolungati post obbligo e post diploma e che coinvolgono una ristretta minoranza di giovani. Siamo per altri versi convinti che, tramite il sistema scuola (anche se dovesse essere fortemente migliorato, e dovessero essere rimossi i problemi quali l’obsolescenza e l’inadeguatezza dei programmi; l’assenza di discipline importanti; le carenze dei docenti e soprattutto lo scadimento dei meccanismi di verifica e controllo dei risultati) la risposta potrà soltanto essere parziale, per ragioni – come si è visto – strutturali.

La questione porta, ancora una volta, a individuare un circuito extra scolastico con finalità esclusivamente professionalizzanti, facoltativo e opzionale così come è facoltativo per chiunque frequentare oggi un corso privato di lingue o di informatica usufruibile in orari non coincidenti con quelli scolastici o di lavoro.

In sintesi, se alla formazione si vuole attribuire (effettivamente e non solo a parole) un ruolo strategico per elevare la cultura operativa e la preparazione tecnica di una parte preponderante della popolazione (giovane e adulta), a noi sembra indispensabile l’avvio di un sistema nuovo che affianchi i tradizionali circuiti della formazione professionale e della scuola, ma sia, rispetto ad essi, *qualcosa di profondamente diverso*:

1. per *destinatari*, che sono in maggioranza persone cui non è consentita la frequenza a una formazione “full time”;
2. per *tipo di insegnamento*: che dovrebbe essere impostato su moduli brevi, tra loro collegabili, sia in funzione di itinerari formativi suggeriti per il raggiungimento di specifiche professionalità terminali (e quindi in sca-

la di crescente complessità), sia in funzione dell'interesse soggettivo di chi li sceglie e li frequenta. Moduli organizzati secondo la logica del "package", cioè impostati metodologicamente in modo da essere tanto rigorosi (nella qualità dei contenuti) quanto semplici. Al limite, i moduli iniziali di un certo itinerario formativo professionalizzante dovrebbero poter essere fruiti da chiunque fosse interessato, giovane o adulto, con scolarità elevata o con il solo background della scuola dell'obbligo.

Tecnicamente ciò è possibile.

Infatti nel campo della riqualificazione professionale attuata da importanti aziende si riesce a far acquisire conoscenze di una certa sofisticazione anche a soggetti forniti della sola licenza elementare, attraverso moduli formativi nella cui progettazione nulla è lasciato al caso e in cui sono impiegate metodologie didattiche notevolmente innovative.

3. per *le figure dei docenti*: nessun inquadramento permanente di carriera pubblico-burocratica, bensì reclutamento di tipo privatistico, a tempo, in funzione di specifici moduli; provenienza, ove possibile, dal mondo produttivo e comunque dai settori professionali verso cui sono orientati gli specifici moduli formativi loro affidati (contratti part time).
4. per *finalizzazione*: verso i settori produttivi non interessati dall'attuale formazione professionale. Cioè terziario (macro-categorie di professioni consolidate o "nuove" in espansione) e lavoro autonomo (self-employment e nuova imprenditorialità individuale o collettiva).

Può stupire quest'ultimo abbinamento tra terziario e lavoro autonomo, essendo il primo un comparto di attività, il secondo una modalità di intraprendere una attività lavorativa. Ciò che li accomuna è che sono entrambi campi in espansione e che richiedono una preparazione cui non si provvede o si provvede ben poco.

Con una differenza: mentre esiste ormai una diffusa – ma a nostro avviso un po' arrischiata – fiducia nell'espansione crescente del terziario, si trascura quasi del tutto il fatto che i prossimi quindici-venti anni vedranno una espansione forse altrettanto rapida del lavoro autonomo (al punto che alcuni autorevoli esperti ritengono che già nei prossimi due decenni si possa verificare il "sorpasso" dei lavoratori autonomi sui lavoratori dipendenti). Educare al lavoro autonomo e all'impresa e, dall'altro lato, fornire il "sapere minimo" per la gestione di impresa, dovrebbe dunque diventare un obiettivo di rilievo nella scala delle priorità formative.

Non si dimentichi che il lavoro autonomo può essere quello del singolo così come quello di più persone che decidono di dar vita ad un'impresa, sia essa una società o una cooperativa.

Ciò detto, l'aver posto l'accento sul terziario e il lavoro autonomo, non vuol dire dimenticare l'aggiornamento professionale degli adulti operanti nell'industria.

A provvedere potrebbero essere gli stessi CFP (che sono, come si è visto, prevalentemente se non esclusivamente rivolti all'industria) organizzando al loro interno interventi con le caratteristiche di flessibilità ora descritte.

4. Si può fare

Le nostre riflessioni e le nostre proposte *per migliorare le risposte dell'attuale sistema di Formazione Professionale e per attivare un nuovo circuito formativo* che si attesti sulle nuove frontiere della società del lavoro, richiedono certamente ulteriori approfondimenti e ulteriori dettagli.

Del resto, lo spirito che ha animato il nostro lavoro non è stato quello di confezionare la "soluzione", la panacea per tutti quei mali, che determinano il progressivo distacco dell'offerta formativa dalle esigenze di un mondo che cambia.

Volevamo, e lo abbiamo dichiarato sin dall'inizio, innescare un processo di più costruttiva attenzione al cambiamento da parte dei soggetti che giocano – o dovrebbero – un ruolo preminente su questi temi, siano essi pubblici o privati, appartenenti ai Centri o alle aziende e alle loro rappresentanze.

In tal senso, questa "ricerca proposta" non ha alcuna pretesa di essere né una ricetta, né la soluzione tecnocratica per la Formazione Professionale in Italia.

Preme, se mai, sottolineare un'esigenza che diventa sempre più pressante, esigenza che è insieme di natura sociale e di natura culturale:

far crescere la cultura operativa e le conoscenze tecniche di una quota rilevante della popolazione non significa solo formare persone preparate a cogliere la domanda esistente del mercato del lavoro, ma creare un volano nuovo di occasioni di lavoro e di ricchezza aggiuntiva che oggi non vengono neppure percepite.

Quello che abbiamo voluto sottolineare è che quanto abbiamo proposto *si può fare*.

La Germania, Paese che può vantare tradizioni notevolissime di cultura tecnico-professionale, e che nella sola Berlino Ovest ha 44.000 posti allievo in formazione professionale (più del doppio di tutto il Piemonte) ha sentito la necessità di lanciare una "Qualifikation Offensive" per far fronte ai nuovi fabbisogni di professionalità.

Forse anche da noi una "offensiva per innovare la Formazione" non sarebbe superflua.

Appendice I.

