

FABRIZIO FANTONI

**LA
FORMAZIONE
PROFESSIONALE
NEI CENTRI
SALESIANI
DI LOMBARDIA**

PRESENTAZIONE DI MARIO REGUZZONI S.I.

UNA RICERCA SUGLI SBOCCHI DEI GIOVANI
QUALIFICATI NEI CENTRI DI
MILANO, SESTO S. GIOVANNI E ARESE
NEGLI ANNI 1983, 1984 e 1985.

FABRIZIO FANTONI

**LA FORMAZIONE
PROFESSIONALE
NEI CENTRI SALESIANI
DI LOMBARDIA**

PRESENTAZIONE DI MARIO REGUZZONI S.I.

Collana aggiornamento docenti
Associazione CNOS/FAP - Sede regionale
Via Copernico, 9 - 20125 Milano - Tel. 6080549

Realizzazione tecnica: Scuola Grafica Salesiana, via Tonale 19, Milano
dicembre 1987

INDICE

PRESENTAZIONE	pag.	7
PREFAZIONE	»	13
PRIMA PARTE: I QUATTRO C.F.P. CNOS-FAP DELLA REGIONE LOMBARDIA		
1. Introduzione	»	17
2. I quattro C.F.P.	»	21
2.1 Milano	»	22
2.2 Brescia	»	23
2.3 Sesto S. Giovanni	»	25
2.4 Arese	»	27
3. I Centri d'orientamento di Milano ed Arese	»	33
4. Alcune conclusioni	»	37
SECONDA PARTE: L'INDAGINE		
0. Premessa	»	41
1. Il campione	»	43
2. L'ambiente di provenienza	»	47
3. I risultati della ricerca	»	53
3.1 L'attuale situazione degli intervistati	»	53
3.2 Gli occupati	»	55
3.3 I giovani in cerca di prima occupazione	»	64
3.4 I disoccupati	»	66
3.5 I giovani che hanno proseguito gli studi	»	68
3.6 Aspetti motivazionali e valutativi	»	70
4. Conclusioni	»	81
APPENDICE 1. IL CNOS-FAP: ASPETTI ISTITUZIONALI	»	85
APPENDICE 2. IL QUESTIONARIO	»	91
INDICE DELLE TABELLE E DEI GRAFICI	»	103

PRESENTAZIONE

Fabrizio Fantoni, all'inizio della sua ricerca, attira l'attenzione sullo spirito che anima la formazione data dai Salesiani nei loro Centri di Formazione Professionale e riconduce i metodi da loro usati a una pedagogia definita «pragmatica». Si tratta di un atteggiamento derivante da intuizioni pedagogiche maturate nella prassi che trovano conferma nei risultati conseguiti e non nella coerenza con particolari teorie.

La necessità di una «pedagogia pragmatica» risulta, peraltro, essere una delle conseguenze della rapidità con cui avvengono i cambiamenti nella nostra società. Prima ancora di avere il tempo per una riflessione su ciò che sta accadendo, la situazione risulta cambiata, così che non si riesce neppure a confrontare gli avvenimenti con un qualche sistema di valori per verificare se ciò che stiamo vivendo sia bene o male. Conseguentemente, più che fare riferimento a un determinato modello di uomo, occorre essere dotati di un profondo amore per l'uomo: sarà questo amore che permetterà di individuare nella complessità del momento le indicazioni operative per uscire dall'incertezza e compiere le scelte necessarie, le quali, per essere coraggiose, non potranno non essere «a rischio». Pragmatico, però, non vuol dire «pragmatista» o utilitarista; significa semplicemente capacità di cogliere l'essenziale nel concretamente possibile.

E l'essenziale, in questa ricerca, emerge via via che i risultati vengono, prima, esposti e, poi, analizzati fino alle conclusioni operative; quelle certe e concretamente possibili, non quelle derivate da un sistema di valori, intelligentemente ideato e gelosamente custodito. Vediamone alcuni di questi risultati, per ricavarne indicazioni utili, in termini appunto di pedagogia pragmatica, per la riforma stessa del sistema di formazione professionale.

Una prima considerazione, che merita di essere messa in luce, riguarda la formazione dei docenti dei quattro Centri oggetto del presente studio. Non si può fare pedagogia pragmatica senza un per-

manente confronto delle esperienze. La formazione dei docenti non è l'effetto di una azione illuminante, opera di un supermaestro che non ha bisogno di formazione; risulta piuttosto essere il frutto di un dialogo tra persone impegnate a facilitare i processi di apprendimento attraverso la risoluzione di problemi sempre nuovi che la realtà in divenire incessantemente riproduce. Il confronto permette di scorgere, nella complessità, la probabilità emergente di un certo fenomeno che appare essere la soluzione più corretta al problema considerato. Il riscontro con il reale permetterà poi di valutare la validità della scelta operata in vista degli obiettivi perseguiti, almeno nei confronti di quelli che appaiono essere i più urgenti e, pertanto, prioritari.

È questa, peraltro, la struttura data al questionario usato per l'indagine per quanto concerne le motivazioni per la scelta di un C.F.P. salesiano e la valutazione dell'esperienza formativa ivi effettuata. Se le motivazioni della scelta nei confronti dei Centri salesiani risulta essere non tanto l'ispirazione cattolica (46%) quanto la loro efficienza formativa in vista di un rapido inserimento nel mondo del lavoro (80%), bisognerà fare in modo che il corpo docente assicuri con priorità il raggiungimento di questo obiettivo attraverso il quale anche il secondo, cioè una visione cristiana del lavoro, potrà essere conseguito. Per questo, nota l'autore (p. 38), «il pur necessario atteggiamento pragmatico non deve ridursi alla gestione delle attività quotidiane». Per poter sperimentare percorsi formativi non rigidi, cioè efficaci in vista dell'inserimento nel mondo del lavoro, le esperienze della sperimentazione dei Centri di Milano e Sesto possono fornire utili spunti, ma sarà solo la competenza professionale dei docenti che permetterà di costruire un programma di formazione che si raccomandi per la sua efficacia.

Per «elaborare strategie che consentano di affrontare i cambiamenti in atto, gioverà non poco una chiara e puntuale conoscenza di quanto sta accadendo». Orbene, ed è questa la nostra seconda osservazione, considerando anzitutto gli ex-allievi che hanno trovato una occupazione (63%), o immediatamente (37,3% degli intervistati) o dopo un periodo di tempo durato in media cinque mesi, appare che solo il 2,8% degli occupati ha trovato lavoro attraverso i servizi di collocamento. Non solo, ma se si considerano i disoccupati, cioè coloro (9,2% degli intervistati) che sono senza lavoro dopo averne svolto uno in precedenza e che restano tali, in media, per otto mesi e mezzo, si scopre che la stragrande maggioranza di loro è (o è stata) iscritta alle liste di collocamento, ma solo uno (il 3,8% del totale e il 4,5% degli iscritti al collocamento) ha ricevuto proposte di lavoro da questa istituzione (p. 67). Bisogna allora dire che tale struttura è obsoleta e che non serve mantenerla in vita, tanto più se si considera che «l'80% di coloro che hanno trovato lavoro attraverso

l'ufficio di collocamento svolgono una attività per nulla coerente alla loro qualifica» (p. 67).

Una terza osservazione riguarda i giovani in cerca di prima occupazione (14,9%), per i quali si constata che, a parte l'inevitabile ritardo dovuto al servizio militare, una difficoltà all'assunzione nasce dalla richiesta da parte delle aziende di precedenti esperienze lavorative, fatto questo rilevato dal 71,4% degli intervistati. Ovviamente, ciò significa che le aziende nutrono scarsa fiducia nella formazione professionale, ma anche che la transizione dalla scuola al lavoro va organizzata diversamente: sono cioè necessarie strutture per l'acquisizione di una professionalità specifica derivata direttamente dal mondo del lavoro, poiché questo presenta caratteristiche che la scuola, comunque sia, anche quella professionale, non può possedere. La formazione non può più avvenire in un «centro»: essa è un processo al quale concorrono diverse agenzie con modalità diverse.

La nostra quarta osservazione si riferisce alla continuazione degli studi e riguarda precisamente il fatto che i tre quarti di coloro che proseguono la loro formazione lo fanno negli istituti tecnici e non negli istituti professionali, poiché ritengono (67,8% delle risposte) di avere migliori prospettive di lavoro o addirittura (23%) ricercano una professionalità più adeguata al tipo di lavoro svolto. In termini di pedagogia pragmatica, ciò significa che l'istituto professionale è un inutile doppione dei C.F.P. e la sua funzione può essere giustificata solo da (magari fondate) prevenzioni contro la formazione regionale o gestita da enti di ispirazione cristiana; prevenzioni nutrite da coloro che ritengono che la formazione statale sia sempre migliore di quella regionale oppure vedono nella scuola di Stato il mezzo per impedire il finanziamento delle istituzioni di formazione non statali, costrette a gestire le loro scuole «senza oneri per lo Stato».

Infine, l'ultima nostra considerazione riguarda i Centri di orientamento scolastico. Solo il 6% dei giovani ritiene di aver ricevuto indicazioni da essi o di averne tenuto conto. Anche questo è un dato importante che mostra come mentre «da una parte si lamentano le difficoltà che un adolescente deve affrontare per scegliere un indirizzo di studi dopo la terza media, dall'altro non vengono valorizzati gli strumenti scientifici che possono facilitare il ragazzo e la sua famiglia in tale scelta». Conseguentemente, anche questo servizio dovrà essere trasformato in una azione di aggiornamento dei docenti della scuola media perché essi abbiano a svolgere quella attività di orientamento diffuso che sola sembra essere in grado di orientare gli alunni.

Ci siamo limitati ad alcune osservazioni che ci sembrano particolarmente significative per mostrare come la presente ricerca, anche se limitata a un numero esiguo di C.F.P., offre l'occasione per ripensare in termini di pedagogia pragmatica l'azione formativa che svol-

gono. Sarà il caso di prendere in considerazione i risultati qui sottolineati per domandarsi se la riforma della legge-quadro in materia di formazione professionale (Legge 21 dicembre 1978, n. 845) non debba orientarsi verso una rivalorizzazione della gestione sociale, con l'intento di garantire agli istituti la necessaria autonomia gestionale, autonomia non tanto dei singoli C.F.P., quanto dei «processi» di formazione. La formazione professionale, in effetti, non è più l'azione di un singolo Centro, bensì il risultato di un processo complesso che si svolge su un territorio determinato con la collaborazione di più agenzie formative, di cui il C.F.P. è forse la principale, ma non l'unica.

Ma proprio questo fatto mostra la necessità di strutture di sostegno e di valutazione dei processi di formazione, strutture che, appunto perché inesistenti, non sono state considerate nella ricerca. Perché i processi formativi possano essere flessibili, occorre non solo che siano progettati da istituti che godano di adeguata autonomia, ma che siano collocati in un contesto in cui trovino almeno quattro forme di sostegno. Occorre anzitutto chi svolga il ruolo di catalizzatore per impedire che nei Centri di formazione prevalga l'immobilismo. Si tratterà di rendere un problema così evidente alla coscienza professionale dei docenti operanti all'interno del C.F.P. da fare maturare in essi la necessità e la volontà di agire. In secondo luogo, sono necessarie persone con funzioni di facilitatori, cioè capaci di far apprendere comportamenti di auto-determinazione e di cooperazione tra i gruppi professionali (scolastici e aziendali) coinvolti nel processo di formazione. In terzo luogo, occorrono indubbiamente dei consiglieri tecnici che, in presenza di progetti innovativi, siano capaci di ideare soluzioni per i problemi emergenti e di spiegare perché una tecnica o un progetto debbano essere preferiti o scelti. Infine, occorrono i documentalisti con il compito di collegare il singolo insegnante con il problema da risolvere o gli insegnanti tra loro o il Centro con il mondo del lavoro e le altre agenzie di formazione operanti sul territorio.

