

FrancoAngeli

Marco Zaganella

**PROPOSTE
PER LO SVILUPPO
DELLA FORMAZIONE
CONTINUA IN ITALIA**

FONDITALIA |
Fondo Formazione Italia



Fondazione Ugo Spirito
e Renzo De Felice
Roma

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: *www.francoangeli.it* e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

Marco Zaganella

**PROPOSTE
PER LO SVILUPPO
DELLA FORMAZIONE
CONTINUA IN ITALIA**

FrancoAngeli

Copyright © 2016 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

INDICE

Premessa	pag.	7
Introduzione. I mutamenti del mondo del lavoro e la centralità della formazione continua	»	13
1. Rivoluzione tecnologica e aggiornamento del capitale umano	»	19
2. Il ruolo delle Parti Sociali	»	27
3. Il problema del finanziamento	»	37
4. Il monitoraggio della qualità	»	47
5. Il riconoscimento delle competenze acquisite	»	52
6. Formazione continua e inclusione sociale	»	60
7. Il contributo allo sviluppo economico	»	67
8. Una nuova sfida per le Università	»	79
Conclusioni. Idee per lo sviluppo della formazione continua in Italia	»	85
Appendice. Le développement de la formation continue dans les universités	»	95

PREMESSA

Solo qualche anno addietro la parola “*crisi*” si classificava come una delle parole più ricercate sul web.

Crisi intesa come momento difficile, duro, spiacevole, di cui si sarebbe fatto volentieri a meno. Ma ciò che era pronto a raccontarci la saggia etimologia della parola è che una crisi potesse comunque rappresentare anche un momento di scelta, di rinnovamento. Alla luce dei fatti, un’opportunità.

A quali scelte e a quali decisioni abbia portato la fortissima crisi economica e strutturale degli ultimi anni ancora non è del tutto chiaro, almeno per quanto riguarda l’Italia.

Ciò che torna a segnalarci il web è che l’interesse per il termine è andato via via scemando, sostituito o solo succeduto senza soluzione di continuità, dalla parola “*rischio*”. Rischio inteso come incognita, come evidenza che un’azione o un’attività scelta possano portare ad una perdita. O possano essere la causa di un effetto non previsto e comunque non desiderabile.

Quello del rischio, infatti, è un concetto connesso con le aspettative umane e la sua capacità di predizione/intervento in situazioni non note ed incerte. Come facilmente mutuabile dall’ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il rischio per essere prevenuto deve essere valutato e a tale valutazione vanno fatte seguire delle misure di intervento protettive che ne impediscano il sopravvento.

È sulla base di tale premessa che FondItalia, nell’ambito delle prerogative che la normativa di riferimento assegna ai Fondi interprofessionali per la promozione della formazione continua, ha deciso di commissionare una ricerca¹ volta ad analizzare, in chiave comparata, i sistemi di formazione continua presenti in Europa, con il fine di valutare se l’attuale funzionamento dei Fondi interprofessionali possa favorire la creazione di un mercato del

¹ Delibera CdA del 30 giugno 2016.

lavoro europeo più uniforme e quindi elaborare proposte per avvicinare competenze, caratteristiche e remunerazione del fattore lavoro sì da interessare tutti gli attori del Sistema della formazione continua a livello nazionale.

Il prodotto di questa prima fase, dal titolo “Il ruolo dei Fondi Interprofessionali in Europa di fronte alla crisi economica. Un’analisi comparata”, egregiamente elaborato dall’ente affidatario della ricerca – la Fondazione Ugo Spirito e Renzo de Felice – ha certamente risposto alle esigenze che ne hanno determinato l’affidamento. Ma non solo.