Nel 1984-85 il quadro delle strutture di Education in Piemonte (esclusa l'Università e la Formazione Professionale di competenza regionale) era il seguente:

- circa 720.000 allievi, di cui l'85% frequentanti strutture pubbliche;
- circa 67.000 insegnanti, per il 54% pubblici.

L'istruzione secondaria superiore in Piemonte

Le Scuole Materne contavano 1782 sedi (824 pubbliche); con circa 36.000 bambini, dei quali il 48% frequentava sedi pubbliche e circa 7.100 insegnanti, per il 54% pubblici.

Gli scolari delle Elementari erano 235.000, per il 93% frequentavano scuole pubbliche; gli insegnanti erano circa 22.300, per il 96% pubblici; le sedi 2574, per il 94% pubbliche.

Gli alunni delle scuole Medie Inferiori erano all'incirca 391.000; per il 92% frequentavano scuole statali; gli insegnanti 20.200 di cui il 93% statali; le sedi 822 di cui 713 statali (87%).

L'istruzione Secondaria Superiore poteva contare su 628 sedi di cui 430 pubbliche (68%); gli studenti erano un po' meno di 176.000; per l'84% iscritti alla scuola pubblica; i docenti 37.100 di cui circa l'81% insegnavano in scuole pubbliche.

Nel 1984-85 il quadro delle strutture di education in Piemonte – esclusa l'Università e la Formazione Professionale di competenza regionale – era il seguente:

- circa 720.000 allievi, di cui l'85% frequentanti strutture pubbliche;
- circa 67.000 insegnanti, per l'87% del settore pubblico;
- oltre 5.800 sedi, per il 76% pubbliche.

Le Scuole Materne contavano 1782 sedi (824 pubbliche); con circa 96.000 bambini, dei quali il 48% frequentava asili pubblici, e circa 7.100 insegnanti, per il 54% pubblici.

Gli scolari delle Elementari erano 255.000, per il 93% frequentavano scuole pubbliche; gli insegnanti erano circa 22.300, per il 96% pubblici; le sedi 2571, per il 94% pubbliche.

Gli alunni delle scuole Medie Inferiori erano all'incirca 191.000; per il 92% frequentavano scuole statali; gli insegnanti 20.200 di cui il 93% statali; le sedi 822 di cui 713 statali (87%).

L'istruzione Secondaria Superiore poteva contare su 628 sedi di cui 430 pubbliche (68%); gli studenti erano un po' meno di 176.000, per l'84% iscritti alla scuola pubblica; i docenti 17.100 di cui circa l'81% insegnavano in scuole pubbliche.

Nel seguito è fornito un quadro dettagliato dell'istruzione Secondaria Superiore in Piemonte.

Licei

Gli studenti liceali in Piemonte risultavano essere nel 1984-85 un po' più di 39.000 e rappresentavano il 22% degli iscritti nelle scuole secondarie superiori. La loro ripartizione era la seguente:

- Liceo Scientifico 64%
- Liceo Classico 26%
- Liceo Linguistico 10%

La durata dei corsi per ciascuno di essi è di cinque anni; il diploma di maturità permette di proseguire gli studi all'Università.

Magistrali

Gli studenti erano circa 14.000 e rappresentavano l'8% degli iscritti nelle scuole secondarie superiori. La loro ripartizione era la seguente:

- Istituto Magistrale 82%
- Scuola Magistrale 18%

L'Istituto Magistrale dura quattro anni, permette di insegnare nelle scuole Elementari, di accedere alla facoltà di Magistero, o, frequentando un altro anno, a tutte le facoltà universitarie. La Scuola Magistrale dura tre anni e prepara all'insegnamento nelle scuole Materne.

Istituti Tecnici

Gli iscritti agli istituti tecnici erano i più numerosi in assoluto: oltre 82.000 pari al 47% della popolazione degli iscritti alle scuole secondarie superiori in Piemonte. La loro ripartizione nei diversi indirizzi risultava la seguente:

- Ist. Tec. Commerciale 39%
- Ist. Tec. Industriale 35%
- Ist. Tec. Geometri 13%
- Ist. Tec. Periti Aziendali 9%
- Ist. Tec. Agrario 2%
- Ist. Tec. Femminile 1%
- Ist. Tec. Aeronautico 0,2%

Ogni indirizzo è a sua volta suddiviso in diverse specializzazioni, come indicato nella tabella A.1.

La durata è di cinque anni; il diploma di perito consente di entrare nel mondo del lavoro (come tecnico o impiegato) o di proseguire gli studi all'Università.

Scuole Superiori Sperimentali

Alle scuole superiori di tipo sperimentale risultavano iscritti oltre 4.500 studenti, meno del 3% della popolazione della secondaria superiore.

Sorte in previsione della riforma della Secondaria Superiore, presentavano alcune novità rispetto ai modelli tradizionali: bienni unici; indirizzi professionalizzanti; programmi; modalità d'esame; esperienze sul campo; ecc.

Istituti Professionali di Stato

Agli Istituti Professionali di Stato risultavano iscritti oltre 31.000 studenti: il 18% della popolazione delle secondarie superiori del Piemonte. La loro ripartizione nei diversi indirizzi era la seguente;

- Commerciale 42%
- Industriale 39%
- Alberghiero 9%
- Agrario 5%
- Femminile 5%

Ogni indirizzo è a sua volta suddiviso in diverse specializzazioni, come indicato nella tabella A.2.

La durata è in genere di tre anni, ma esistono corsi di durata biennale o quadriennale. Al termine si ottiene una qualifica che consente l'ingresso nel mondo del lavoro come manodopera specializzata, oppure l'accesso a un biennio integrativo con diploma, che consente di proseguire gli studi all'Università.

Artistico

Gli studenti erano circa 4.500, il 2,5% della popolazione degli iscritti alla secondaria superiore, e risultavano così ripartiti:

- Liceo Artistico 59%
- Istituto Statale d'Arte 41%

Il Liceo Artistico dura quattro anni e consente l'accesso all'Accademia di Belle Arti. L'Istituto d'Arte, presente in Piemonte con otto specializzazioni*, rilascia la qualifica di Maestro d'Arte, dura tre anni e può proseguire con un biennio di maturità di accesso all'Università.

Conservatorio e Istituti Musicali

In Piemonte sono presenti tre conservatori e ventotto Istituti Musicali riconosciuti dalla Regione; in essi – accanto all'eventuale scuola dell'obbligo – si consegue il diploma di strumento o canto, che abilita alla professione; è possibile proseguire gli studi all'Accademia di Santa Cecilia in Roma.