L'Istituzione Salesiana offre già di per se stessa la possibilità di costituire una tale struttura di sostegno. Sarà ancora essa che potrà operare anche come struttura di valutazione dei processi di formazione. Ogni singolo C.F.P. dovrà assicurare una sua propria «valutazione interna», di carattere pedagogico e relativa alla relazione di efficienza che si stabilisce tra i mezzi utilizzati e i risultati conseguiti; mentre lo stesso Delegato regionale potrebbe costituirsi come struttura di «valutazione esterna», avente carattere politico, in quanto destinata a verificare, in termini di efficacia, se i risultati conseguiti corrispondono agli obiettivi perseguiti. Lo scopo di tale valutazione esterna non è quello di controllare la correttezza del processo, bensì di valorizzare particolari risultati ottenuti da un determinato C.F.P. per diffonderli in altri Centri o trasferendoli ad altre situazioni.

Se simili strutture di sostegno e di valutazione diventeranno operanti, non v'è dubbio che anche i suggerimenti avanzati in conclusione dalla presente ricerca potranno essere guardati con realismo e appariranno non auspici, ma obiettivi concreti.

Milano, dicembre 1987

Mario Reguzzoni S.I.

PREFAZIONE

In Italia, le attività di formazione professionale sono state affidate, nel 1972, alle Regioni (D.P.R. n. 10/1972), che a loro volta possono delegare la conduzione dei corsi ad alcuni Enti qualificati.

Tra questi Enti c'è il CNOS-FAP, cioè la Federazione appartenente al Centro Nazionale Opere Salesiane che gestisce gli interventi di formazione e aggiornamento professionale e opera in Italia con 41 Centri di Formazione Professionale (C.F.P.) in 13 regioni (nell'*Appendice I* sono descritti gli aspetti istituzionali dell'Ente).

Questa ricerca vuole presentare le attività di formazione professionale dei Salesiani in Lombardia: essa si articola in due parti, nella prima delle quali vengono passati in rassegna i quattro C.F.P. gestiti dai Salesiani nella regione, mentre la seconda propone i risultati di un'indagine sull'inserimento nel mondo del lavoro dei qualificati e degli specializzati nei C.F.P. CNOS nell'arco degli anni formativi 1982-83, 1983-84, 1984-85 e la loro analisi critica.

Le due diverse linee di ricerca sono complementari per elaborare un'immagine dell'istituzione che colga come essa agisce negli anni '80 e per avviare una riflessione su cosa significhi fare formazione professionale in un'epoca di rapide e profonde trasformazioni nella fedeltà al metodo educativo di don Bosco.

PRIMA PARTE

**I QUATTRO C.F.P. CNOS-FAP
DELLA REGIONE LOMBARDIA**

1. INTRODUZIONE

Da oltre un secolo, i Salesiani di don Bosco operano nel campo della formazione professionale, portatori, in questo ambito, di una specie di «carisma costitutivo» ereditato dal loro fondatore: don Bosco indicò infatti nell'istruzione e nella qualificazione professionale due vie maestre per raggiungere quei fini di maturazione della coscienza morale e religiosa della gioventù, che rappresentano ancora oggi gli obiettivi primi dei Salesiani.

Nel corso degli anni, essi hanno accumulato in questo campo una sapienza organizzativa ed educativa non comune, sia a livello nazionale che internazionale. Al fondo di questa esperienza così ricca c'è un atteggiamento che si può definire «pragmatico», che appartiene allo spirito salesiano fin dalle sue origini.

Il motivo principale della vitalità delle intuizioni pedagogiche di don Bosco (sintetizzate nel «Sistema preventivo») sta infatti nel loro essere scaturite dalla prassi quotidiana: don Bosco non fu un pedagogista teorico e sistematico, né esplicitò mai in un trattato scientifico i fondamenti del suo agire.

La stessa origine del «Sistema preventivo», nato come riflessione non sistematica intorno ad un'azione educativa «sul campo», il suo essere un'opera «aperta», in divenire, evidenziano come, nella dialettica tra teoria e prassi, al tempo di don Bosco come oggi, sia stata quest'ultima ad avere la parte predominante.

Così don Bruno Bellerate sintetizza questa posizione: «in don Bosco e secondo il suo spirito dovrebbero apparire più valide quelle posizioni che sono maturate mediante una prassi o che dalla prassi hanno avuto una conferma e una garanzia certa» (1).

In questa prospettiva pragmatica vanno letti gli aspetti fondamentali del sistema educativo salesiano: l'amore profondo per i giovani (soprattutto quelli in difficoltà) che si traduce in un impegno educativo per una loro maturazione come persone, realizzato con senso

del realismo e della concretezza, con attenzione profonda alla più generale condizione giovanile, da un lato, e alla realtà del singolo giovane, dall'altro.

Il riferimento ad una tradizione ampiamente sperimentata e tuttora valida garantisce che questo pragmatismo non scada in puro fare o, peggio, in efficientismo; d'altro canto, il richiamo alla secolare tradizione salesiana, per non cristallizzarsi in posizioni sterili, richiede aggiornamento metodologico, confronto critico ma aperto con le esperienze educative altrui (che magari muovono da presupposti ideali ben diversi da quelli di don Bosco), spregiudicatezza nelle analisi e coraggio nelle scelte operative: un atteggiamento coerente, ma elastico, costantemente aperto agli stimoli delle circostanze in cui si opera, nella fedeltà all'orientamento pragmatico di cui si è già detto.

Un atteggiamento di questo genere è soprattutto necessario in una situazione complessa e in trasformazione quale quella attuale della formazione professionale.

Questo settore, in quanto realtà bifronte che deve guardare contemporaneamente alle esigenze del mercato del lavoro e a quelle dell'intervento educativo, sta attraversando una fase di profondo cambiamento su entrambi i fronti.

Sul versante del sottosistema occupazionale, i problemi della congiuntura economica, della disoccupazione, della ristrutturazione industriale si intrecciano, in una complessa rete di rapporti di causa ed effetto, alle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, all'introduzione di nuove tecnologie (in primo luogo quelle informatiche), all'emergere di un nuovo concetto di professionalità. Si va prefigurando una fisionomia nuova del lavoro, legata sempre meno alla manualità e sempre più alla capacità di leggere nella loro globalità i processi produttivi, di decidere quale intervento far compiere alle strutture operative (macchine, robot, computers), di integrare il proprio intervento con quelli provenienti da altri operatori. Un lavoro in cui i ruoli operativi vanno superando la tradizionale distinzione tra impiegato ed operaio, tra chi progetta e chi produce, frantumando così le vecchie categorie per qualifiche professionali. Una professionalità che non è più la capacità di realizzare al meglio le singole operazioni professionali (secondo la logica delle mansioni): al contrario, oggi essa «è managerialità, cioè capacità di usare e coordinare strumenti diversi che vengono utilizzati in tempi diversi per singole operazioni culturali e produttive» (2).

Dal lato dell'aspetto educativo, si assiste ad una progressiva perdita di centralità del sistema formativo tradizionalmente inteso, a favore di itinerari di formazione elaborati con gli apporti e le interazioni di più agenzie, quindi più elastici e aperti alle innovazioni. Oggi la scuola non è più l'unica sede in cui si acquisisce formazione: di fronte ad una domanda di formazione sempre più diversificata,

proveniente da una molteplicità di soggetti (i giovani; lavoratori adulti in fase di riconversione o riqualificazione o promozione professionale; donne che desiderano immettersi o reimmettersi nel mercato del lavoro; categorie particolari come gli agricoltori o i lavoratori autonomi; diplomati che agli studi universitari preferiscono una formazione superiore più direttamente professionalizzante...), si è creato un complesso sistema di agenzie formative in cui acquisire professionalità (tra le quali, non ultimo è il luogo di lavoro), attraverso le quali il singolo passa in diversi momenti della sua vita lavorativa, superando così la dicotomia tra gli anni giovanili, dedicati alla formazione, e il resto della vita dedicato all'attività produttiva.

Di qui l'affermarsi di due principi imprescindibili per ogni progetto di formazione professionale: la pluralità delle opportunità di formazione, cioè il *policentrismo formativo* in luogo del tradizionale «scuolacentrismo», e la discontinuità del processo formativo, cioè l'*alternanza scuola-lavoro* (3).

Questa perdita di centralità condiziona fortemente la capacità del mondo scolastico di elaborare una nuova cultura professionale che permetta ai giovani di inserirsi in modo efficace nel mondo del lavoro: di qui le incertezze, i rinvii, la mancanza di direttive organiche (e di questa impasse teorica sono effetto anche buona parte delle travagliate vicende della riforma della secondaria superiore).

Tra questa doppia serie di problemi, il CNOS-FAP si muove in uno sforzo di continua mediazione tra la gestione dell'esistente e la prefigurazione del possibile, cioè tra la conduzione di una attività che conta ormai parecchi decenni e lo sforzo di rinnovamento, che possibilmente avvenga non solo secondo i dettami della «moda» (ad es., l'informatizzazione di base purchessia), ma secondo le effettive linee di tendenza del mondo del lavoro nella sua globalità.

Tra le numerose difficoltà che si incontrano in questo sforzo (necessario se non si vuole restare esclusi dal mercato), ne sottolineiamo due: il continuo aggiornamento di fronte ad un mondo in rapida trasformazione come quello tecnologico (e qui possono venire in aiuto le analisi effettuate dalla Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana di Roma e gli strumenti di lavoro predisposti dagli esperti del CNOS: apporti che però non vengono sufficientemente pubblicizzati nei C.F.P.) e il peso economico che l'inserimento delle innovazioni comporta. Peso che non è sostenuto in alcun modo dall'Ente pubblico regionale (al quale compete in prima istanza la formazione professionale), che anzi riduce costantemente gli stanziamenti, colpendo senza distinzioni centri che effettivamente sono rimasti irrimediabilmente arretrati e centri che invece cercano di mantenere il passo con i cambiamenti (4).

Note

(¹) BELLERATE B., *Il significato storico del sistema educativo di don Bosco nel sec. XIX e in prospettiva futura*, in AA.VV., *Il sistema educativo di don Bosco tra pedagogia antica e nuova*, Atti del convegno europeo salesiano sul sistema educativo di don Bosco, Torino, LDC, 1974, p. 35.

(²) PENNER F., *Nuova cultura del lavoro e nuova professionalità*, in *Rassegna CNOS*, a. 2 n. 1, febbraio 1986, p. 59; per un primo approccio sia pure parziale, al tema della nuova professionalità, cfr. inoltre MILANESI G., *Educazione e professionalità*, in *Orientamenti pedagogici*, a. XXVI n. 5, pp. 740-745; i contributi di BUTERA F., *La professionalità come forza produttiva e come istituzione*, e di MOLLICA S., *L'analisi congiunta di sistemi organizzativi e sistemi professionali*, contenuti nel *Quaderno della Regione Lombardia* n. 74 (1981) dedicato all'argomento in questione, rispettivamente alle pp. 111-137 e 7-23; CACACE N., *Attività e professioni emergenti*, Milano, Angeli, 1987. L'argomento è inoltre presente in pressoché tutti i *Rapporti ISFOL* degli ultimi anni.

(³) Cfr., a questo proposito, il *Rapporto ISFOL 1984*, Milano, Angeli 1984, in particolare le pp. 241-245 e PENNER cit., pp. 60-63.

(⁴) I dati contenuti nel *Rapporto ISFOL 1985*, benché di difficile lettura, dimostrano come la Regione Lombardia sia praticamente l'unica regione italiana, negli ultimi anni, a diminuire gli stanziamenti per la formazione professionale, a fronte degli aumenti di tutte le altre (cfr. tab. V.1). Per quanto riguarda la spesa globale per la formazione professionale inserita nei capitoli di spesa dei bilanci di previsione regionali, tra l'81 e l'84 si è registrato un incremento globale nazionale del 75,8%, con tre sole regioni in controtendenza: Lombardia, Liguria e Marche, con una flessione della spesa rispettivamente del 22,3%, 21,1% e 1,7% (cfr. *Rapporto ISFOL 1985*, Milano, Angeli, 1985, par. IV.2, in part. pp. 268 e 275). Si può obiettare che il periodo preso in esame dall'ISFOL non tiene in considerazione il forte incremento degli stanziamenti della Regione Lombardia (+147%) avvenuto tra il 1980 e il 1981; tuttavia, anche allargando l'analisi al quinquennio 1979/1984, si può osservare che l'incremento di spesa della Lombardia (+131% per i bilanci di prev. e +103% per i bilanci di assest.) resta comunque inferiore agli indici nazionali (rispettivamente +147% e +165%).

