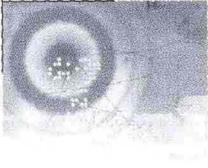


NELL'IMPRESA, PER L'IMPRESA E IL LAVORO



letture



S. Cortellazzi (a cura di),
La Formazione Continua. Cultura norme organizzazione,
Angeli, Milano 2007
pp. 270, € 18,00

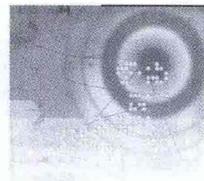
Il volume, a cura di Silvia Cortellazzi, affronta un tema 'classico' per la sociologia del lavoro, quello del rapporto tra istruzione e formazione e, in particolare, ne esamina le sembianze assunte nel panorama italiano contemporanea. L'accento è posto sulla formazione continua, intesa come punto d'incontro tra il sistema di istruzione e quello di formazione e, nelle parole della stessa curatrice, 'punto di arrivo di un percorso ideale di costruzione e conservazione della professionalità' (p. 17). Pur collocandosi nel solco della tradizione sociologica, il testo si lancia nell'esplorazione di nuovi percorsi di riflessione e ha il pregio, anche rispetto ai più

recenti contributi sul tema, di guardare alla formazione continua da angolature nuove e con la volontà di individuarne le diverse anime. Come ben mette in evidenza Pier Antonio Varesi nella prefazione al volume, il tema, benché piuttosto recente, è stato oggetto, soprattutto negli ultimi anni, di crescente interesse da parte della sociologia e di altre scienze sociali. Da un lato, l'attenzione per la formazione continua è positivamente legata alla presa di coscienza delle opportunità che offre ai lavoratori nel mercato del lavoro di oggi, mobile, flessibile e insicuro. Dall'altro, i cambiamenti che hanno coinvolto la normativa che disciplina la materia hanno messo in risalto il bisogno di un'analisi volta a stabilire i confini e a delineare le differenti forme assunte da questo strumento. L'obiettivo è ambizioso, ma la natura collettanea del volume, anche in virtù delle eterogenee competenze degli autori, ne agevola la tematizzazione. Inoltre, l'introduzione della curatrice motiva e suggerisce un percorso ideale di lettura e circoscrive così i limiti della raccolta, dove spesso i saggi, più che cooperare alla costruzione di un discorso omogeneo, aprono finestre su lati

diversi della via. Il volume si apre con un contributo teorico curato da Michela Bolis. L'autrice, ripercorrendo le trasformazioni che hanno attraversato i sistemi di istruzione e formazione, sottolinea l'importanza di un'epistemologia della formazione continua, volta a comprendere le passate modalità di attuazione dei percorsi. 'Lungi dall'essere una questione meramente nominalistica, la denominazione di un'azione socialmente rilevante come la formazione[...]' (p. 19) fornisce una chiave di lettura del sistema della formazione nel suo insieme. Del legame specifico tra definizioni e azioni si occupa Alberto Vergani nel secondo capitolo, prendendo in esame le fasi di progettazione e valutazione degli interventi realizzati. L'autore ricostruisce le pratiche che hanno caratterizzato la progettazione e la valutazione della formazione continua nel tempo e ripercorre le trasformazioni che hanno coinvolto le singole azioni, così da individuarne gli aspetti passati e le tendenze attuali. Il contributo ha il pregio di sottolineare l'adattabilità dello strumento della formazione continua, sottolineando come il

passaggio 'da una prevalenza di azioni di tipo rigido/quantitativo ad azioni a prevalenza di metodiche qualitative, simboleggia [...] la storia stessa della formazione continua, che assume man mano, nella società post-industriale, caratteristiche sempre più individualizzate, situate e contestualizzate, nella consapevolezza che l'efficacia di ogni azione formativa conta oggi (ma forse sempre) sulla piena partecipazione degli utenti' (p. 21). Qui si chiude idealmente la prima parte del volume, che fornisce un quadro teorico entro cui inserire l'oggetto più circoscritto della trattazione: le più recenti politiche italiane per la formazione continua. A seconda del soggetto che esprime la domanda di formazione vengono distinti due diversi tipi di intervento. Nel primo caso, esplorato nel saggio di Silvia Spreafico, è il singolo lavoratore che richiede un contributo per la copertura delle spese per la propria formazione. Nel secondo, invece, è l'impresa che chiede un finanziamento attraverso un 'piano formativo' definito d'intesa con i sindacati. Il riconoscimento istituzionale della formazione continua a domanda individuale è un fenomeno recente e la normativa che disciplina il ricorso a percorsi