* Maestro d'Arte: dei metalli; della ceramica; del legno; delle pietre dure; di decorazione pittorica; disegno architettura arredamento; disegno moda e costume; disegno tessuto.

Tabella a1: *Specializzazioni degli ISTITUTI TECNICI: n° sedi in Piemonte.*

	TO	AL	AT	CN	NO	VC	Tot.
perito agrario	2						2
perito agrario viticoltura enologia				1	3	1	5
maturità tecnica femminile	1						1
ragioniere e perito commerciale	45	8	4	13	9	11	90
ragioniere programmatore	2				1		3
perito aziendale corr. lingue estere	17				5		22
perito aeronautico pilota	1						1
perito aeronautico contr. traffico aereo	1						1
perito tecnico costruzioni aeronautiche	2	1			1		4
geometra	16	7	2	5	4	3	37
perito elettronica industriale	8	3		1	1		13
perito industriale in elettrotecnica	7		1	2	4	2	16
perito industriale in telecomunicazioni	1						1
perito chimico tintore	1					1	2
perito chimico conciario	1				1		2
perito chimico industriale	3	2		2	1	1	9
perito ind.le energia nucleare	1						1
perito arti fotografiche	1						1
perito arti grafiche	1						1
perito industrie meccaniche	11	4		2	7	4	28
perito industrie meccaniche di precisione	1						1
perito industrie metalmeccaniche	1	2	2	2			7
perito industriale per maglieria					1		1
perito tessile	1				1	1	3
perito tecnico informatica per industrie	6	1		1	1		9
economa dietista	1						1
Totali	132	28	9	29	40	24	262

Fonte: Guida all'Orientamento Scolastico della Regione Piemonte; elaborazione Fondazione Agnelli.

Tabella a2: *Specializzazioni degli ISTITUTI PROFESSIONALI DI STATO: n° sedi in Piemonte.*

	TO	AL	AT	CN	NO	VC	Tot.
agrotecnico	4	1	2	4			11
conduttore azienda zootecnica	1						1
esperto coltivatore	1	1		2			4
esperto floricoltore e giardiniere					1		1
esperto frutticoltore				1			1
silvicoltore e apicoltore					1		1
viticoltore e cantiniere	2		1	1			4
meccanico operatore agricolo	1					1	2
addetto contabilità aziendale	6	4	1	2	2	2	17
addetto segreteria aziendale	20	6	1	11	5	3	46
analista contabile	4	2	1	1			8
applicato servizi amministrativi	6			1			7
operatore commerciale		1	3		1	1	6
segretario di amministrazione	4	2	1	2		2	11
stenodattilografo	3				3	1	7
apparecchiatore elettronico	3	1	1	1		2	8
montatore riparatore RAI/TV	2			1		1	4
tecnico industrie elettriche-elettroniche	5	1	2	1	2	2	13
operatore chimico				1	1		2
tecnico industrie chimiche				1	1		2
preparatore laboratorio chimico biologico	1						1
disegnatore grafico pubblicitario	1						1
tecnico grafico pubblicitario	1						1
fotografo generico	2						2
fotolitografo	2						2
litoimpresore	1						1
tecnico industria grafica	1						1
tipocompositore	1						1
disegnatore pubblicitario	1						1
costruttore su macchine utensili	10	2	2	3	3	4	24
elettricista e installatore elettromeccanico	6	3	2	3	3	3	20
meccanico riparatore autoveicoli	2	1	1			2	6
tecnico industrie automobilistiche	1						1
tecnico industrie meccaniche	6	1	2	1	2	2	14
assistente tessile					1		1
odontotecnico	4	1	1			1	7
addetto sala bar	4			1	2	2	9
addetto seg. e ammin. alberghiera	4						4
addetto servizi cucina	4			1	2	2	9
addetto uffici turistici	1	1			1		3
operatore turistico	1	1			1		3
tecnico attività alberghiera	1						1
Totali	117	29	21	39	32	31	269

Appendice II.

I Centri di Formazione Professionale, indicati nei paragrafi 1/81 della Regione, risultano essere 97 (compresi quelli istituiti per legge al Istituto di periti 47 in provincia di Torino, 17 in quella di Alessandria, 8 nella provincia di Asti, 10 in quella di Cuneo, 7 in quella di Novara e 8 nella provincia di Vercelli).

Gli altri 1000 corsi di FP erano così distribuiti:

	1000 Abband.	1000 occupati
Alessandria	0,23	0,21
Asti	0,22	0,23
Cuneo	0,23	0,22
Novara	0,22	0,23
Torino	0,23	0,22
Vercelli	0,13	0,22

Distribuzione geografica dei CFP piemontesi per comparti di destinazione finale

Le cartine di pagina 186 a pagina 173 indicano la distribuzione geografica dei Centri di Formazione Professionale in relazione ai 16 comparti in cui sono suddivisi i corsi.

Dall'insieme di esse risulta una fotografia che dà un'idea approssimativa delle diverse vocazioni produttive locali, ma anche dei punti di forza e di debolezza del sistema di Formazione Professionale piemontese.

I Centri di Formazione Professionale, indicati nel piano 84/85 della Regione, risultavano essere 97 (compresi quelli istituiti presso gli Istituti di pena): 47 in provincia di Torino; 17 in quella di Alessandria; 3 nella provincia di Asti; 13 in quella di Cuneo; 9 in quella di Novara; 8 nella provincia di Vercelli.

Gli oltre 1000 corsi di FP erano così distribuiti*

	n. corsi FP / 1000 Abitanti	n. corsi FP / 1000 occupati
media Piemonte	0,24	0,58
Alessandria	0,40	1,01
Asti	0,15	0,34
Cuneo	0,23	0,51
Novara	0,22	0,53
Torino	0,24	0,59
Vercelli	0,13	0,32

Le cartine da pagina 186 a pagina 188 indicano la distribuzione geografica dei Centri di Formazione Professionale in relazione ai 16 *comparti* in cui sono suddivisi i corsi.

Dall'insieme di esse risulta una fotografia che dà un'idea approssimata delle diverse vocazioni produttive locali, ma anche dei punti di forza e di debolezza del sistema di Formazione Professionale piemontese.

* Luglio 1984; dati di popolazione e occupazione forniti da Ufficio Studi dell'Unione Industriale Torino; elaboraz. Fondazione Agnelli.