2. I QUATTRO C.F.P.

I quattro Centri di formazione professionale CNOS-FAP presenti in Lombardia hanno sede a Milano, Brescia, Sesto S. Giovanni ed Arese.

In essi 1400 giovani frequentano, nell'anno formativo in corso (1986-87), 65 corsi suddivisi nei settori della meccanica (con le qualifiche di lavorazione al banco, motoristica, operatore alle macchine utensili, congegnatore meccanico), del disegno meccanico, della grafica (qualifiche di fotocompositori, fotolitografi-fotoriproduttori, tipolitotipografi), dell'elettromeccanica, della tecnica radio-televisiva, dell'elettronica, degli operatori del legno.

Nei quattro Centri, 106 docenti (dei quali 41 sono Salesiani, cioè il 38,7% del totale) svolgono la loro attività educativa e formativa.

Le fila di un'attività così vasta sono tenute a livello centrale dal Delegato Regionale don Enrico Stella, con sede in via Copernico 9 a Milano: egli ha il compito di coordinare le attività dei quattro Centri, di fare da tramite tra il CNOS-FAP Nazionale e le singole realtà locali e di mantenere i rapporti con l'Ente pubblico regionale.

Nei paragrafi che seguono verranno presentati i singoli Centri, con le loro caratteristiche, le attività, le iniziative più rilevanti. Maggiore spazio verrà concesso a quello di Arese, per la sua fisionomia particolare, in cui la formazione professionale si accoppia al recupero dei giovani «a rischio».

Si è ritenuto inutile approfondire gli elementi comuni ai quattro C.F.P. che rientrano negli aspetti ordinari di un'attività formativa: ad esempio, l'esistenza dei Comitati di Gestione Sociale (presenti e attivi in tutti e quattro i Centri), oppure le strutture per il tempo libero e lo sport, che caratterizzano ogni istituto salesiano.

Un paragrafo è stato infine dedicato alle attività di orientamento e di sostegno psicopedagogico dei due Centri COSPES operanti in Lombardia e all'importante ruolo che la loro azione riveste nelle attività di formazione professionale.

2.1 Milano

Il centro di MILANO (via Tonale), diretto da don Luigi Lega, vanta la più lunga tradizione tra i Centri CNOS lombardi: qui, infatti, l'esistenza di scuole professionali (allora per sarti e calzolai) risale alla sua fondazione (1895) (1).

Attualmente ci sono tredici corsi, per un totale di 295 allievi (dato relativo all'anno 1986/87), così suddivisi:

- elettromeccanici (una prima, due seconde, una terza);
- meccanici (una prima, una seconda, una terza);
- grafici (due corsi per anno);

ai quali si aggiungono due corsi di 800 ore destinati al recupero professionale di ragazzi provenienti dalla frequenza di un biennio tecnico ed intenzionati ad inserirsi a breve termine nel mondo del lavoro. Sono iscritti ad essi anche allievi della scuola serale presente nell'Istituto (un Istituto Tecnico Industriale per periti grafici e meccanici).

Il bacino di utenza è piuttosto vasto, comprendendo soprattutto la città di Milano e la provincia; diversi studenti provengono anche dalle province più vicine (Como, Bergamo, Varese...).

Negli ultimi anni, la situazione delle richieste di iscrizione è stabile: mentre le domande per i corsi di meccanica ed elettromeccanica vengono complessivamente soddisfatte, le richieste per il settore della grafica sono costantemente sovrabbondanti rispetto all'offerta dei posti, in quanto si tratta di una qualifica più rara a Milano.

Un'importante caratteristica del centro di formazione professionale di Milano è la presenza di produzione interna alle officine dei diversi settori.

Le lavorazioni sono accettate da clienti esterni con criteri particolari (piccole serie o tirature, scadenze non immediate, lavori non ripetitivi...). La produzione è affidata in primo luogo a personale assunto appositamente in sovrannumero rispetto all'organico degli istruttori previsto dalla Regione. Ad essi vengono progressivamente affiancati, a turni diversi, gli allievi dei corsi terminali.

Un tempo, questa scelta era comune a tutte le scuole professionali salesiane; ora si è ridotta a pochi casi per i numerosi problemi sia giuridici (sindacali, di inquadramento...) che pedagogici (priorità degli obiettivi educativi e didattici, rapporti con i clienti esterni...) che tale coesistenza crea.

A fronte di questi, ci sono gli aspetti positivi dell'esperienza:

- l'aggancio psicologico dei ragazzi al mondo del lavoro, attraverso il confronto con alcuni aspetti della realtà aziendale, in un ambiente «protetto» (in cui, ad esempio, lo studente non viene penalizzato anche se sbaglia un pezzo);

- il senso di progettazione e di realizzazione di manufatti realmente utili che il lavoro di officina acquista agli occhi dei ragazzi;
- la necessità di un aggiornamento continuo degli istruttori, che devono confrontarsi con le nuove tecnologie per mantenere il livello concorrenziale dei prodotti;
- la possibilità di una parziale alternativa agli stages in azienda, nel senso che alcuni aspetti dell'azienda (la realtà produttiva, non quella dei rapporti interni) vengono portati nella scuola stessa.

Su questi elementi, ma soprattutto sulla costante attenzione alla valenza pedagogica di questa forma di educazione al lavoro, si gioca la validità dell'esperienza di Milano.

Un secondo importante elemento della realtà del C.F.P. di Milano è il progetto di sperimentazione avviato attraverso l'integrazione dei curricula formativi del biennio dell'Istituto Tecnico e del C.F.P.: nella prospettiva della riforma della scuola secondaria superiore, su una solida area comune di 26 ore settimanali è stata innestata un'area di indirizzo di 15 ore settimanali.

Due gli indirizzi previsti: quello meccanico (operatore alle macchine utensili) e quello grafico (composizione, fotoincisione e stampa), con la possibilità, al termine del biennio, di proseguire gli studi all'Istituto Tecnico oppure, avendo assolto l'obbligo scolastico, di conseguire la qualifica professionale con un terzo anno di completamento, articolato in due cicli di 450 ore.

Si tratta di un'esperienza di particolare interesse, nel senso di un'integrazione tra scuola e formazione professionale che offra ai ragazzi una solida cultura di base (che prevede anche un'alfabetizzazione informatica) sulla quale viene impiantata la competenza professionale, e permetta loro di diversificare le uscite dal sistema formativo.

2.2 Brescia

A BRESCIA i Salesiani sono presenti dal 1926, e già nel 1935 venivano avviati i primi corsi professionali di grafica, falegnameria e disegno meccanico.

Dalla metà degli anni '60 al 1981, sono stati effettuati solamente corsi serali di formazione professionale, ai quali sono stati affiancati, a partire dall'anno formativo 1981/82, corsi diurni.

Attualmente, il C.F.P. diurno è costituito da quattro corsi (due prime e due seconde) per le qualifiche di disegnatore meccanico e di tecnico elettromeccanico, mentre il serale offre un corso completo per disegnatori meccanici (i due anni per la qualifica e il terzo per la specializzazione) e i bienni di qualifica per tecnico elettromeccanico e per tecnico elettronico.

Il serale, così, oltre alla sua attività autonoma, offre la possibi-

lità della specializzazione a coloro che hanno frequentato il biennio diurno per la qualifica di disegnatore meccanico e, secondo una prassi consolidata, permette a coloro che abbiano frequentato i due anni diurni del corso di elettromeccanica di ampliare le proprie competenze professionali attraverso corsi di elettronica serale sulla tecnologia dei microprocessori.

Nell'anno formativo in corso (1986-87), tra C.F.P. diurno e serale risultano iscritti 249 studenti.

La zona di provenienza di questi giovani è essenzialmente l'hinterland della città e la bassa bresciana, e questo causa problemi di trasporto non indifferenti a coloro che frequentano il serale.

Dalle parole sia del direttore (don Tarcisio Sgariboldi) che del segretario (sig. Baldassarre Baratti), emerge una difficoltà di fondo che specialmente in questi ultimi anni sta condizionando l'azione del C.F.P. sul territorio: la scarsa sensibilità dell'ambiente sociale in genere, e in particolare delle aziende, alla necessità di una qualifica professionale. Nella zona, la percentuale di abbandoni della scuola dopo la terza media è piuttosto alta, circa il 50% (²): i giovani preferiscono inserirsi direttamente nel mondo del lavoro, con attività di basso profilo professionale, anziché proseguire gli studi per poi acquisire un titolo non sempre facilmente utilizzabile.

La rigidità del mondo del lavoro condiziona poi la partecipazione ai corsi serali, che, in questi ultimi anni, hanno visto diminuire notevolmente gli iscritti (mentre il numero di iscrizioni al diurno è rimasto pressoché costante), sia per l'incremento della scolarizzazione di massa (diurna) che per lo scarso interesse dei datori di lavoro. Molte volte gli iscritti al serale, appartenenti a diverse fasce di età, devono abbandonare la scuola a causa dei pressanti impegni di lavoro o per l'assolvimento dell'obbligo militare.

Il rischio di una situazione come questa, se fosse confermata la sua diffusione, è l'esclusione almeno parziale, di qui ad una decina d'anni, della forza lavoro della zona dai processi tecnologici più avanzati, non solo per la carenza di conoscenze tecniche adeguate, ma ancor più per la mancanza di una «cultura del cambiamento» necessaria nella fase attuale dello sviluppo tecnologico: oggi infatti, assai più che sulle competenze specifiche apprese, il futuro si gioca sulla capacità di assimilarne di nuove, sulla disponibilità ad aggiornarsi almeno periodicamente se non continuamente. Occorre «saper apprendere» per essere in grado di adattarsi alle vaste trasformazioni in atto.

A Brescia, invece, sembra trovarsi lavoro più facilmente i disegnatori meccanici, grazie alla tradizionale industria siderurgica e meccanica della zona, che non i qualificati provenienti da settori a contenuto professionale più avanzato, come quello elettronico e quello elettromeccanico.

In questa situazione, tuttavia, il C.F.P. di Brescia non perde di vista la necessità di un aggiornamento continuo degli insegnanti e delle strutture: oltre al già ricordato corso serale sui microprocessori, è in funzione un laboratorio di PLC (Programmable Logic Control) ⁽³⁾.

Presso il Centro si sono inoltre tenuti, in questo anno formativo, alcuni corsi brevi sperimentali di informatica (con studio della programmazione in linguaggio BASIC) e di introduzione ai sistemi CAD e CAM ⁽⁴⁾ per la riqualificazione del personale di alcune aziende.

Infine, un segnale positivo di cambiamento è dato dall'avvio di contatti tra le aziende della zona e C.F.P. serale al fine di poter svolgere presso il Centro l'aspetto formativo relativo ai contratti di formazione-lavoro; al momento, però, si tratta solo di una proposta teorica, ancora in fase di elaborazione ⁽⁵⁾.

Questi contatti si aggiungono a rapporti già esistenti, ad esempio con l'Associazione dei Maestri del Lavoro e con altre ditte presso le quali si svolgono visite programmate (ad esempio la CGE di Rovato), mentre mancano, come del resto anche negli altri C.F.P. CNOS presi in considerazione, esperienze di stages.

2.3 Sesto San Giovanni

Sin dal 1956 (pochi anni dopo la sua fondazione) ⁽⁶⁾, la casa salesiana di SESTO SAN GIOVANNI ha avviato una scuola industriale, dapprima solo serale, poi anche diurna, lungo i due binari della istruzione secondaria superiore (un Istituto Tecnico Industriale per la maggior parte serale) e della formazione professionale (il C.F.P. diurno).

Attualmente, il C.F.P. (diretto da don Francesco Viganò) è il più grande tra i C.F.P. CNOS della Lombardia, con 678 iscritti suddivisi in 26 corsi (dati relativi all'anno formativo 1986/87). Malgrado le dimensioni, le domande d'iscrizione sono sempre superiori alle offerte di posti, soprattutto per il settore dell'elettronica.