Se lo scopo immediatamente dichiarato dell’indagine è stato quello di migliorare e rendere più efficienti, attraverso la suddetta analisi comparata dei sistemi di formazione continua dei principali Paesi europei, i servizi offerti dal Fondo, lo studio ha assunto ben presto un senso di più larga portata favorevolmente riconducibile al nostro tema iniziale del “*rischio*” connesso, stavolta, con il ruolo dei Fondi in relazione ai numerosi cambiamenti di scenario avvenuti nel settore della formazione finanziata nell’ultimo anno.

Se da un lato si è andato, infatti, via via alimentando il dibattito sulla natura dei Fondi, mai del tutto conclusosi, ciò che ha finito per costituire una certezza è che i Fondi interprofessionali sono oramai stabilmente oggetto di consistenti prelievi per quanto riguarda le politiche passive. Prelievi così consistenti da raggiungere circa il 20% delle risorse che le imprese, mediante la loro adesione, hanno deciso di destinare ai Fondi.

A quanto pare, il *rischio* connesso con una «giurisprudenza e una dottrina non univoca» – come cita la Circolare Ministeriale n. 10 del 18 febbraio 2016 – sulla effettiva natura dei Fondi e sulla loro reale *mission* finisce per mettere in luce solo i limiti, ma non l’effettivo operato, peraltro ampiamente dimostrato e sotto gli occhi di tutti.

È un’evidenza, infatti, come riporta il XVI Rapporto sulla Formazione Continua elaborato da Isfol sulla base dei dati raccolti per l’annualità 2014 – 2015, che

ad ottobre 2015 il numero complessivo di adesioni ai Fondi interprofessionali è di poco superiore alle 930 mila imprese, raggiungendo una platea di quasi 9,6 milioni di dipendenti. Si conferma il progressivo interesse che ha fatto sì che in molti territori e in alcuni ambiti settoriali si sia vicini a una saturazione del potenziale rispetto all’universo delle imprese attive e che rappresenta il prodotto di una combinazione di fattori, primo tra tutti la contrazione di finanziamenti per la formazione continua erogati dalle Regioni².

² Isfol, *XVI Rapporto sulla Formazione continua – Annualità 2014-2015*, Roma 2016, p. 6.

Come riconosciuto, si tratta di un incremento tra i più significativi degli ultimi anni, che testimonia il sempre più forte potere attrattivo dei Fondi, certamente determinato dal loro complessivo buon funzionamento e dalla loro capacità di intercettare le reali esigenze formative delle imprese, fino ad arrivare, in taluni casi, ad animare la domanda stessa di formazione.

Del resto, le Parti Sociali che promuovono i Fondi hanno ampiamente dimostrato, nel loro insieme, una responsabile attività programmatica e gestionale, tradotta, nella maggior parte dei casi, nell'adozione di modelli alternativi – ad esempio, collaborativi *versus* competitivi – per l'accesso alle risorse da parte delle imprese e nella costante implementazione di soluzioni innovative per semplificare il loro utilizzo.

Nonostante l'incremento di adesioni e il complessivo arresto del trend negativo dell'investimento formativo delle imprese, permane una insufficiente propensione all'investimento formativo del sistema produttivo italiano e una previsione poco rosea in merito alla sempre maggiore condizione di disequilibrio tra domanda e offerta, determinata dall'assunzione di personale con un basso livello di qualificazione e di un sotto-inquadramento di quello più qualificato. Evidenza assai nefasta per il sistema Paese se si considera che

una stima della relazione tra la formazione e i tassi di crescita dell'economia mostra che i paesi europei, nei quali la forza lavoro occupata è stata maggiormente coinvolta dalle imprese in attività di formazione, hanno subito una riduzione del PIL meno pronunciata rispetto a quelli nei quali le imprese sono state meno attive in tale direzione. Questa relazione suggerisce che la bassa propensione delle imprese a formare i propri addetti possa essere considerata uno dei fattori che hanno contribuito al rallentamento dell'economia italiana negli ultimi anni³.