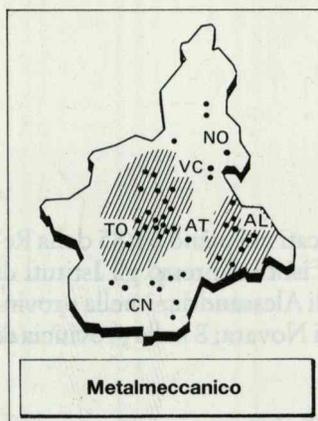


Fig. A1

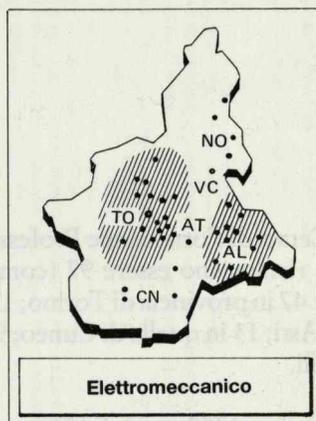


Fig. A2

Fig. A3

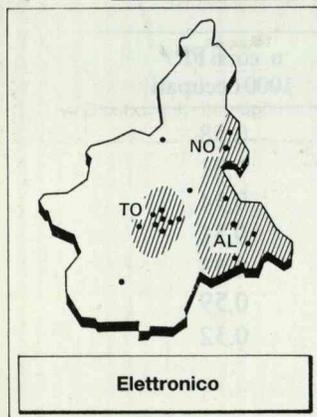


Fig. A4

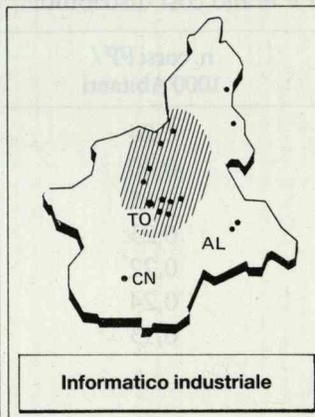


Fig. A5

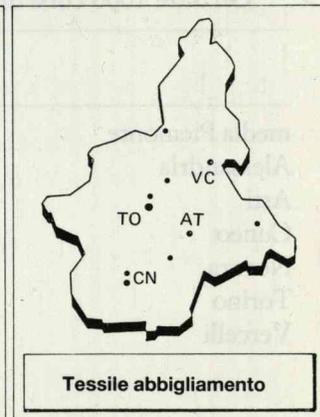


Fig. A6

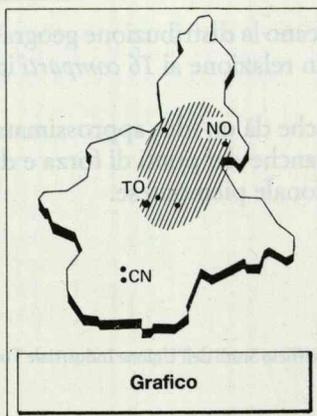
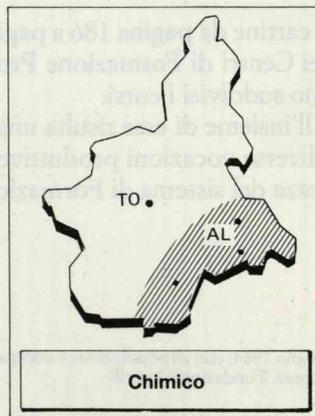


Fig. A7



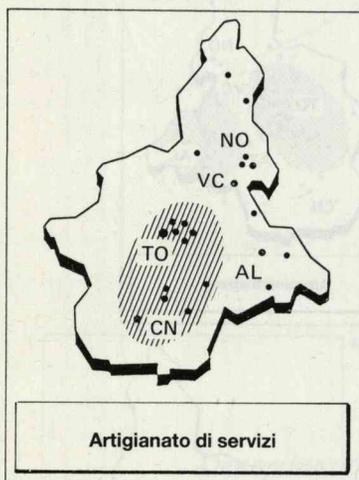


Fig. A8

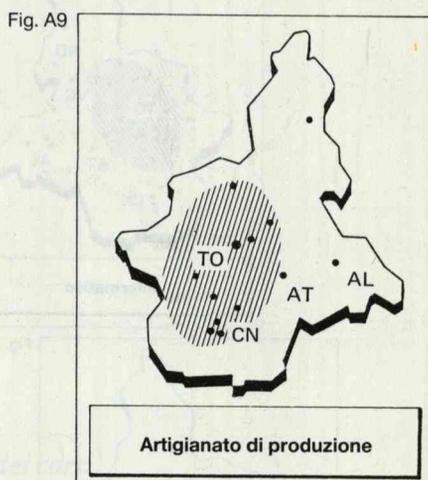


Fig. A9

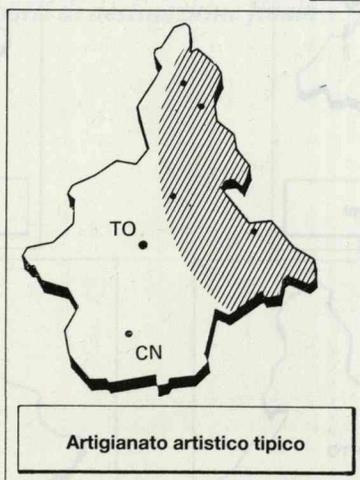
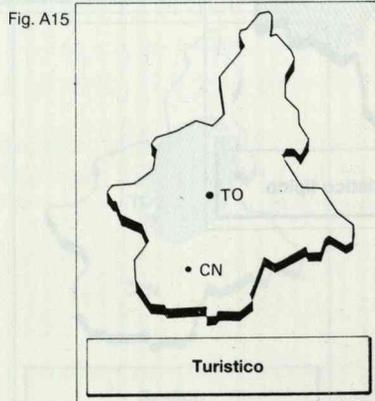
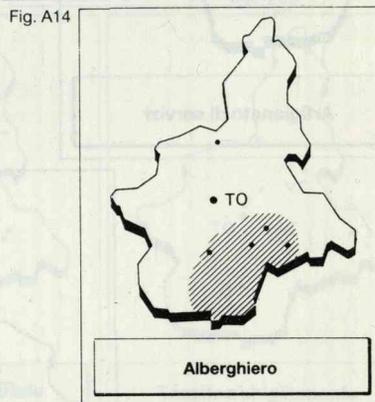
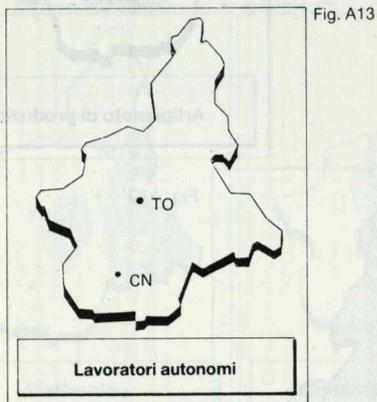
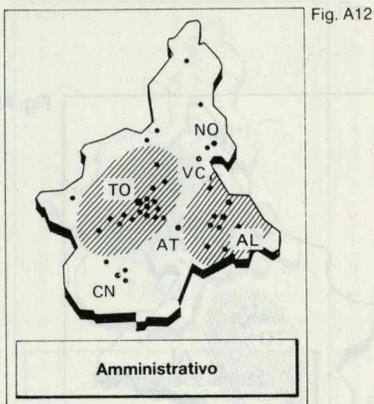
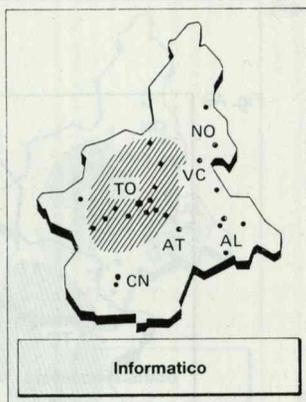