La zona di provenienza degli iscritti è molto ampia, e va dai Comuni a nord di Milano alla Brianza, con un folto gruppo di giovani proveniente dalla provincia di Como e alcuni da quella di Bergamo. Un bacino d'utenza così ampio crea una certa eterogeneità tra gli iscritti, soprattutto per quanto riguarda le culture di provenienza: così, ad esempio, ai giovani proletari (o sottoproletari) di Sesto, Cinisello Balsamo, Cologno Monzese..., si affiancano ragazzi provenienti da realtà sociali molto diverse come i piccoli paesi dell'Alta Brianza.

Il C.F.P. sestese offre sia il biennio di qualifica che l'anno di specializzazione nei settori della meccanica, del disegno meccanico,

dell'elettromeccanica, della tecnica radiotelevisiva, dell'elettronica (a questi va aggiunto un corso di informatica esclusivamente professionalizzante — senza cioè discipline di cultura generale — tenuto in anni recenti).

L'elemento caratterizzante il C.F.P. di Sesto, oltre alle vaste dimensioni, è la «simbiosi» tra C.F.P. e I.T.I. serale salesiano: la maggior parte di coloro che concludono il triennio del C.F.P. con la specializzazione, frequentano poi l'I.T.I. serale, passando attraverso un primo esame (esterno al C.F.P.) di qualifica I.P.S.I.A. per l'ammissione al 4° anno di istituto professionale, e un secondo esame integrativo per il passaggio alla quarta I.T.I., che la maggioranza sceglie di frequentare presso l'istituto salesiano di Sesto.

Il C.F.P., quindi, oltre alla sua funzione specifica, è una sorta di «serbatoio» di studenti per l'Istituto Tecnico serale.

Questa situazione dà perciò una connotazione ibrida al C.F.P., non più solo formazione professionale, ma neppure scuola secondaria superiore; se da un lato ciò crea problemi notevoli sull'effettiva identità del Centro, dall'altro, però, offre un più vasto arco di possibilità agli studenti, che, in base alle loro capacità e alla motivazione allo studio, possono così uscire dalla scuola al termine del secondo anno (IV ciclo) con una qualifica professionale, o alla fine del terzo anno, cioè del ciclo di specializzazione, oppure alla maturità professionale-industriale con il diploma.

Tuttavia, le difficoltà connesse a questa ambivalenza sono numerose e di difficile soluzione: ad esempio, nelle stesse classi convivono studenti disponibili (o dotati) per un ciclo lungo di studi con ragazzi che desiderano inserirsi al più presto nel mondo del lavoro. Di conseguenza, anche la programmazione didattica resta incerta tra una proposta di contenuti incentrati sulla manualità e sull'acquisizione dei concetti base delle discipline tecnologiche, e un'offerta culturalmente più qualificata (soprattutto nelle discipline come la cultura generale, la matematica, la fisica, l'inglese...).

Anche la valutazione risente di questa situazione ibrida: il passaggio dalla qualifica alla specializzazione va inteso (anche se in modo improprio) come propedeutico al proseguimento degli studi nella secondaria superiore, privilegiando quindi coloro che ottengono i risultati migliori nelle discipline teoriche (anche se non altrettanto soddisfacenti in quelle pratiche), oppure più correttamente come un effettivo anno di specializzazione professionale, e quindi da valutarsi con parametri diversi?

Di fatto, poi, le contraddizioni vengono affrontate e risolte nella pratica quotidiana attraverso un atteggiamento pragmatico, come nella migliore tradizione salesiana, tentando di contemperare le diverse esigenze (a volte contrastanti) e tenendo soprattutto presente la persona del giovane, che, in un Centro di questo tipo, deve affrontare

anno per anno, accanto ai problemi tipici dell'adolescenza, la difficile scelta tra proseguimento degli studi e passaggio al mondo del lavoro.

I dirigenti del C.F.P. di Sesto vedono comunque, in un'impostazione di questo tipo, una possibile risposta alle esigenze attuali della formazione professionale: nata negli anni '50, in un periodo assai diverso dal nostro, questa struttura «ibrida» oggi tenta di superare un'impostazione centrata sulla manualità per offrire una formazione dal livello culturale più significativo, dove cultura di base e istruzione professionale non procedono in parallelo senza toccarsi, ma la seconda si innesta effettivamente sulla prima. In questo modo, si creano delle solide fondamenta aperte alle diverse specializzazioni (cioè polivalenti), su cui poi, con l'esperienza lavorativa, verrà costruita la competenza professionale specifica (7).

Su questa linea vanno lette una serie di innovazioni che dovrebbero nei prossimi anni migliorare la qualità dell'offerta di istruzione professionale: in primo luogo, la costruzione di una quindicina di nuove aule che permetteranno, sia pure indirettamente (il problema degli spazi riguarda anche la scuola media e l'istituto tecnico presenti nell'Istituto), una migliore sistemazione logistica. Poi, la creazione di un laboratorio di sistemi e PLC (offerto dalla Siemens) (8) e disponibile per i settori elettronico ed elettromeccanico; la creazione di un nuovo laboratorio di informatica, attualmente utilizzato dall'istituto tecnico e per i corsi di informatica, ma in prospettiva finalizzato all'inserimento dell'alfabetizzazione informatica nei corsi del C.F.P.; infine, sempre in prospettiva, un sostanziale aggiornamento del parco macchine dell'officina meccanica.

2.4 Arese

Il C.F.P. «S. Domenico Savio», attualmente diretto da don Domenico Colombo, è sorto nel 1973 presso l'omonimo Centro salesiano di ARESE, che dal 1955 opera come Ente Morale, succedendo all'Associazione Nazionale «Cesare Beccaria» di Milano, nel settore dei minori in difficoltà della Regione Lombardia.

La specificità di questo C.F.P. sta nella compresenza di ragazzi «a rischio» (convittori interni del Centro salesiano) e ragazzi esterni: la formazione professionale si carica, in questa situazione, di un'ulteriore valenza educativa.

Il C.F.P. ha sede in una vasta serie di strutture, rinnovate o edificate di recente, che comprende le aule per le lezioni teoriche ed il disegno; i laboratori di formazione professionale; un centro di sussidi audiovisivi; tre biblioteche, una per i docenti e gli educatori, una per i ragazzi e una di testi psicologici; la sede dell'Istituto psicoclinico e di orientamento professionale; una serie di strutture per il tempo libero (sale d'incontro e da gioco, cinema, sale di musica, la-

boratorio teatrale, fotografico e di pittura) e per lo sport (palestra, piscina coperta, pista da pattinaggio, oltre ai consueti campi di calcio, pallavolo, pallacanestro...).

Inoltre, il Centro si avvale di un soggiorno montano a 1500 m. in Val Formazza (prov. di Novara) e di una Comunità alloggio per giovani che hanno conseguito la qualifica e vengono inseriti nel mondo del lavoro, ma non hanno possibilità di rientro in famiglia.

Quattro sono i settori in cui si articola l'attività di formazione professionale: quello grafico (con 5 corsi), quello meccanico (comprendente le qualifiche di operatore alle macchine utensili, di meccanico motorista e di lavorazione al banco - in tutto 6 corsi), quello per operatori del legno (2 corsi) e quello per tecnici elettromeccanici (altri 2 corsi).

Sono attualmente 178 i giovani che frequentano il C.F.P. nei due anni della qualifica (dato riferito all'anno formativo 1986/87).

Alla fine del IV ciclo (secondo anno) i corsi finiscono; ogni anno, un gruppetto di circa 10-15 qualificati che intendono proseguire gli studi ed ottenere la specializzazione, passando ad altri istituti (l'Istituto Professionale di Stato «C. Correnti» di Milano oppure gli istituti salesiani di Milano e Sesto San Giovanni).

Tra i giovani che frequentano il Centro, occorre distinguere, come si è detto, tra convittori ed esterni.

I primi sono ragazzi «a rischio» che presentano disadattamento o gravi carenze a livello familiare, scolastico, psicologico o sociale: essi giungono al Centro attraverso segnalazioni dei Servizi Sociali o per intervento del Tribunale dei Minori, per una serie di molteplici motivi che vanno dallo stato di abbandono all'inidoneità della famiglia, a precoci esperienze di furto, di droga... fino ad eventuali gravi disturbi della personalità.

In genere provengono dalla Lombardia: la maggioranza risiede a Milano e nell'hinterland. Più della metà sono nati a Milano, pur essendo nella maggioranza di origine meridionale.

La fascia d'età per l'inserimento al Centro è dai tredici ai quindici anni; coloro che non avessero adempiuto l'obbligo scolastico, hanno al Centro la possibilità di farlo, frequentando la Scuola Media sperimentale interna; gli altri partecipano ai Corsi di formazione professionale.

Le caratteristiche di questi giovani sono quelle comuni ad ogni forma di disadattamento giovanile: provengono da famiglie di estrazione modesta, spesso disturbate, nelle quali i tratti dominanti delle figure parentali sono, a detta degli stessi operatori, la violenza paterna e la debolezza materna.

Hanno avuto esperienze scolastiche irregolari, costellate di ripetenze; esperienze lavorative emarginanti, spesso di sfruttamento.

Sono ragazzi con gravi problemi di ordine psicologico e a volte psichico, con scarsa o nessuna stima di sé, fundamentalmente depressi e demotivati, che rifiutano scuola, lavoro, famiglia e ai quali è mancato il contatto con esperienze educative positive: di qui l'assenza di una progettazione costruttiva del proprio futuro, la mancanza di un rapporto positivo con gli adulti, la disponibilità alla devianza, a comportamenti antisociali e teppistici, alla fuga dalla realtà.

Sono circa una sessantina i giovani convittori che frequentano il C.F.P., venendo inseriti dal momento in cui arrivano al Centro salesiano, a volte inevitabilmente anche ad anno formativo inoltrato.

Oltre a questi, ogni anno si rivolgono al C.F.P. circa 150 ragazzi esterni (con un lievissimo calo delle domande negli ultimi anni), dei quali però solo poco più di un centinaio possono essere accettati: le richieste per i corsi di grafica e di operatore del legno vengono generalmente soddisfatte tutte, mentre non avviene così per i corsi di meccanica ed elettromeccanica: in questo caso, si adotta come criterio di preferenza la situazione di difficoltà del ragazzo e/o della famiglia.

La zona di provenienza degli esterni è costituita dai paesi vicini (Arese, Bollate, Rho...): si tratta di ragazzi con famiglie normali, di estrazione popolare che, in genere, hanno qualche difficoltà a livello scolastico, ma sono più motivati dei loro compagni convittori. La scelta della formazione professionale, che ad Arese comporta il raggiungimento della semplice qualifica, è finalizzata ad un rapido inserimento nell'attività lavorativa, per dare una mano alla famiglia.

La compresenza dei giovani interni «a rischio» e degli esterni dà vita ad una esperienza educativa di indubbio valore: viene meno ogni forma di ghettizzazione e di emarginazione nei confronti dei primi, mentre ai secondi viene data la possibilità di confrontarsi con esperienze di vita molto diverse dalle proprie, e spesso drammatiche.

Viene così superato il falso concetto dei «ragazzi cattivi» che rovinano i «buoni»: da una parte i ragazzi più in difficoltà possono vivere in un ambiente sereno con i coetanei, che trasmettono loro i valori positivi di chi con la famiglia ha elaborato un progetto di vita; dall'altra i ragazzi cosiddetti «regolari» possono apprendere i valori che il ragazzo che ha sofferto ha vivi nella sua esperienza: una forte carica umana, il desiderio di ritrovare la speranza in se stesso e negli altri, la voglia di amore, la solidarietà istintiva con chi soffre, la «grinta» nell'affrontare la vita.

Inoltre, il contatto col lavoro (sia pure in una situazione «protetta» come quella della formazione professionale) in un ambiente formativo solidamente strutturato, favorisce nei ragazzi interni (e non solo in loro) il rafforzamento di una struttura interiore spesso fragile, l'acquisizione di un orizzonte di vita più vasto, non giocato solo nel presente e nell'immediata soddisfazione dei propri bisogni,

ma aperto alla progettazione della propria esistenza su valori morali solidi.

Infine, va sottolineata l'importanza dell'acquisizione di una identità professionale: essa diventa un fattore significativo di rafforzamento della propria identità personale ⁽⁹⁾, in quanto permette un inserimento nella vita attiva con un ruolo sociale preciso e favorisce la maturazione di valori e di comportamenti positivi, oltre che di abilità produttive specifiche.