È a questo punto che la ricerca⁴, commissionata quasi ad uso interno, ha suscitato, grazie alle informazioni emerse, un particolare interesse soprattutto in riferimento proprio al dibattito sopracitato sul ruolo dei Fondi e il loro operato. Particolare interesse che ha portato il CdA⁵ a voler sostenere un ulteriore sviluppo del progetto al fine di pervenire a sintesi dei risultati, sta-

³ *Ivi*, p. 11.

⁴ La ricerca è stata presentata in forma articolata in cinque capitoli:

I. Il caso italiano; II. La formazione professionale in Francia; III. La formazione professionale in Spagna; IV. La formazione professionale in Germania; V. La formazione professionale in Gran Bretagna. L'approfondimento sui singoli casi nazionali ha consentito la realizzazione di una analisi comparata dei sistemi di formazione continua presenti in Europa, con la possibilità di evidenziarne i punti di forza e le aree di miglioramento.

⁵ Delibera CdA del 28 luglio 2016.

volta per “*temi*”, che potesse contribuire, in maniera più sistematica, all’elaborazione di una proposta ragionata per l’implementazione del “*Sistema della formazione continua*” a livello nazionale.

Doveroso, a questo punto, il ringraziamento alla Fondazione Ugo Spirito e Renzo De Felice, che ha così egregiamente svolto l’incarico assegnato e all’editore FrancoAngeli per averne assicurato la pubblicazione a scopo divulgativo.

In effetti, il prodotto al quale si è pervenuti rappresenta un efficace strumento ricco di elementi e suggestioni in grado di contrastare il permanente disallineamento nel mercato del lavoro tra la domanda e l’offerta di formazione, che continua ad essere segnalata come distante dalle reali esigenze di professionalizzazione delle persone e di crescita delle imprese, in quanto tradizionalmente *supply-oriented*⁶.

Cosa può offrire l’esempio degli altri Paesi europei che possa contribuire ad un miglioramento complessivo del sistema dei Fondi per la formazione continua?

Come si avrà modo di leggere nelle pagine a seguire, sono numerosi gli elementi e le formule mutuabili dagli altri sistemi europei che ben si adatterebbero al nostro contesto, consentendo un maggior allineamento tra i fabbisogni dei lavoratori, dei territori e delle organizzazioni e l’offerta di formazione professionale a finanziamento pubblico: a partire dalle modalità di intercettazione di tali fabbisogni e l’eventuale ruolo delle Parti Sociali in tal senso, per arrivare a quelle di erogazione dei finanziamenti e di monitoraggio della qualità anche in rapporto alla promozione dell’inclusione sociale, da un lato, e all’impatto sullo sviluppo economico, dall’altro, fino ad arrivare alla sempre attuale questione del riconoscimento e della certificazione delle competenze incrementate mediante la formazione e il ruolo sostenibile dalle Università a tal riguardo.

Riflettere su modelli e buone prassi che hanno già dimostrato la loro efficacia può garantire al sistema Fondi di contenere il *rischio* di effettuare modifiche dall’effetto indesiderabile, come danneggiarne l’immagine, già

⁶ Sempre nel *XVI Rapporto sulla Formazione continua – Annualità 2014-2015* a cura di Isfol, nel capitolo che affronta il tema “Le sfide per il miglioramento del sistema” viene chiaramente esplicitato quanto segue: «L’analisi del rapporto fra domanda e offerta di formazione è centrale per individuare soluzioni operative finalizzate a ridurre il *mismatch* esistente nel mercato del lavoro italiano. Una delle cause di tale disallineamento è che il nostro sistema formativo è tradizionalmente *supply-oriented*, in quanto, di norma, non è la domanda a orientare l’offerta, ma è quest’ultima a condizionare la domanda. L’offerta programmata dall’alto intercetta con sempre maggiore difficoltà fabbisogni di individui, territori e organizzazioni, condizionati da rapidi cambiamenti di scenario e dai relativi sistemi di vincoli e opportunità. Di conseguenza, l’offerta di formazione professionale a finanziamento pubblico spesso non riesce a soddisfare le richieste di competenze specifiche e trasversali da parte degli individui e i fabbisogni di professionalità delle imprese» (p. 121).

non esattamente allineata con l'efficienza reale, e limitarne in qualche modo la restante autonomia e l'attuale efficienza.