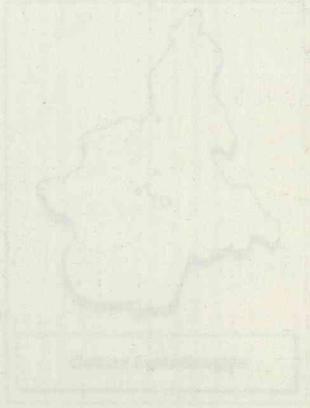
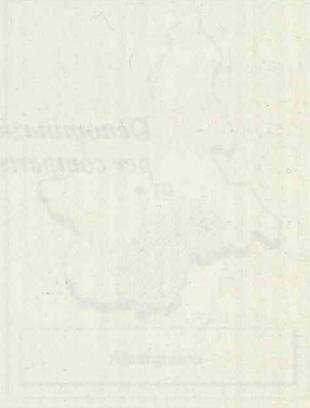
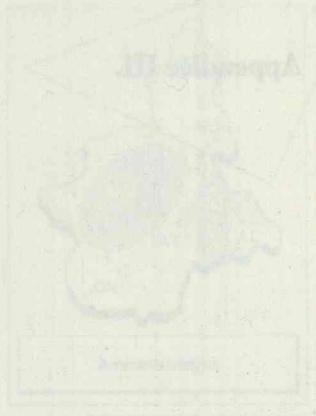
Fig. A10



Appendice III.

Simbologia utilizzata per individuare le tipologie finali dei corsi

Tipologia	Primo percorso di corso	Secondo percorso di corso	Finalized	Corsi speciali
Primo quadriennale	A	H	O	X
Frequenza corsi base	<i>Denominazioni e tipologie dei corsi per comparti di destinazione finale</i>			
Frequenza post- quadriennale	C	L		
Specializzazione post- quadriennale	P	M	T	
Frequenza post- diploma	E	N		
Specializzazione post- diploma	F	O		
Conduttore impianti termici				
Studenti bilingui				



Dominazioni e tipologie dei corsi
per caratteri di destinazione finale

Simbologia utilizzata per individuare le tipologie-livelli dei corsi.

Tipologia Livelli/ certificazioni	Primo inserimento lavoro	Lavoratori occupati	Finalizzati	Corsi speciali
Prima qualifica	A	H	Q	X
Frequenza corsi base				Y
Frequenza post. qualifica	C	L		
Specializzazione post. qualifica	D	M	T	
Frequenza post. diploma	E	N		
Specializzazione post. diploma	F	O		
Conduttore impianti termici		P		
Studenti laureati	*			

Comparto: METALMECCANICO

	Denominazioni di corso	N° corsi	Tipologie/ livelli
01	Costruttore al banco con aus. M.U. indir. attrezzista	96	95A +1H
02	Costruttore su M.U. indirizzo tornitore	53	48A +5H
03	Costr. al banco con aus. M.U. indir. montat.-manut.	31	31A +1M
04	Costr. al banco con aus. M.U. indir. attrezz.-stamp.	12	6A +6H
05	Costr. carpenteria e saldatura indirizzo carpentiere	9	8A +1M
06	Operatore con M.U. tradizionali e a C.N.	8	8T
07	Costruttore su M.U.	7	6A +1Y
08	Costruttore su M.U. indirizzo fresatore	7	5A +2H
09	Costruttore carpenteria e saldatura indir. saldatore	6	6A
10	Costruttore al banco con aus. M.U.	4	3A +1T
11	Costruttore su M.U. indirizzo tornitore fresatore	4	2H+1L+1T
12	Costr. su M.U. indir. tornitore-rettificatore-fresatore	2	2A
13	Costruttore su M.U. indirizzo tornitore-rettificatore	2	2A
14	Tecniche pneumatiche	2	2F
15	Inglese	2	2N
16	Conduttore di generatori di vapore	2	2P
17	Attrezzista stampista	2	2T
18	Costr. al banco con aus. M.U. indir. manutentore	1	1A
19	Saldatore a norme ASME	1	1D
20	Operatore su M.U. a CN	1	1D
21	Tirocinio per manutentori	1	1D
22	Tecnico prove non distruttive	1	1F
23	Tecnico presse a iniezione	1	1F
24	Tecnico impianti di lavoraz. con asportaz. di truciolo	1	1F
25	Operatore manutentore pneumatico	1	1F
26	Tecniche di elettroerosione	1	1F
27	Manutentore meccanico di macchine agricole	1	1H
28	Saldatura e impianti a gas	1	1L
29	Operatore gest. produz. per asportazione di truciolo	1	1L
30	Saldatore EL/OA	1	1L
31	Carpenteria	1	1L
32	Montatore manutentore imp. pneum. oleodinam.	1	1M
33	Manutentore meccanico di oleopneumatica	1	1M
34	Oleopneumatica	1	1M

	Denominazioni di corso	N° corsi	Tipologie/ livelli
35	Saldatore OA e 2B TIGITB	1	1M
36	Meccanico montat. manutent. e imp. manutenz.	1	1T
37	Montat. manutent. meccanico e elettrofluidico	1	1T
38	Operat. su M.U. trad. e CN - mont. mecc. e elettrofl.	1	1T
39	Operatore su M.U. tradizionali	1	1T
40	Manutenz. elettropneum. di 1° intervento	1	1T
41	Montat. con prevalente attività meccanica	1	1T
42	Manutent. pneumat. e oleodinam. per l'automaz.	1	1T
43	Operatore su M.U. tradiz. sist. comando oleopneum.	1	1T
44	Operatori di manutenzione dei sist. di automazione	1	1T
45	Operatore attrezzista per la costruzione di stampi	1	1T
46	Costruttore di carpenteria e saldatura	1	1T
47	Manutentore M.U. e automatismi	1	1T
48	Tecnico della gestione della produzione	1	1V