Per raggiungere questi obiettivi, con la Direzione cooperano docenti, istruttori, collaboratori laici, obiettori di coscienza, oltre agli specialisti dell'Istituto Psicoclinico del Centro per l'orientamento e l'opera di valutazione, sostegno e terapia a livello psicologico dei ragazzi, con uno psicologo a tempo pieno, uno psicologo clinico part-time, una testista e una assistente sociale a tempo pieno (a questo proposito, cfr. il paragrafo *I Centri d'orientamento di Milano ed Arese*).

L'insieme degli operatori interviene sulla base d'un piano di lavoro che comprende, accanto alla formazione professionale [curata anche sotto l'aspetto del miglioramento e dell'aggiornamento dei laboratori professionali ⁽¹⁰⁾], anche il recupero scolastico, attraverso corsi effettuati da volontari, il tempo libero, con una serie di attività miranti a valorizzare il proprio corpo e l'intelligenza [attività sportive, teatrali ⁽¹¹⁾, musicali, turistiche, hobbies come la pittura, la fotografia...] e la formazione umana e religiosa, secondo la proposta formativa salesiana.

Infine, per quanto riguarda il campo più specifico degli esiti della formazione professionale, l'inserimento nel mondo del lavoro appare globalmente buono, sia per gli interni che per gli esterni: la zona offre ancora possibilità di lavoro, e tra il Centro e le aziende circostanti esistono validi legami di collaborazione ⁽¹²⁾.

Come già accennato, per i ragazzi interni che, divenuti maggiorenti, hanno gravi difficoltà in famiglia, esiste una Comunità alloggio che permette loro di inserirsi gradualmente nel mondo del lavoro: essa, pur avvalendosi dei servizi che il Centro salesiano offre, è autonoma da esso ed i giovani sono invitati ad autogestirsi.

Note

⁽¹⁾ La data ufficiale di fondazione della scuola professionale di via Tonale, come comunità a sé stante, è però il 1965 (cfr. PUGNO G.M., *Le scuole professionali salesiane da Don Bosco ai nostri giorni*, Roma, CNOS, 1978, p. 243).

⁽²⁾ Dall'indagine EVA (Entrata nella vita attiva), un osservatorio dell'ISFOL sulla transizione scuola-lavoro entrato in funzione nel 1980, risulta che nella rilevazione del 1984, il 23% dei licenziati dalla scuola media inferiore ha abbandonato gli studi subito dopo la licenza e il 15% entro 3 anni dall'acquisizione del titolo (cfr. *Rapporto ISFOL 1986*, Milano, Angeli, 1987, p. 98 e 103 ss.).

⁽³⁾ Si tratta di una tecnologia avanzata in forte espansione sul mercato. I controllori a logica programmabile sono apparecchiature elettroniche capaci di gestire una quan-

tità più o meno grande di ingressi e di uscite e di eseguire operazioni logiche e matematiche. Ciò permette di realizzare automatismi industriali che possono essere semplici (ad esempio per singole macchine operatrici) o molto complessi (come interi reparti automatizzati).

(⁴) Le tecnologie elettroniche CAD (Computer Aided Design) forniscono un aiuto molto utile al progettista, grazie al quale la produttività nell'area della progettazione e del disegno tecnico risulta incrementata, a volte persino triplicata. I sistemi CAM (Computer Aided Manufacturing) invece sono tecnologie informatiche che riguardano le macchine che operano nella produzione, cioè i macchinari per le lavorazioni, i robot, le macchine per il trasporto e l'immagazzinamento dei materiali. In alcuni tipi di produzione oggi va affermandosi la tendenza ad integrare l'area della progettazione con quella della produzione per mezzo di sistemi informatizzati CAD/CAM integrati tra loro.

(⁵) Con una serie di interventi legislativi, il 1984 ha visto una notevole trasformazione dell'istituto dei contratti di formazione-lavoro (Cfl), che permettono alle aziende di effettuare assunzioni nominative di giovani tra i 15 e i 29 anni con contratti a termine (massimo 24 mesi) e col vincolo della presentazione, da parte delle imprese, di un progetto formativo alle Commissioni regionali per l'impiego (Cri), che possono accettarlo o respingerlo, nonché controllarne l'effettiva applicazione; è previsto inoltre lo sgravio parziale degli oneri sociali. Questo vincolo, con l'incognita dei tempi e dei criteri di valutazione delle Cri, ha scoraggiato notevolmente le aziende a ricorrere ai Cfl, e pesa sull'avvio di questa esperienza nel C.F.P. salesiano di Brescia. Per una valutazione complessiva dei Cfl, cfr. *Rapporto ISFOL 1985* cit., pp. 164-177.

(⁶) La data riportata da Pugno, il 1949, non concorda con le testimonianze raccolte (cfr. PUGNO, op. cit., p. 243).

(⁷) La richiesta sempre più pressante di tecnici diplomati è una convalida indiretta delle scelte attuate.

(⁸) Cfr. la nota 3 del paragrafo 2.2.

(⁹) Per una analisi critica del lavoro come fattore d'identità sociale, cfr. l'articolo di G. MILANESI, *Lavoro, emarginazione giovanile ed ergoterapia*, in *Orientamenti pedagogici* n. 30 (1983), pp. 800-818.

(¹⁰) Di recente sono stati introdotti nuovi banchi di misurazione nel settore della motoristica e alcuni computer e visualizzatori nel settore grafico.

(¹¹) Ad Arese opera una scuola per clowns che, con i suoi «Barabba's clows», ha prodotto e presentato finora oltre 30 spettacoli con più di 15.000 presenze.

(¹²) Il Centro apre le sue strutture a tutti coloro che intendono visitarlo (esperti, scolaresche, gruppi), organizza iniziative sportive e giornate di riflessione al suo interno, con circa 10.000 presenze annue. Questo ha positive ricadute anche sulle motivazioni alla frequenza del C.F.P. da parte degli esterni: la ricerca presentata in queste pagine evidenzia come il 43.1% degli intervistati abbia scelto il C.F.P. di Arese per averlo visitato in precedenza ed esserne rimasti colpiti favorevolmente.

3. I CENTRI D'ORIENTAMENTO DI MILANO ED ARESE

I C.F.P. CNOS della Lombardia si avvalgono dell'opera di due Centri di Orientamento aderenti al COSPES ⁽¹⁾: il Centro di Psicologia Clinica ed Educativa, diretto da don Bruno Ravasio, con sede presso l'Istituto Salesiano di Milano, e l'Istituto Psicoclinico e di Orientamento Professionale, diretto da don Lorenzo Ferraroli, interno al Centro Salesiano di Arese.

L'attività orientativa promossa dai Centri COSPES è strettamente connessa con i processi di formazione delle nuove generazioni e si ispira ad una concezione dell'orientamento come processo educativo continuo e globale, il cui obiettivo è la promozione della persona in tutte le sue componenti, in risposta ai suoi bisogni di autorealizzazione.

In questo senso, l'orientamento non va ristretto ad una sola fase dell'esistenza (la giovinezza), ma è un aiuto che va offerto alle persone per affrontare tutte le scelte della vita (scolastiche, professionali, sociali...) attraverso una duplice azione: da un lato, la chiarificazione degli obiettivi che si vogliono raggiungere, dei problemi che si devono affrontare, dei condizionamenti cui sottosta la scelta e delle motivazioni di valore che la determinano; dall'altro, l'attivazione e il sostegno delle energie che l'individuo possiede, affinché egli diventi protagonista del proprio auto-orientamento ⁽²⁾.

All'interno di questa concezione globale dell'orientamento si colloca l'azione specifica di orientamento scolastico-professionale svolta dai due Centri COSPES ⁽³⁾ in funzione delle attività di formazione professionale, che, nel caso del Centro di Milano, è sancita a livello istituzionale dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, il quale, in data 16.8.1971, ha riconosciuto l'idoneità tecnica del Centro «per lo svolgimento delle prestazioni mediche, psicologiche e di assistenza sociale agli allievi dei corsi professionali autorizzati dal Ministero» ⁽⁴⁾.

Già la scelta di qualificare l'orientamento come «scolastico-professionale» (come appare dal fascicolo presentativo delle attività 1986-1987 del Centro di Milano) è significativa: i due momenti non pos-

sono essere artificialmente scissi, soprattutto in un sistema formativo come il nostro, dotato di scarsa flessibilità, in cui cioè la scelta di un canale formativo dopo la scuola media implica anche una scelta di tipo professionale, e le possibilità di passare poi da un tipo di scuola ad un altro risultano scarse, quando non sono neppure previste.

In questo senso, l'orientamento scolastico va considerato solo una fase dello sviluppo professionale, subordinato all'orientamento professionale ed inscindibilmente connesso ad esso ⁽⁵⁾, in modo che la scelta di una scuola, e quindi, in prospettiva, di una attività lavorativa, giunga come espressione di una maturazione dell'individuo e ne tenga presenti gli interessi, le motivazioni, le attitudini, il quadro di valori.

Per questo occorre un servizio specialistico, dotato di strumenti scientifici, che contribuisca a chiarificare alcuni di questi aspetti e a sostenere il giovane che, dopo la terza media, ha effettuato una scelta determinante per il suo futuro iniziando un corso di studi breve e professionalizzante come quello del C.F.P.

A questo va aggiunto che i giovani utenti della formazione professionale attraversano una fase cruciale dell'età evolutiva e presentano una serie di difficoltà tipiche dell'adolescenza, così sintetizzate in un fascicolo del CNOS: «all'età in cui si frequentano i corsi di formazione professionale sono vivi i problemi della libertà, dell'educazione sessuale, del ritmo di vita (tra egoismo, pigrizia e gestione prodiga delle proprie forze), dell'equilibrio delle spinte all'autonomia ecc.», cui si aggiungono certi tratti di personalità presenti nella fascia di giovani che frequentano i corsi di formazione professionale (ma diffusi anche nel resto della popolazione giovanile), i quali «in genere presentando carenze di motivazioni nel campo culturale, hanno interessi labili, di scarso respiro, prevalentemente utilitaristici» ⁽⁶⁾.

Essi richiedono perciò un'attenzione particolare, qualificata dal punto di vista pedagogico e psicologico; questo poi è indispensabile nel caso dei giovani convittori del centro di Arese, le cui difficoltà sono maggiori di quelle dei loro coetanei (cfr. la relazione sul C.F.P. di Arese).

L'azione dei due Centri COSPES di Milano ed Arese si pone su questa linea di duplice attenzione alle esigenze interconnesse di orientamento professionale e di supporto psicologico attraverso tre tipi di intervento:

- un approccio psicometrico, di indagine e valutazione delle capacità potenziali e delle attitudini dei giovani (attraverso l'applicazione di test), di rilevazione dei profili di personalità, di studio delle interazioni sociali all'interno dei gruppi-classe (test sociometrici);
- una serie di incontri con gli insegnanti, gli istruttori e le famiglie per la programmazione degli interventi, la presentazione dei risultati dei test, la loro discussione e, al termine dell'anno, la verifica del lavoro fatto;

— eventuali interventi individuali nei confronti di ragazzi con problematiche particolari (difficoltà di apprendimento, possibili ri-orientamenti, disturbi di personalità, forme di disadattamento...) e conseguenti verifiche dell'azione educativa con i docenti, gli istruttori e le famiglie.

In particolare, questi interventi sugli educatori servono non solo ad offrire spunti operativi per gestire situazioni difficili, ma soprattutto per far maturare in essi la consapevolezza che l'azione dell'orientamento, proprio per il suo carattere globale, non può essere demandata solo all'intervento di una équipe specialistica, «esterna» all'ambito del rapporto educativo, ma va integrata all'interno del processo educativo stesso.

L'orientamento scolastico-professionale è infatti disciplina di confine, connessa all'educazione permanente, all'informazione al lavoro, alla «career education» di origine anglosassone (centrata sull'individuo e tesa a valorizzare gli interventi dell'intero sistema educativo e della più vasta comunità attorno ad esso); perde il suo carattere di raccordo tra la domanda che viene dal giovane, le sue capacità ed attitudini e le possibilità che il mercato del lavoro gli offre, per divenire elaborazione di un itinerario di maturazione in cui le diverse componenti (gli interessi, le attitudini, le reali capacità, gli atteggiamenti nei confronti del lavoro, le conoscenze culturali e professionali acquisite, le abilità operative, le motivazioni e i valori, le esigenze e la complessità del sistema produttivo...) si chiariscono gradualmente al giovane, gli appaiono nelle loro interconnessioni grazie agli interventi delle diverse agenzie formative e stimolano in lui l'elaborazione di una strategia funzionale a conseguire gli obiettivi che egli autonomamente si propone.