Applicare nel nostro contesto soluzioni già note, funzionali ed in qualche maniera già sperimentate, consentirebbe agli organi preposti al coordinamento di tutto il Sistema per la formazione continua di contenere le incognite – i *rischi* appunto – connessi con il ricorso a soluzioni estemporanee e sempre diverse.

Non resta, dunque, in un'ottica di condivisione di spunti e temi, che augurare a tutti una buona lettura, auspicando in un particolare interessamento delle autorità competenti per una proficua collaborazione con tutti i Fondi in un'ottica di costante miglioramento a favore, come sempre, delle persone e delle imprese, consci che promuovere la formazione continua significa contribuire alla buona vita del tessuto produttivo e sociale del proprio Paese.

Francesco Franco
Presidente di FondItalia

INTRODUZIONE.

I MUTAMENTI DEL MONDO DEL LAVORO E LA CENTRALITÀ DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Nel corso degli anni la formazione continua ha assunto un'importanza sempre maggiore a causa dell'emergere di condizioni strutturali e congiunturali completamente nuove.

Solo per citare alcuni esempi: la crescente sensibilità e le nuove disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul luogo del lavoro, che hanno dato origine alla formazione "obbligatoria"; la fine del "mito" del posto fisso, con il conseguente incremento della mobilità sul lavoro; l'emergere di nuove tipologie contrattuali flessibili; lo sviluppo tecnologico, che ha cancellato alcune professioni sostituendole con altre completamente diverse; il consolidarsi di nuove esigenze di adeguamento professionale (come la conoscenza delle lingue); la crisi di molti sistemi di istruzione, che si rivelano sempre più incapaci di formare cittadini pronti per il mondo del lavoro, per giungere fino alla crisi economica globale, che ha comportato una drastica riduzione dell'occupazione.

Tutti questi fattori hanno avuto un impatto sulla formazione ma anche e soprattutto sull'apporto del fattore umano che va ben al di là delle conoscenze acquisite nel percorso di istruzione iniziale.

Il futuro del mondo del lavoro accentuerà le tendenze in corso, richiedendo un ulteriore sviluppo della formazione continua e della capacità dei lavoratori di adattarsi a nuovi contesti.

Un recente report del *The Future Laboratory* commissionato da Ubs ha evidenziato che entro il 2020 il 75% dei lavoratori dirà addio agli uffici tradizionali, mentre la tecnologia metterà a repentaglio il 47% delle attuali professioni¹.

Cadranno definitivamente i limiti di spazio e di tempo. La flessibilità, da leggere sia in termini di elasticità sugli orari e i giorni di lavoro, sia come

¹ UBS Wealth Management, *The Future Laboratory, Workforce Future*, 2016.

capacità di passare da una mansione all'altra, da un lavoro all'altro e da un'azienda all'altra, rappresenterà la norma. Si incrementeranno app e servizi capaci di incrociare richieste e offerte di professionalità e dunque di incentivare la mobilità.

Per descrivere il mondo professionale del domani (ma in parte già dell'oggi, visto che il tasso di lavoratori *freelance* è cresciuto del 45% dal 2004 al 2013), gli esperti parlano di “*bricolage living*”: uno stile di vita nel quale il lavoro sarà suddiviso in moduli, non necessariamente collegati tra loro.