Comparto: ELETTROMECCANICO

01	Montatore manutentore sistemi comando e controllo	82	79A +3H
02	Impiantista civile e industriale	19	15A+1H+3X
03	Impiantista e manutentore industriale	4	3A +1D
04	Installatore reti telefoniche	2	2A
05	Impiantista civ. e ind. - mont. man. sist. com. contr.	2	2A
06	Tecnico impianti interni telefonici	1	1D
07	Operat. man. oleoelettropneumatica imp. autom.	1	1D
08	Mont. e progr. automat. e sist. elettr. con PLC	1	1D
09	Tecnico sistemi fluido meccanici	1	1E
10	Tecnico servizio manutenzione	1	1E
11	Tecnico manutenzione impianti pneumatici	1	1F
12	Elettromeccanico	1	1H
13	Progettista costr. sistemi automatici rigidi	1	1L
14	Montatore e riparatore elettronico	1	1M
15	Progettista e costrutt. sistemi in logica programmata	1	1M
16	Tecnico di manutenz. sistemi automazione	1	1T
17	Impiantista manutent. sistemi automazione.	1	1T

Comparto: ELETTRONICO

	Denominazioni di corso	N° corsi	Tipologie/ livelli
01	Elettronico industriale	48	46A+1L+1X
02	Elettrotecnica	3	3A
03	TV colore	3	2D + 1M
04	TV bianco e nero	2	2A
05	Tecnico sistemi fluidi elettro-elettronici	1	1E
06	Elettronica di base	1	1L
07	Tecniche di interfacciamento	1	1L
08	Elettronica digitale e microprocessore	1	1L
09	Operatore microprocessori	1	1M
10	Operatore su macchine elettroniche	1	1N
11	Operatore su processi industriali automatizzati	1	1N
12	Controlli automatici e servomeccanismi	1	1N
13	Organizzaz. gestione della produzione	1	1N
14	Microprocessore: progr. base e appl. all'industria	1	1N
15	Tecnologie per circuiti stampati	1	1N
16	Tecniche avanzate microprocessori	1	1N
17	Sistemi a microprocessore	1	1/0
18	Operat. su imp. automatizz. con microprocessore	1	1/0
19	Progettista hardware sist. automaz. controll. robot.	1	1V
20	Applicaz. microprocessori nelle telecomunicaz.	1	1V
21	Progettista hardware sist. automaz. a microprocessori	1	1V
22	Tecnico strumentazione elettromedicale	1	1V
23	Tecnico hardware sist. automatizzati	1	1V
24	Montatore manutentore home computers e terminali	1	1X

Comparto: INFORMATICO INDUSTRIALE

01	Operatore PLC	6	3F+1/0+1T+1V
02	Oper. programmat. M.U. a C.N.	3	1M+1Q+1V
03	Progettista di software sist.	2	2F
04	Tecnico di programmaz. e analisi	2	2F
05	Tecnico di ingegneria elettronica	2	2F
06	Introduzione all'informatica	2	2N
07	Applicaz. ind. di microprocessori	1	1F
08	CAM/CAD per tecnici aziendali	1	1L

	Denominazioni di corso	N° corsi	Tipologie/ livelli
09	Operatore di logica cablata e programmata	1	1N
10	Appl. grafica del personal e del professional comp.	1	1N
11	Data communication rete	1	1N
12	Automaz. officina e problematiche CAD/CAM	1	1N
13	Software avanzato per controllo processi	1	1N
14	Tecnologie del software: il Forth	1	1N
15	Metodologie CAD	1	1N
16	Automazione industriale	1	1/0
17	Programm. di robot e processi automatici	1	1/0
18	Progr. per controllo numer. e controll. programm.	1	1/0
19	Programmatore con Basic	1	1/0
20	Programm. in Basic su personal computer	1	1/0
21	Tecnico programm. M.U. a C.N.	1	1T
22	Progr. M.U. a C.N. e macch. coll.-sist. CAD/CAM	1	1V
23	Tecnico sistemista sist. automazione	1	1V
24	Tecn. comm. per personal e professional computers	1	1V
25	Acquisizione e manipolazione dati	1	1V
26	Tecnico sist. per macchine e impianti automatici	1	1V
27	Tecnico CIM (computer integrated manufacturing)	1	1*

Comparto: TESSILE ABBIGLIAMENTO

01	Confezionista	24	23A	+1Y
02	Filatura	1	1A	
03	Tessitura	1	1A	
04	Tintoria e finissaggio	1	1A	
05	Maglieria	1	1A	
06	Manutenzione macchine tessili	1		1D
07	Assistente di filatura	1		1L
08	Assistente di tessitura	1		1L

Comparto: GRAFICO

01	Operatore grafico	6	5A	+1X
02	Op. graf.: fot. graf.-fotolit.-comp.-impr. tip.-lit.-leg.	1	1A	
03	Corso propedeutico grafici polivalenti	1	1A	
04	Composit. fotoripr. legat. form. offset stampat.	1	1A	
05	Stampatore	1	1A	

	Denominazioni di corso	N° corsi	Tipologie/ livelli
06	Format. ind. tipograf. offset	1	1A
07	Format. offset-stampat.-legatore	1	1A
08	Compositore	1	1A
09	Oper. graf.: comp. impress. tip.-litogr.-legatore	1	1A
10	Oper. graf.: fot. gen fot. graf.-fotolitografo	1	1A
11	Compositore fotoriproduttore legatore	1	1A
12	Tecnico linguaggio video	1	1L
13	Tecnico grafico	1	1M
14	Corso avanzato di tecnica pubblicitaria	1	1T
15	Operatore serigrafico	1	1Y
16	Propedeutico legatore	1	1Y

Comparto: CHIMICO

01	Analista chimico	4	4A
02	Tecnico di analisi chimico-strumentale	1	1D
03	Tecnico per il controllo ambientale	1	1V
04	Addetto controllo qualità alimenti	1	1F

Comparto: ARTIGIANATO DI SERVIZI

01	Conduttore impianti termici	32	32P
02	Meccanico d'auto	20	20A
03	Termoidraulico	13	11A +2H
04	Montatore riparatore TV bianco e nero	7	5A +2X
05	Idraulico lattoniere gasista	6	5A +1H
06	Montatore riparatore radio - TV color	4	4A
07	Elettrauto	3	3A
08	Estetista	2	2A
09	Acconciatore	2	2A
10	Colore - Arredo Urbano	2	2A
11	Montatore riparatore app. termotecn. - solari	2	2A
12	Montatore manutent. elettrodomestici	2	2X
13	Propedeutico	2	2Y
14	Arredo ligneo	1	1A
15	Man. equip. per telecomunicaz. profess. - civili	1	1A
16	Montat. riparatore apparecch. termotecniche	1	1A
17	Tappezziere in stoffa	1	1A