L'orientamento può cioè esprimere tutte le sue potenzialità educative solo se si realizza concretamente questa centralità del giovane e si finalizzano gli interventi all'auto-orientamento.

Note

(¹) Questa sigla designa l'Associazione Nazionale dei Centri di Orientamento Scolastico Professionale e Sociale, facente parte, con Statuto proprio, della Federazione CNOS e che raccoglie 32 Centri presenti in tutte le regioni italiane.

(²) Cfr. S. DE PIERI, *Servizio di orientamento nella formazione professionale*, in *Rassegna CNOS*, a. 2 n. 3, ottobre 1986, pp. 97-113; dello stesso, *Problematiche e prospettive nell'orientamento*, in *Rassegna CNOS*, a. 3 n. 1, febbraio 1987, pp. 37-49.

(³) L'orientamento e il servizio psicopedagogico per la formazione professionale è infatti solo una delle molteplici attività che i due Centri, specialmente quello di Milano, offrono nell'ambito dell'assistenza psicopedagogica e didattica, dell'orientamento per le scuole medie inferiori e superiori, della consulenza ortopedagogica e neuropsichiatrica, delle attività terapeutiche per bambini, adolescenti, adulti, coppie...

(⁴) Il servizio è continuato dopo il passaggio dei corsi di formazione professionale alla competenza delle Regioni.

(⁵) Cfr. a questo proposito la voce *Orientamento* di K. POLACEK nel volume a cura di VECCHI e PRELLEZO, *Progetto educativo pastorale*, LAS, Roma, 1984, pp. 226-241.

(⁶) In SARTI S.-ZANNI N. (a cura di), *Sperimentazione nel CNOS*, CNOS, Roma, 1981.

4. ALCUNE CONCLUSIONI

Giunti a questo punto del percorso di ricognizione, proponiamo una doppia serie di considerazioni convergenti.

In primo luogo, i quattro C.F.P. considerati sono apparsi piuttosto isolati tra loro. Ciascuno di essi opera in una situazione specifica, ma si trova ad affrontare anche problematiche comuni agli altri: si pensi ai processi di innovazione tecnologica, all'integrazione tra formazione professionale e secondaria superiore, ai rapporti con l'Ente pubblico regionale.

I rapporti tra i quattro Centri sono tenuti generalmente a livello di dirigenti, nelle riunioni del CNOS-FAP regionale, oppure si tratta di rapporti personali tra confratelli salesiani: mancano invece scambi sistematici di esperienze educative, occasioni di aggiornamento comune, analisi effettuate insieme sulle trasformazioni tecnologiche, sui rapporti con le aziende, sull'inserimento dei giovani nella vita attiva... che coinvolgono le diverse componenti dei Centri.

Questo dovrebbe riguardare in particolare i docenti, che potrebbero in questo modo uscire dalle consuete problematiche del singolo C.F.P. per affrontare situazioni di più ampio respiro. Il coinvolgimento dei docenti nelle scelte dell'istituzione (pur nel rispetto dei diversi ruoli) diventa necessario se si ritiene effettivamente che la figura dell'insegnante sia decisiva (persino oltre certi vincoli istituzionali) sia dal punto di vista pedagogico che da quello professionale nella realizzazione di un progetto formativo valido.

Accanto al consolidamento dei rapporti tra C.F.P. CNOS, andrebbero avviati contatti con gli altri Enti gestori di attività di formazione professionale sul territorio, di qualunque ispirazione ideale, per coordinare maggiormente le proprie iniziative (in particolare, quelle nell'ambito dei rapporti con la Regione Lombardia).

In secondo luogo, si ha l'impressione che la ricchezza di esperienza educativa dei Salesiani e il prestigio di cui godono i Centri da

loro gestiti (e questo viene riconosciuto in ugual misura ai quattro Centri presentati) vadano ulteriormente rafforzati con un approfondimento culturale degli interventi: il pur necessario atteggiamento pragmatico non deve ridursi alla gestione delle attività quotidiane.

Da una parte, occorre che quanto già esiste (le analisi della Università Pontificia Salesiana, gli strumenti teorici e pratici elaborati dal CNOS-FAP a livello centrale, gli apporti provenienti dai centri d'orientamento COSPES) siano maggiormente valorizzati, attraverso un'attenta opera di sensibilizzazione degli operatori, una penetrazione capillare centro per centro; dall'altra, andrebbero approntate analisi sull'ambiente in cui si opera (la situazione economica del territorio, la tipologia dei giovani che frequentano i Centri, le aziende con cui si viene a contatto...) per favorire un'azione più mirata. Tanto più ciò dovrebbe avvenire dall'azione congiunta dei tre Centri di Milano, Arese e Sesto, inseriti in una realtà territoriale abbastanza omogenea.

In questo senso, e secondo le considerazioni già espresse, si potrebbe pensare a corsi d'aggiornamento estivi non più a livello nazionale, ma regionale (o di singola Associazione CNOS).

In particolare, va richiamata la necessità di una chiarificazione del problema della diversificazione delle uscite dal sistema formativo e dei rapporti con la scuola secondaria superiore, problema presente in quasi tutti i C.F.P. presentati. Occorre un approfondimento di questa tematica, in modo da poter realizzare percorsi formativi non rigidi e adeguati alle esigenze di una formazione polivalente di base. Le due esperienze della sperimentazione a Milano e del C.F.P. di Sesto possono fornire spunti utili a questo proposito.

SECONDA PARTE

L'INDAGINE

0. PREMESSA

Nel 1986, la Delegazione regionale del CNOS per la Lombardia ha effettuato una ricerca sui giovani usciti dai tre Centri di formazione professionale (C.F.P.) di Milano, Sesto e Arese negli anni 1983, 1984, 1985.

E' stato distribuito ad un campione significativo scientificamente elaborato un questionario di 51 domande (riportato in *Appendice II*), suddivise in sette sezioni:

— la prima e l'ultima, che tutti dovevano compilare, riguardavano una serie di dati statistici e alcune domande relative alle motivazioni che avevano spinto i giovani ad intraprendere un corso di formazione professionale presso i Salesiani, con la valutazione di questa esperienza;

— le altre cinque sezioni erano rivolte rispettivamente a chi, dopo il C.F.P., aveva proseguito gli studi, a chi stava prestando o aveva già prestato il servizio militare, ai giovani occupati, disoccupati o in cerca della prima occupazione.

L'obiettivo era non solo una generica raccolta di dati, ma la possibilità di elaborare, sia pure con la consapevolezza dei limiti di un'indagine statistica, un quadro corretto della situazione dei giovani una volta usciti dal C.F.P. salesiano (e su questo non esistono dati precisi per la Lombardia, né, a quanto ci risulta, per le altre regioni), soprattutto in una fase di profondi cambiamenti tecnologici delle attività produttive e in una zona come Milano e il suo hinterland, in cui si fanno sentire da tempo gli effetti della terziarizzazione emergente.

Solo attraverso una chiara e puntuale conoscenza di quanto sta accadendo, è possibile elaborare strategie che consentano di affrontare i cambiamenti in atto, pur nella fedeltà ad uno stile come quello salesiano che, affermando la centralità del giovane nell'azione educativa, rifiuta ogni proposta di formazione professionale puramente tecnicistica, ma considera l'acquisizione di una professione come un

elemento (sia pure fondamentale) del più ampio processo di crescita globale dell'adolescente.

Nel corso dell'elaborazione dei dati, sono stati effettuati più volte raffronti con i dati di una ricerca affidata all'IRER (Istituto Regionale di Ricerca della Lombardia) dalla Regione Lombardia e condotta sull'universo dei qualificati nei corsi professionali diurni della Regione, usciti dal C.F.P. nell'anno 1982 ⁽¹⁾: essa ci è sembrata un valido termine di riferimento per la nostra indagine, soprattutto per l'ampiezza della popolazione considerata (un'intera leva di qualificati dei corsi regionali).

Note

⁽¹⁾ I risultati dell'indagine IRER sono raccolti nel volume *Dalla formazione al lavoro*, Angeli, Milano 1985. Per rendere questi dati comparabili con quelli raccolti nell'indagine CNOS, è stato necessario elaborarli.

1. IL CAMPIONE

Su un totale di 1000 giovani tra qualificati (C.F.P. di Arese) e specializzati (C.F.P. di Sesto San Giovanni e Milano) ⁽¹⁾ negli anni formativi 1982/83, 1983/84, 1984/85, è stato elaborato un campione di 281 giovani.

La scelta è avvenuta in modo casuale, mediante l'uso delle «tavole di numeri casuali» elaborate da G.W. Snedecor ⁽²⁾.

Il campione è stato inoltre stratificato in base al C.F.P. di provenienza, all'anno e al tipo di qualifica (tabb. 1.1 e 1.2 e grafico 1.1); è stata poi controllata la rappresentatività per età e per zona di residenza, riscontrando omogeneità tra la popolazione e il campione elaborato. Infine, si è riscontrato che il campione relativo al C.F.P. di Arese riproduce la proporzione tra allievi interni ed esterni (cfr. la relazione su questo C.F.P.).

L'unica eccezione al criterio di proporzionalità riguarda i qualificati dei corsi per operatore del legno: per l'esiguità di numero (15 qualificati nei tre anni) e le difficoltà di reperibilità, il campione è stato portato a 5 soggetti.

Originariamente, la ricerca avrebbe dovuto estendersi anche ai qualificati del C.F.P. di Brescia, ma dubbi teorici (l'omogeneità delle situazioni in cui operano i centri di Arese, Milano e Sesto rispetto a quello di Brescia) e difficoltà tecniche (lo scarso numero di risposte giunte dopo la prima spedizione dei questionari e la mancanza di molti recapiti telefonici) hanno imposto l'esclusione del C.F.P. di Brescia dalla rilevazione dei dati.

I questionari sono stati somministrati, in una prima fase, per posta o recapitandoli direttamente ai giovani rintracciabili in quanto studenti di istituti salesiani (soprattutto quelli di Milano e Sesto); la risposta a questa prima fase è stata decisamente soddisfacente, essendo ritornato l'86.6% dei questionari.

In un secondo momento, si è provveduto a rispedire il questio-

nario a chi, sollecitato telefonicamente, non l'avesse ancora ricevuto, oppure a somministrarlo direttamente per telefono agli ultimi mancanti.

La rilevazione dei dati è avvenuta tra l'ottobre 1986 e il febbraio 1987.

Nel complesso, pur non avendo termini di raffronto, la rispondenza all'iniziativa è apparsa positiva: i giovani hanno dimostrato ampia disponibilità alla richiesta proveniente dai Centri salesiani ⁽³⁾ e ben pochi si sono rifiutati di collaborare.