NELL'IMPRESA, PER L'IMPRESA E IL LAVORO



individuali di formazione ha assunto la forma attuale soltanto nel corso degli anni Novanta ed è tuttora in evoluzione. La forma preminente delle azioni di formazione continua a domanda individuale è, secondo l'autrice, quella dei voucher, attraverso cui il singolo lavoratore può richiedere assegni formativi, ovvero contributi finanziari, che gli consentano di frequentare corsi utili per il proprio sviluppo professionale e rimanere così competitivo nel mercato del lavoro. La personalizzazione dei percorsi cela però un lato oscuro, qui solo accennato: l'esperienza dei voucher non riduce il deficit di formazione di cui soffrono i gruppi più 'deboli'. I beneficiari di queste misure sono, infatti, prevalentemente individui che si attendono elevati benefici dalla formazione, che sono informati delle opportunità esistenti e culturalmente in grado di attivare tali strumenti. Pertanto un produttivo sistema di formazione continua è quello in cui le azioni a domanda individuale vengono accompagnate da azioni complementari, siano esse aziendali, territoriali o settoriali. Lo spiega Marta Pepe, illustrando l'esperienza dei Fondi paritetici

interprofessionali introdotti con la legge finanziaria del 2001. Tali azioni, finanziate con il gettito derivante dal contributo integrativo dello 0,30% versato dai datori di lavoro privati e costituite mediante un accordo tra le parti sociali, sono concepite su base settoriale, ma assumono un'articolazione territoriale al fine di realizzare il necessario raccordo con la programmazione regionale. Il coinvolgimento delle parti sociali è un modo per stabilire, come più volte auspicato dalle direttive dell'Unione europea, quella correlazione tra formazione e fabbisogni del sistema produttivo nazionale che è fondamentale per la crescita della competitività. Accanto alle diverse politiche pubbliche il volume, nel saggio di Italo Piccoli, prende in considerazione anche le iniziative autonomamente assunte dalle imprese. La formazione continua di matrice aziendale, spesso esclusa dalla trattazione classica che si concentra sulle domande rivolte alla pubblica amministrazione (Regioni e Province) o ai fondi interprofessionali costituisce, secondo l'autore, parte integrante dell'industria della

formazione, soprattutto in virtù della sua consistenza. Tuttavia, le iniziative di matrice aziendale sono quasi sempre settoriali e locali, di natura episodica e pertanto non sempre facilmente riconoscibili e analizzabili e le scelte formative delle imprese tendono a essere selettive ovvero coinvolgono segmenti della forza lavoro e si concentrano su competenze la cui maturazione è per esse più redditizia. Un sistema affidato congiuntamente alle parti sociali dovrebbe assicurare un bilanciamento degli interessi di imprese e lavoratori. Per limitare il rischio di una gestione collusiva delle risorse è necessaria 'una maggiore responsabilizzazione di tutti gli attori e le istituzioni sociali, [...] come a dire che senza la contemporanea presenza di tutti gli interessati la sfida è persa in partenza' (p. 26) e un controllo dei processi trasversali a tutto il sistema di formazione del Paese. La chiave di volta del successo del sistema formativo italiano sta, secondo Ivana Pais, autrice del contributo dedicato alla concertazione, nel 'gioco delle parti'. La concertazione tra lavoratori, imprenditori e la società nel suo complesso appare ancora più urgente se si

considera che nessuno degli strumenti presentati nel volume, dalla formazione continua a domanda individuale fino ai Fondi paritetici interprofessionali, esaurisce la domanda di formazione, da cui restano in parte esclusi i gruppi di lavoratori svantaggiati o sprovvisti di elevati livelli di istruzione e le forze lavoro impiegate nelle imprese minori. Il nostro Paese, confrontato con gli Stati europei più avanzati, resta fanalino di coda per quanto concerne la partecipazione alle attività formative, gli investimenti delle imprese in formazione e l'adeguatezza dello stesso sistema formativo alle esigenze dei territori. In questa direzione, il saggio di Silvia Mazzucotelli Salice offre una lettura transnazionale della questione della formazione continua, che aiuta a comprendere il frame entro cui si sta modificando il nostro sistema di formazione. Quelli qui riportati sono solo alcuni accenni ai risultati più interessanti contenuti nel volume che fornisce una panoramica ampia ed esauriente del sistema formazione continua nell'Italia contemporanea.

Silvia Mazzucotelli Salice