	Denominazioni di corso	N° corsi	Tipologie/ livelli
18	Impiantista elettroidraulico	1	1A
19	Termotecnico	1	1F
20	Tecnico contenimento consumi energetici	1	1F
21	Programmazione impianti termici	1	1F
22	Impiantista pannelli solari	1	1F
23	Seminari aggiornamento termotecnici	1	1L
24	Manutenzione impianti depurazione	1	1L
25	Parrucchiere	1	1X
26	Propedeutico riparazione elettrodomestici	1	1Y

Comparto: ARTIGIANATO DI PRODUZIONE

01	Pellettiere	4	3A +1X
02	Falegname	4	2A+1X+1Y
03	Propedeutico	3	3Y
04	Confezionista	2	2A
05	Maglierista	2	2A
06	Pasticciere panificatore	2	2A
07	Edile	2	2A
08	Sartoria	1	1A
09	Confezionista macchin. pellicciaio	1	1A
10	Tecnico di cantiere	1	1N
11	Gestione azienda artigiana	1	1/0
12	Ebanista falegname	1	1X

Comparto: ARTIGIANATO ARTISTICO TIPICO

01	Orafo	7	7A
02	Lapidei	3	3A
03	Confezionista su misura	2	2A
04	Ebanista	1	1A
05	Tessitura con telaio a licci	1	1A
06	Tecniche dell'arazzo contemporaneo	1	1A
07	Ricamatrice punnetto	1	1M
08	Tessitrice telaio manuale	1	1M

Comparto: INFORMATICO

	Denominazioni di corso	N° corsi	Tipologie/ livelli
01	Produzione elettronica testi	10	9F +1/0
02	Programmat. EDP (Basic-Pascal)	6	6F
03	Operatore EDP	6	5C +1F
04	Office automation	4	4F
05	Programmat. EDP (Basic)	4	1F +3/0
06	Elaboraz. dati contabilità	3	3F
07	Programmatore Basic	3	3F
08	Programmatore EDP (Basic-Cobol)	3	2F +1V
09	Introduzione all'informatica	2	1F +IM
10	Programmatore Pascal	2	2F
11	Programmatore Cobol	2	2F
12	Immagine elettronica e sistemi audiovisivi	2	1F +1V
13	Scrittura elettronica e sistemi EDP	2	2F
14	Operatore sistemi di scrittura	2	2E
15	Elaborazione dati contabilità automatizzata	2	2F
16	Elaborazione dati amministrazione del personale	2	2F
17	Stage formativo import-export	1	1E
18	Amministrazione del personale su elaboratore	1	1F
19	Sistemi integrati di scrittura	1	1F
20	Contabilità generale in EDP	1	1F
21	Contabilità di magazzino in EDP	1	1F
22	Operatori emittenti radiotelevisive	1	1F
23	Operatori Basic logica di programmazione	1	1F
24	Linguaggio Cobol	1	1F
25	Programmatore (RPG2-Basic)	1	1F
26	Gestione amm.va con supporto EDP	1	1F
27	Programmazione avanzata in RPG2	1	1F
28	Produzione elettronica testi stenotipia michela	1	1F
29	Esperto contabilità con supporto EDP	1	1F
30	Programmatore EDP (Cobol)	1	1F
31	Operatore contabile EDP	1	1F
32	Nuove tecnologie nel settore medico	1	1N
33	Linguaggi EDP Cobol e Pascal	1	1/0
34	Operat. sist. di scrittura e produz. elettronica testi	1	1/0
35	Corso base sull'uso del computer	1	1/0

	Denominazioni di corso	N° corsi	Tipologie/ livelli
36	Analista programmatore tecnico scientifico	1	1V
37	Analista programmatore software di base	1	1V
38	Analista programmatore software gestionale	1	1V
39	Analista programmatore software grafico	1	1V
40	Tecnico sviluppo sistemi e assistenza	1	1V
41	Analista programmatore software applic. gest.	1	1V
42	Tecnico arredamento e architettura	1	1V

Comparto: AMMINISTRATIVO

01	Addetto lavoro d'ufficio indirizzo amministrativo	30	30A
02	Addetto lavoro d'ufficio indirizzo contabile	17	17A
03	Add. lav. uff. ind. contabilità con enti esterni	16	16A
04	Add. lav. uff. ind. acquisti e vendita	13	13A
05	Inglese tecnico finalizzato	11	11N
06	Add. lav. uff. ind. amministraz. e gest. personale	10	10A
07	Add. lav. uff. ind. contabilità generale e industriale	10	10A
08	Amministrazione del personale	8	7F +1/0
09	Contabilità IVA	6	6F
10	Paghe e contributi	6	6F
11	Contabilità generale	6	6F
12	Italiano per stranieri	5	5N
13	Lingue estere commerciali	4	3E +1L
14	Gestione aziendale	4	2F +2V
15	Francese tecnico finalizzato	4	4N
16	Addetto lavoro d'ufficio indirizzo turistico	3	3A
17	Esperto fiscale	3	3F
18	Inglese tecnico	3	3N
19	Addetto lavori d'ufficio	2	2A
20	Addetto lavori d'ufficio indirizzo gestionale	2	2A
21	Introduzione all'office automation	2	2D
22	Traduttore commerciale (inglese)	2	2F
23	Tedesco tecnico	2	2N
24	Centralinista cieco	2	2X
25	Add. lav. uff. corrispondente comm. lingue estere	1	1A
26	Contabile per aziende a gestione familiare	1	1A
27	Addetto lavori d'ufficio indirizzo assicurativo	1	1A