Ancor più preoccupanti sono invece le conclusioni cui giunge un rapporto della Forrester Research, intitolato *The Rise of Intelligent Agents*, secondo cui nei prossimi cinque anni l'automazione supportata da software di intelligenza artificiale determinerà la perdita netta del 6% dei posti di lavoro negli Usa, generando 9,1 milioni di disoccupati (frutto della differenza tra posti di lavoro complessivamente persi, pari a 22 milioni, e posti di lavoro creati in collegamento con le nuove tecnologie)².

L'autrice del rapporto, Jennifer Wise, cita il ruolo già assunto da assistenti virtuali come Alexa, Cortana, Siri e Google Now. Ricorda come nel settore del trasporto automobilistico, Uber si serva di un'applicazione in grado di mettere in contatto diretto passeggeri e autisti. Infine, cita una serie di robot dotati di intelligenza artificiale che già hanno cominciato a sostituire gli uomini in diverse mansioni. Ad esempio Botir, che consegna lenzuola e kit nelle camere d'albergo della catena Aloft, oppure OSHbot della Lowe's Companies, che si occupa di accoglienza clienti, o ancora Baxter di Rethink Robotics, in grado di apprendere dagli umani e così facendo di lavorare nelle catene di montaggio. Per non parlare delle macchine a guida automatica di Google e Tesla.

Nel rapporto, il vicepresidente di Forrester, Brian Hopkins, sottolinea che «entro il 2021 saremo investiti da un'ondata distruttiva. Soluzioni offerte da tecnologie cognitive di intelligenza artificiale sostituiranno posti di lavoro, con il più grosso impatto che sarà avvertito dai trasporti, dalla logistica e dai servizi al cliente».

Sono temi che invitano ad un ulteriore potenziamento del ruolo della formazione continua nelle società contemporanee, per offrire ai lavoratori la possibilità di adattare le loro competenze a un mondo in frenetico mutamento, se non addirittura di anticipare il mutamento, accrescendo la possibilità di occupazione.

² J. Wise, *The Rise of Intelligent Agents*, Forrester Research, 12 settembre 2016.

Questo volume intende ragionare sulle modalità attraverso cui riconoscere maggiore dignità e dunque promuovere lo sviluppo della formazione continua in Italia.

Il punto di partenza è stato rappresentato dall'analisi dei modelli adottati da Italia, Francia, Spagna, Germania e Gran Bretagna.

La scelta dei Paesi citati non è casuale. Si tratta delle principali economie dell'Unione Europea.

Dall'inizio del nuovo millennio l'UE ha più volte ribadito la centralità della formazione continua.

Già nelle conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona, ormai nel lontano marzo 2000, si affermava che l'Europa era ormai entrata nell'era della conoscenza. In questa fase storica, diventava necessario un orientamento verso un'istruzione e una formazione permanenti, che costituissero punti centrali delle strategie di sviluppo dell'UE prima per il 2010 e ora nell'ambito di Europa 2020.

Contestualmente, l'UE ha posto la creazione di uno spazio europeo delle competenze e delle qualifiche come un obiettivo a breve termine, al fine di non ostacolare la libera circolazione dei lavoratori³. Così facendo, ha invitato gli Stati ad omogeneizzare i loro sistemi di formazione professionale. Si tratta di un processo di graduale convergenza che continuerà a riguardare anche la Gran Bretagna. Se pensiamo che le norme comunitarie relative alle quattro libertà del mercato interno (libera circolazione di beni, persone, servizi e capitali) valgono, ad eccezione della Svizzera, anche per i Paesi dell'Associazione Europea di Libero Scambio (EFTA)⁴ per il tramite dello Spazio Economico Europeo (SEE), è probabile che questo legame con l'UE sia mantenuto dalla Gran Bretagna anche nel momento in cui si verificherà la Brexit.

In conseguenza di questa molteplicità di sollecitazioni, che vengono da una parte dal mondo della produzione e del lavoro, dall'altra da Bruxelles, gli Stati dell'UE hanno prodotto recentemente una serie di provvedimenti volti a modernizzare i rispettivi sistemi di formazione continua.