Tab. 1.1 - Distribuzione dei qualificati/specializzati per C.F.P. e anno di qualifica

	1982/83	1983/84	1984/85	Totale
SESTO				
— meccanici	45	45	62	152
— disegnatori	19	27	36	82
— elettromeccanici	19	37	22	78
— tecnici radioTV	22	22	21	65
— elettronici	51	51	56	158
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	156	182	197	535
MILANO				
— grafici	51	52	54	157
— elettromeccanici	44	41	43	128
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	95	93	97	285
ARESE				
— meccanici	29	25	30	84
— elettromeccanici	6	10	9	25
— operatori del legno	5	4	6	15
— grafici	18	21	17	56
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	58	60	62	180
Totali per anno	309	335	356	1000

Tab. 1.2 - Distribuzione del campione e sue dimensioni

	1982/83	1983/84	1984/85	Totale
SESTO				
— meccanici	13	13	17	43
— disegnatori	5	8	10	23
— elettromeccanici	5	11	6	22
— tecnici radio TV	6	6	6	18
— elettronici	14	14	16	44
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	43	52	55	150
MILANO				
— grafici	14	15	15	44
— elettromeccanici	13	11	12	36
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	27	26	27	80
ARESE				
— meccanici	8	7	8	23
— elettromeccanici	2	3	2	7
— operatori del legno	3	1	1	5
— grafici	5	6	5	16
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	18	17	16	51
Totali per anno	88	95	98	281

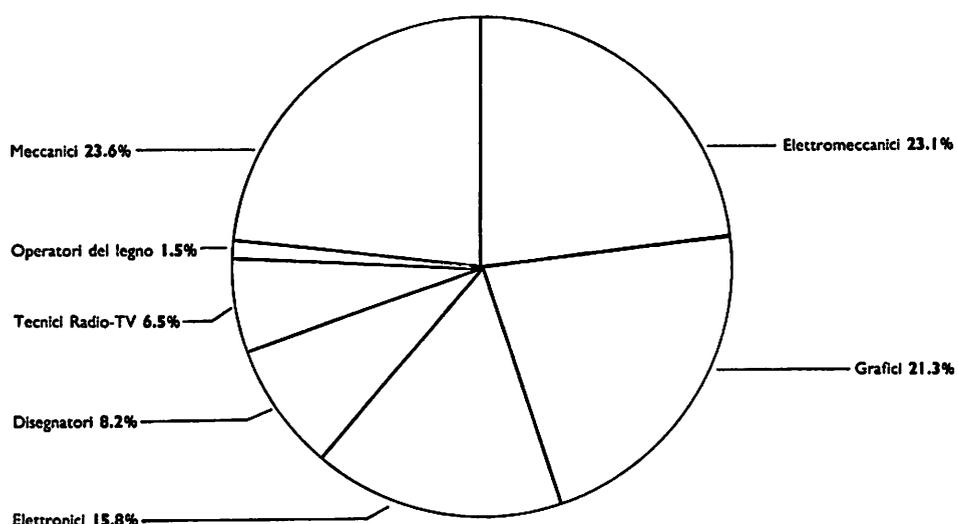


Grafico 1.1 - Distribuzione per qualifica della popolazione e del campione.

Note

(¹) Il C.F.P. di Arese offre ai ragazzi una qualifica che si consegue dopo un corso di due anni (suddivisi in quattro cicli), mentre a Sesto e a Milano i giovani possono frequentare un terzo anno di specializzazione.

(²) Le tavole (tratte da SNEDECOR, *Everyday Statistics*, W.C. Brown Company, Dubuque, Iowa) sono pubblicate in appendice al libro di B. GIARDINA, *Manuale di statistica per aziende e ricercatori*, Angeli, Milano 1971, pp. 588-591.

(³) Indicativi di questa disponibilità degli ex-allievi sono i saluti personali al direttore, agli animatori di settore, agli insegnanti... giunti insieme ad alcuni questionari da parte di intervistati che hanno ormai perso i contatti col C.F.P. frequentato.

2. L'AMBIENTE DI PROVENIENZA

Una prima serie di dati riguarda l'ambiente sociale di origine degli intervistati.

Si tratta di giovani di età compresa tra i 16 e i 21 anni, con un'età media di 17 anni per coloro che hanno frequentato il Centro di Arese e di 18 anni e mezzo per i provenienti dai C.F.P. di Milano e Sesto (la differenza è connessa con il conseguimento della qualifica o della specializzazione, come già si è detto).

I ragazzi sono nativi per la maggior parte della provincia in cui risiedono (87.2%), e solo il 3.5% proviene dal Sud e dalle Isole, o è straniero (cfr. tab. 2.1). Si tratta cioè in maggioranza di giovani stabilmente inseriti nel proprio luogo di residenza, ormai estranei alle grandi correnti migratorie degli anni Cinquanta e Sessanta per evidenti ragioni anagrafiche.

Si differenziano in parte da questo dato i giovani provenienti da Arese, che risultano essere nativi della provincia di Milano per il 70.5% (a fronte del 91% dei giovani provenienti da Sesto e da Milano), mentre il 13.8% è originario del Meridione o delle Isole, o è straniero.

Anche per quanto riguarda la provenienza dei genitori degli intervistati (tab. 2.2), si notano delle differenze tra i giovani provenienti dai Centri di Milano e Sesto (per i quali i tre quarti dei genitori sono lombardi) e i giovani di Arese (il 63.7% dei genitori sono nativi della regione): anche qui è più elevata della media la percentuale di genitori provenienti dal Centro, dal Sud e dalle Isole o stranieri (oltre il 27%).

Questa disparità dei dati relativi ad Arese si riscontra anche rispetto ai dati IRER (per i quali il 21% degli intervistati proviene dal Centro, dal Sud e dalle Isole): si può ipotizzare una correlazione tra l'apertura della scuola ai ragazzi «a rischio» (o comunque in difficoltà) e la loro provenienza da ambiti sociali ad elevato tasso di immigrazione (¹).

Una seconda serie di dati permette di tratteggiare lo status sociale della famiglia d'origine dei giovani, in relazione alle attività lavorative e al titolo di studio dei genitori.

Per quanto riguarda il lavoro svolto dai genitori (tab. 2.3), il 57.3% dei padri è costituito da operai, soprattutto specializzati (30.6%) e quasi due terzi delle madri sono casalinghe.

In particolare, vanno notati due elementi: la massiccia presenza della professione operaia tra i padri dei ragazzi di Sesto (66.0%), in connessione con l'elevata industrializzazione della zona, e l'elevata percentuale di madri con attività lavorative di medio livello (soprattutto impiegate) che contraddistingue i giovani del C.F.P. di Milano, connessa con la provenienza urbana del campione.

Anche la distribuzione dei titoli di studio conseguiti dai genitori evidenzia il livello medio-basso delle famiglie (tab. 2.4).

Gli estremi appaiono come situazioni d'eccezione: pochissimi sono i padri e le madri senza alcun titolo di studio, e così pure i laureati; il titolo di studio più diffuso, che interessa la metà dei padri e il 60% delle madri, è la licenza elementare.

Anche qui però i dati si differenziano da un C.F.P. all'altro: un livello d'istruzione medio superiore è assai più diffuso tra i genitori dei ragazzi di Milano rispetto agli altri. Sesto si trova in una situazione intermedia: il livello d'istruzione dei padri si avvicina a quello dei padri di Milano, quello delle madri è omogeneo al livello delle madri dei ragazzi di Arese.

Si tratta, in conclusione, di famiglie di ceto prevalentemente popolare, di condizione operaia e con livelli di scolarizzazione non elevati (²). Dalle considerazioni già fatte, inoltre, un livello di status sociale un poco più elevato sembra contraddistinguere le famiglie dei giovani che hanno frequentato il C.F.P. di Milano, con caratteristiche proprie delle popolazioni delle grandi città.

Un'ultima rilevazione riguarda le dimensioni delle famiglie prese in considerazione: si tratta di nuclei medi, formati in genere da quattro componenti.

La maggioranza dei giovani convive con entrambi i genitori e almeno un fratello o una sorella; non molti sono i figli unici (13.5% - cfr. tab. 2.5).

Come si può notare, quasi la metà degli intervistati ha fratelli o sorelle coetanei o maggiori, comunque oltre i 19 anni; il numero di giovani con fratelli o sorelle diminuisce man mano che le fasce d'età si allontanano da quella degli intervistati. Così, a causa dell'eccessiva differenza d'età tra i figli (oltre 10 anni), solo il 3.6% ha fratelli con meno di sei anni.

Il calo del numero di fratelli di età tra i 6 e i 14 anni (26.3%

delle famiglie, contro il 36.3% dei dati IRER) è con ogni probabilità connesso con le dinamiche demografiche di questi anni; non a caso, inoltre, le famiglie dei giovani provenienti dai C.F.P. di Milano, le cui caratteristiche «urbane» abbiamo già evidenziato, hanno un numero di figli minore rispetto a quello delle famiglie dei giovani che hanno frequentato i Centri della provincia.

Tab. 2.1 - Luogo di nascita dei giovani

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— nel comune di residenza	86	30.6	42	52.5	29	19.4	15	29.4
— nella prov. di residenza	159	56.6	31	38.6	107	71.3	21	41.1
— in altre prov. di Lombardia	14	5.0	1	1.3	7	4.7	6	11.8
— in altre prov. del Nord	10	3.6	4	5.0	6	4.0	—	—
— in prov. del Centro	—	—	—	—	—	—	—	—
— in prov. del Sud o delle Isole	8	2.8	1	1.3	1	0.6	6	11.8
— straniero	2	0.7	1	1.3	—	—	1	2.0
— n.r.	2	0.7	—	—	—	—	2	3.9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	281	100.0	80	100.0	150	100.0	51	100.0

Tab. 2.2 a - Luogo di nascita del padre

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— nel comune di residenza	99	35.2	30	37.5	57	38.0	12	23.5
— nella prov. di residenza	58	20.6	16	20.0	32	21.3	10	19.6
— in altre prov. di Lombardia	48	17.1	13	16.3	25	16.7	10	19.6
— in altre prov. del Nord	32	11.4	10	12.5	20	13.3	2	3.9
— in prov. del Centro	5	1.8	2	2.5	1	0.7	2	3.9
— in prov. del Sud o delle Isole	35	12.4	9	11.2	14	9.3	12	23.5
— straniero	1	0.4	—	—	1	0.7	—	—
— n.r.	3	1.1	—	—	—	—	3	5.9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	281	100.0	80	100.0	150	100.0	51	99.9

Tab. 2.2 b - Luogo di nascita della madre

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— nel comune di residenza	85	30.3	23	28.7	49	32.7	13	25.5
— nella prov. di residenza	66	23.5	19	23.8	40	26.7	7	13.7
— in altre prov. di Lombardia	50	17.8	15	18.8	23	15.3	12	23.5
— in altre prov. del Nord	37	13.2	10	12.5	24	16.0	3	5.9
— in prov. del Centro	4	1.4	2	2.5	2	1.3	—	—
— in prov. del Sud o delle Isole	33	11.7	9	11.2	11	7.3	13	25.5
— straniera	4	1.4	2	2.5	1	0.7	1	2.0
— n.r.	2	0.7	—	—	—	—	2	3.9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	281	100.0	80	100.0	150	100.0	51	100.0

Tab. 2.3 a - Condizione professionale del padre

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— imprenditore, dirigente, libero professionista	21	7.5	6	7.5	12	8.0	3	5.9
— quadro sup. nella Pubblica Amm., nella P.S., nell'Esercito	3	1.1	2	2.5	1	0.7	—	—
— insegnante	1	0.4	—	—	—	—	1	2.0
— artigiano	28	9.9	8	10.0	13	8.7	7	13.7
— commerciante, lavoratore autonomo nei servizi	20	7.1	10	12.5	7	4.7	3	5.9
— impiegato	38	13.5	13	16.3	17	11.3	8	15.7
— operaio specializzato	86	30.6	21	26.2	51	34.0	14	27.5
— operaio comune	75	26.7	18	22.5	48	32.0	9	17.6
— coltiv. dir., agricoltore	2	0.7	2	2.5	—	—	—	—
— disoccupato	2	0.7	—	—	—	—	2	3.9
— n.r.	5	1.8	—	—	1	0.7	4	7.8
Totale	281	100.0	80	100.0	150	100.0	51	100.0

Tab. 2.3 b - Condizione professionale della madre

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— imprenditore, dirigente, libera professionista	2	0.7	—	—	1	0.7	1	2.0
— insegnante	3	1.1	2	2.5	1	0.7	—	—
— artigiana	8	2.9	3	3.8	4	2.7	1	2.0
— commerciante, lavoratrice autonoma nei servizi	9	3.2	4	5.0	3	2.0	2	3.9
— impiegata	22	7.8	9	11.2	9	6.0	3	5.9
— operaia specializzata	9	3.2	1	1.3	4	2.7	4	7.8
— operaia comune	42	14.9	12	15.0	22	14.7	8	15.7
— coltiv. dir., agricoltore	1	0.4	—	—	1	0.7	—	—
— casalinga	181	64.4	49	61.2	103	68.5	30	58.8
— disoccupata	—	—	—	—	—	—	—	—
— n.r.	4	1.4	—	—	2	1.3	2	3.9
Totale	281	100.0	80	100.0	150	100.0	51	100.0