	Denominazioni di corso	N° corsi	Tipologie/ livelli
28	Gestione del personale e contabilità fiscale	1	1D
29	Corso di pratica contabile	1	1D
30	Lingue estere	1	1E
31	Corso di consulenza fiscale e tributaria	1	1F
32	Corso di marketing	1	1F
33	Capo contabile	1	1F
34	Analisi di bilancio e procedure di revisione	1	1F
35	Controllo di gestione	1	1F
36	Esperto marketing	1	1F
37	Contabile con mansioni di concetto	1	1F
38	Contabilità fiscale	1	1F
39	Traduttore commerciale (inglese-francese)	1	1F
40	IVA e contabilità automatizzata	1	1F
41	Elaborazione dati amministrazione del personale	1	1F
42	Pratica fiscale	1	1F
43	Lingua inglese commerciale	1	1F
44	Contabilità e gestione aziendale	1	1F
45	IVA e legislazione tributaria	1	1F
46	Esperto tecniche d'ufficio	1	1F
47	Esperto contabilità d'azienda	1	1F
48	Addetto revisione bilanci	1	1F
49	Esperto amministrazione del personale	1	1F
50	Esperto import-export	1	1F
51	Addetto contabilità IVA e paghe	1	1F
52	Corso IVA	1	1F
53	Gestione aziendale per imprenditori artigiani	1	1L
54	Inglese tecnico elettronico informatico	1	1N
55	Traduttore commerciale lingue estere	1	1N
56	Conoscenze linguistiche per rapporti con l'estero	1	1N
57	Contabilità IVA e procedure fiscali	1	1N
58	Italiano per stranieri avanzato	1	1N
59	Italiano per stranieri elementare	1	1N
60	Tedesco tecnico finalizzato	1	1N
61	Inglese finalizzato 1° livello	1	1N
62	Francese	1	1/O

	Denominazioni di corso	N° corsi	Tipologie/ livelli
63	Tirocinio per esperto commercio estero	1	1V
64	Propedeutico	1	1Y

Comparto: LAVORATORI AUTONOMI

01	Operatore commerciale	3	3A
02	Indossatore/indossatrice	1	1A

Comparto: ALBERGHIERO

01	Addetto cucina	9	7A+1X+1Y
02	Addetto sala bar	7	7A
03	Addetto cucina/sala bar	2	2A
04	Aggiornamento operatori settore ristorazione	1	1L
05	Propedeutico	1	1Y

Comparto: TURISTICO

01	Addetto servizi turistici	2	2A
02	Stage formativo turistico alberghiero	1	1E
03	Esperto servizi turistici	1	1F

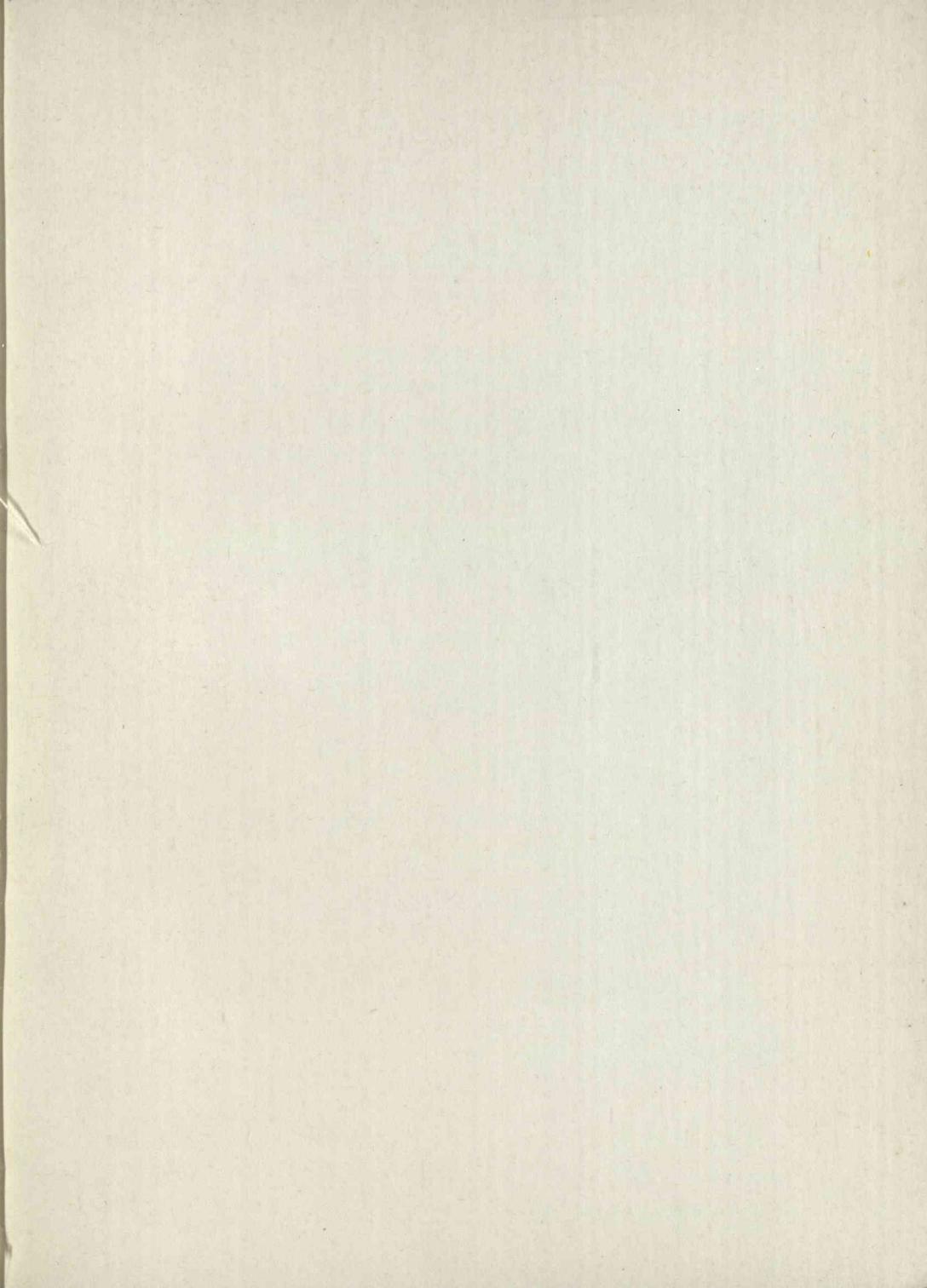
Comparto: COLTURE E GIARDINAGGIO

01	Giardiniere comune	2	2A
02	Giardiniere	1	1D
03	Giardiniere floricoltore	1	1X
04	Propedeutico	1	1Y
05	Ortofloricoltore	1	1Y
06	Propedeutico ortoflorafrutticoltura	1	1Y

Section	Item	Description	Remarks
SECTION I	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7
	8
	9
	10
SECTION II	11
	12
	13
	14
	15
	16
	17
	18
	19
	20
SECTION III	21
	22
	23
	24
	25
	26
	27
	28
	29
	30

Finito di stampare il 1° Ottobre 1986
dalle Arti Grafiche Fratelli Biamino - Torino
Graphic Design: Promoteam - Torino

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY



Fon
Giova

L. 30.000 (IVA INCLUSA)

8
1