Dall'esame dei processi in corso nei Paesi indicati, abbiamo ricavato delle *best practices* che potrebbero concorrere al miglioramento del sistema italiano e alla sua graduale convergenza verso un modello europeo di formazione continua.

Le soluzioni proposte non devono però lasciar immaginare obiettivi mirabolanti. Le trasformazioni che stanno interessando il mondo del lavoro ci

³ Si veda la Consultazione pubblica sullo Spazio Europeo delle competenze e delle qualifiche svolta dalla Commissione Europea nel 2014.

⁴ Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera.

costringono ad essere estremamente realisti. Si tratta di utilizzare al meglio la formazione professionale continua per evitare che le conoscenze acquisite nella fase dell'istruzione divengano rapidamente obsolete, soprattutto a detrimento di coloro che sono fuori dal mercato del lavoro. In sostanza, si tratta di offrire alle persone la possibilità di restare parte del gioco. In questo senso, il tema della formazione continua si collega anche alla questione dell'inclusione sociale.

Il punto di partenza deve consistere nell'impegno di tutti i soggetti coinvolti a conferire nuova dignità alla formazione professionale; un'attività che in Italia gode di scarsa considerazione, cui si è aggiunta negli ultimi anni anche una cattiva reputazione.

Le cose non sono sempre state così. Come ricorda Giuseppe De Rita, fino alla metà degli anni Cinquanta «gli *opinion leader* sui processi formativi erano persone che venivano non dalla scuola e dall'università ma dalle aziende e dalla formazione in azienda (dal Direttore alla Pubblica Istruzione, Pantaleo, all'ingegner Gobbato in Fiat, all'ingegner Vita in Iri e più tardi all'ingegner Martinoli alla Svimez e al Censis)»⁵.

La situazione cambiò negli anni seguenti. Si affermò la primazia della scuola, mentre la formazione professionale fu oggetto di una progressiva svalutazione. Sempre Giuseppe De Rita ci ricorda le tappe fondamentali di questa svolta: l'avvio del piano decennale della scuola voluto dal ministro Giuseppe Medici (1958), la decisione di destinare un residuo dei fondi dell'Unrra non ai centri internazionali di formazione professionale dell'Iri ma al ministero della Pubblica istruzione (1959), la creazione della scuola media unica con la conseguente scomparsa delle scuole di avviamento professionale (1962), fino alla liberalizzazione degli accessi universitari (1969), che completò «la corsa alla scolarizzazione sempre più alta del processo formativo»⁶.

Si tratta di un processo degenerativo determinato da una serie di ragioni. Innanzitutto lo “spirito” dell'epoca, secondo cui l'aumento degli anni di istruzione costituiva l'unico vero investimento formativo e sociale. Più specificatamente in Italia, tale svolta fu incentivata anche dalle posizioni culturali dominanti – la sinistra del Pci e la componente cattolica più rigida della Dc – restie a riconoscere pari dignità alla formazione professionale. Secondo queste culture politiche, l'obiettivo formativo doveva consistere nella creazione “dell'uomo per l'uomo”, allontanando ogni pericolo di creare delle “macchine da lavoro”.

⁵ G. De Rita, *Prefazione* a N. D'Amico, *Storia della formazione professionale in Italia. Dall'uomo da lavoro al lavoro per l'uomo*, FrancoAngeli, Milano 2015 pp. 17-18.

⁶ *Ivi*, p. 18.

Al contempo, con l'avvio delle Regioni a statuto ordinario e la "Legge quadro in materia di formazione professionale" n. 845 del 21 dicembre 1978, la formazione professionale divenne terreno di caccia dei nuovi enti locali, che misero in piedi carrozzoni burocratici scarsamente efficaci.

Da allora in poi, la formazione continua è stata sovente guardata con sospetto, nonostante la sua importanza sia stata più volte sottolineata anche a livello scientifico.

Come già sottolineava Thurow, se analizziamo l'allocazione delle competenze sul mercato del lavoro attraverso un sistema di *job competition*, emerge che l'apprendimento basato sul lavoro (*work-based learning*) e realizzato nell'impresa è il principale canale di creazione di conoscenze e competenze, mentre l'istruzione scolastica fornisce solamente un indice di addestrabilità degli individui⁷. L'assunto fondamentale di questo modello è che nelle economie contemporanee molte delle competenze cognitive non vengono acquisite prima dell'ingresso nel mercato del lavoro, ma solo dopo aver trovato un'occupazione, seguendo programmi formali e informali di apprendimento *on-the-job*. Per questa ragione «i mercati del lavoro, quindi, non sono tanto luoghi in cui viene contrattata la compravendita di competenze preesistenti, quanto piuttosto mercati della formazione, in cui vengono allocati tra i diversi lavoratori i percorsi formativi disponibili»⁸.

Il nostro contributo allo sviluppo della formazione continua in Italia parte dall'analisi delle principali problematiche che interessano il sistema.

Ne abbiamo individuate sette: il ruolo delle Parti Sociali, il finanziamento, il monitoraggio della qualità, la certificazione delle competenze acquisite, l'importanza nella promozione dell'inclusione sociale, il collegamento con lo sviluppo economico, il ruolo delle Università.

Basandoci poi sulle esperienze delle principali economie europee, abbiamo provato a trarre alcune proposte per lo sviluppo della formazione continua in Italia.

Siamo grati a FondItalia, in particolare al suo CdA, per la possibilità accordataci di svolgere il lavoro in oggetto. Un ringraziamento particolare va a Francesca Cardinali, che ci ha seguito passo dopo passo ed è stata prodiga di consigli durante tutto l'arco della ricerca.

⁷ L.C. Thurow, *Generating inequality*, MacMillan Press, London 1975.

⁸ L. Tronti, *Capitale umano. Definizioni e misurazioni*, Cedam, Padova 2012, p. 229.

1. RIVOLUZIONE TECNOLOGICA E AGGIORNAMENTO DEL CAPITALE UMANO

Il sistema di formazione professionale nasce e si sviluppa in tutti gli Stati seguendo l'espansione del processo di industrializzazione e l'affermazione di una società fordista.

I caratteri precipui di questa società – rigida divisione del lavoro, ripetitività delle mansioni e continuità dei percorsi professionali – hanno determinato nel corso dei decenni il prevalere della formazione iniziale (e dunque del sistema di istruzione).

L'istruzione professionale ha mosso i primi passi in Italia all'inizio del Novecento con il diffondersi del positivismo e il decollo industriale, che avevano posto in primo piano la necessità di conoscere e dominare la tecnica. Con il decollo industriale cominciava inoltre a mutare la composizione sociale della popolazione italiana. Emergeva, al Nord, il “quarto Stato” rappresentato dalla classe operaia. Il lavoro pian piano conquistava una sua maggiore dignità.

La centralità del lavoro nella società e la conseguente rilevanza dell'istruzione professionale ebbero modo di continuare ad ampliarsi durante il fascismo, nonostante la preminenza dell'idealismo gentiliano, grazie soprattutto al contributo di Giuseppe Bottai, autore della Carta del Lavoro promulgata nel 1927 e ministro dell'Educazione Nazionale dal 1936 al 1943. Sul finire della seconda guerra mondiale e poi fino alla metà degli anni Cinquanta l'orientamento favorevole all'istruzione professionale si consolidò ulteriormente, come dimostrano due documenti chiave come il Codice di Camaldoli e il Piano Vanoni.

Il codice di Camaldoli è considerato la “Magna Charta” dei cattolici impegnati in politica e fu elaborato al termine di una settimana di studi organizzata dall'Azione Cattolica Italiana dal 18 al 23 luglio 1943 nel monastero di Camaldoli, nel Casentino.