Tab. 2.4 a - Titolo di studio del padre

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— nessun titolo	1	0.4	—	—	1	0.6	—	—
— licenza elementare	138	49.1	35	43.7	78	52.0	25	49.0
— lic. media inferiore	55	19.6	20	25.0	23	15.3	12	23.5
— qualif. ist. professionale	40	14.2	9	11.3	25	16.7	6	11.8
— sec. sup. non conclusa	10	3.5	4	5.0	5	3.4	1	2.0
— diploma media super.	23	8.2	11	13.7	10	6.7	2	3.9
— università non conclusa	1	0.4	1	1.3	—	—	—	—
— laurea	4	1.4	—	—	3	2.0	1	2.0
— n.r.	9	3.2	—	—	5	3.3	4	7.8
Totale	281	100.0	80	100.0	150	100.0	51	100.0

Tab. 2.4 b - Titolo di studio della madre

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— nessun titolo	4	1.4	1	1.3	2	1.3	1	2.0
— licenza elementare	173	61.6	42	52.5	101	67.3	30	58.8
— lic. media inferiore	63	22.4	21	26.2	29	19.4	13	25.5
— qualif. ist. professionale	16	5.7	5	6.2	9	6.0	2	3.9
— sec. sup. non conclusa	4	1.4	2	2.5	2	1.3	—	—
— diploma media super.	16	5.7	8	10.0	5	3.4	3	5.9
— università non conclusa	—	—	—	—	—	—	—	—
— laurea	1	0.4	1	1.3	—	—	—	—
— n.r.	4	1.4	—	—	2	1.3	2	3.9
Totale	281	100.0	80	100.0	150	100.0	51	100.0

Tab. 2.5 - Numero di fratelli e sorelle

Figli unici	38	13.5%			
	1	2	3	più di 3	%
Fratelli e sorelle fino ai					
5 anni	10	0	0	0	3.6
dai 6 ai 14 anni	68	5	1	0	26.3
dai 15 ai 19 anni	71	8	5	1	30.2
oltre i 19 anni	93	29	8	3	47.3

Note

(¹) Per contro, appare significativa la differenza tra la percentuale di genitori lombardi riportata dall'indagine IRER (64%) e la media dei C.F.P. di Sesto e Milano (74%).

(²) Tuttavia è da notare, rispetto ai dati IRER del 1982, una maggiore presenza nel nostro campione (quasi il doppio) di famiglie con livello scolastico medio-superiore (qualifica di istituto professionale o diploma), correlata ad una più alta percentuale di genitori con attività professionali dirigenziali e di madri impiegate.

3. I RISULTATI DELLA RICERCA

3.1 L'attuale situazione degli intervistati

La tab. 3.1 presenta i dati riguardanti la situazione in cui si trovano attualmente i giovani intervistati.

Il 58% del totale è occupato: questo il dato generale (che comprende, ovviamente, gli studenti-lavoratori). Mentre però i dati riguardanti i giovani occupati provenienti da Sesto (56.7%) e da Milano (56.2%) sono praticamente coincidenti, la percentuale dei giovani lavoratori usciti da Arese raggiunge il 64.7%: la scelta dominante di non proseguire gli studi e la minore età media (con conseguente allontanamento del servizio militare) hanno determinato questo tasso più elevato di inserimento nelle attività produttive.

Peraltro, venendo a mancare la collocazione nel «parcheggio» della secondaria superiore, essi sono più esposti alla mancanza di lavoro: tra i qualificati di Arese, un giovane su 10 è ancora in cerca di prima occupazione (mentre a Sesto in questa condizione è il 5.3% e a Milano il 6.3%).

Più di un terzo dei giovani sta frequentando una scuola: questo vale per più della metà dei licenziati dal C.F.P. di Sesto, per il 21.3% di coloro che provengono dal Centro di Milano e per il 5.9% dei qualificati di Arese: la causa sta nell'impostazione stessa dei diversi C.F.P., indirizzati alla sola qualifica (Arese) o orientati a favorire anche chi volesse proseguire gli studi, e dalla presenza di due Istituti Tecnici nei Centri salesiani di Sesto (per periti meccanici, elettrotecnici, elettronici ed informatici) e di Milano (per periti grafici).

Per gli stessi motivi, tra i giovani di Sesto è elevata la presenza di studenti non lavoratori (18.7% degli specializzati).

Quasi la metà degli occupati è costituita da studenti-lavoratori (22.1%), più presenti a Sesto (32.7% degli specializzati) che a Milano (15%).

Il 16% dei giovani sta svolgendo il servizio di leva. Anche questo dato si diversifica per i tre C.F.P., in relazione a quanto già detto: il tasso maggiore di giovani militari appartiene al Centro di Milano (23.7%), dove minore è il numero di rinvii per motivi di studio; il tasso meno elevato spetta al C.F.P. di Arese (9.8%), a causa della minore età media degli intervistati.

Una serie di dati significativi si può ricavare dalle distribuzioni dei giovani (lavoratori, studenti-lavoratori, studenti) per qualifica (tabb. 3.2, 3.3, 3.4).

Per quanto riguarda l'inserimento nel mondo del lavoro, si evidenziano subito alcune qualifiche «forti» come quella dei disegnatori (lavora l'87.0% degli specializzati), degli operatori del legno (l'80%), dei grafici (il 73%); altre, apparentemente più «deboli», come quella degli elettronici o dei tecnici radio-TV (dei cui qualificati lavorano, rispettivamente, il 52% e il 44%) sono in realtà correlate ad un più alto tasso di proseguimento degli studi, come pure, per contro, operatori del legno e grafici presentano scarsa disponibilità a proseguire la formazione scolastica.

Non per tutte le qualifiche, però, la dinamica è la stessa: i disegnatori, ad esempio, appaiono fortemente inseriti tanto nella scuola, quanto nell'attività lavorativa, con un conseguente alto numero di studenti lavoratori (l'84% di questi qualificati).

Tab. 3.1 - Situazione attuale degli intervistati: dato globale e per C.F.P.

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
a) in cerca di prima occupazione	18	6.4	5	6.3	8	5.3	5	9.8
b) studente	35	12.4	5	6.3	28	18.7	2	3.9
c) studente lavoratore	62	22.1	12	15.0	49	32.7	1	2.0
d) in servizio militare	45	16.0	19	23.7	21	14.0	5	9.8
e) occupato	101	35.9	33	41.2	36	24.0	32	62.7
f) disoccupato (avendo già lavorato in precedenza)	15	5.3	6	7.5	5	3.3	4	7.8
g) non sto cercando lavoro	4	1.4	—	—	3	2.0	1	2.0
h) n.r.	1	0.4	—	—	—	—	1	2.0
Totale	281	99.9	80	100.0	150	100.0	51	100.0

Tab. 3.2 - Distribuzione degli occupati in base alle qualifiche

	Milano		Sesto		Arese		globale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— disegnatori meccanici	—	—	20	87.0	—	—	20	87.0
— operatori del legno	—	—	—	—	4	80.0	4	80.0
— grafici	31	70.4	—	—	13	81.3	44	73.3
— meccanici	—	—	28	65.1	19	82.6	47	71.2
— elettronici	—	—	23	52.3	—	—	23	52.3
— elettromeccanici	16	44.4	12	54.5	3	42.9	31	47.7
— tecnici radio-TV	—	—	8	44.4	—	—	8	44.4
Totale	47	58.8	91	60.7	39	76.5		

N.B.: Le percentuali sono calcolate sul totale dei qualificati per quella qualifica.

Tab. 3.3 - Distribuzione per qualifica di coloro che hanno proseguito gli studi

	Milano		Sesto		Arese		globale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— elettronici	—	—	41	93.2	—	—	41	93.2
— tecnico radio-TV	—	—	16	88.9	—	—	16	88.9
— disegnatori meccanici	—	—	19	82.6	—	—	19	82.6
— elettromeccanici	25	69.4	18	81.8	0	0	43	66.2 *
— meccanici	—	—	30	69.8	3	13.0	33	50.0
— grafici	20	45.5	—	—	2	12.5	22	36.7
— operatori del legno	—	—	—	—	0	0	0	0
Totale	45	56.3	124	82.0	5	9.8		

* Comprende i qualificati di Arese; escludendoli dal calcolo, la percentuale diviene del 74.1%.
N.B.: Come per la tab. 3.2.

Tab. 3.4 - Distribuzione per qualifica degli studenti-lavoratori

	Milano		Sesto		Arese		globale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— disegnatori meccanici	—	—	16	84.2	—	—	16	84.2
— meccanici	—	—	18	60.0	1	33.3	19	57.6
— elettronici	—	—	20	48.8	—	—	20	48.8
— grafici	8	40.0	—	—	2	100.0	10	45.5
— elettromeccanici	9	36.0	8	47.1	0	0	17	39.5
— tecnici radio-TV	—	—	6	37.5	—	—	6	37.5
— operatori del legno	—	—	—	—	0	0	0	0
Totale	17	37.8	68	55.3	3	60.0	88	50.6

N.B.: Le percentuali sono calcolate sul totale dei qualificati per quella qualifica che hanno proseguito gli studi.

3.2 Gli occupati

Il 63% degli intervistati dichiara di svolgere un'attività lavorativa ⁽¹⁾: il dato si discosta da quello presentato nel paragrafo precedente perché in questo numero sono compresi anche alcuni giovani che attualmente stanno svolgendo il servizio militare, ai quali però viene assicurato il posto di lavoro.

Come si rileva dalla tab. 3.5, la maggior parte (81%) svolge un lavoro dipendente a tempo pieno.

Più di un terzo del totale (35.0%) è costituito da studenti-lavoratori, che in maggioranza lavorano a tempo pieno.

Un quarto dei giovani lavora senza alcuna copertura contrattuale (indagine IRER: 27.4%): si tratta perlopiù di ragazzi che svolgono lavoro autonomo in collaborazione con familiari o con soci (gli indipendenti in proprio non hanno evidentemente alcun contratto) (cfr. tab. 3.6 e 3.7).

Solo il 13.6% ha contratti a termine, presumibilmente contratti di formazione-lavoro (che, contrariamente a quanto si ritiene, interessano solo una minoranza).

La maggioranza dei giovani (62.7%) ha trovato lavoro in azien-

de con meno di 16 dipendenti; solo il 10% in aziende con oltre 100 lavoratori (tab. 3.8).

Rispetto all'indagine IRER, nella quale il 71% degli intervistati lavorava in ditte con meno di 16 dipendenti, si nota un aumento degli occupati in aziende medie e grandi. Tuttavia resta il fatto che il primo sbocco lavorativo è dato dall'artigianato e dalle piccole aziende. Non per questo viene confermata l'ipotesi che le grandi aziende assumano di preferenza personale militesente e con esperienze precedenti. Per quanto riguarda il servizio militare, tra coloro che lavorano in aziende con oltre 100 dipendenti, solo la metà ha già prestato (o sta prestando) il servizio di leva. Così pure, poco più di un terzo dei giovani occupati in queste aziende dichiara di aver avuto esperienze precedenti di lavoro; la percentuale sale al 50% per gli addetti occupati in aziende con oltre 500 dipendenti. Questo conferma, ma solo in parte, l'ipotesi del «circolo della manodopera» tra piccole, medie e grandi imprese, in base alla quale la forza lavoro passa successivamente attraverso questi tre diversi tipi di aziende. La grande impresa si avvale così non solo del passaggio diretto, ma anche della preparazione professionale e della socializzazione al lavoro acquisite nei passaggi precedenti.

Il fatto che il 45% lavori nel territorio del proprio comune di residenza (tab. 3.9), conferma che l'assorbimento di manodopera avviene principalmente da parte delle aziende locali, spesso piccole e medie.

Tra i settori di occupazione prevale il secondario: in base alla tab. 3.10, le industrie assorbono circa i due terzi dei giovani qualificati. In primo luogo, l'industria metalmeccanica e siderurgica col 23.1% degli occupati; seguono il settore poligrafico e l'industria della carta (18.1%) e quello elettronico, elettrotecnico, elettromeccanico ed elettrico, che insieme danno lavoro al 12.5% degli occupati.

A questi va aggiunto il 17% dei giovani che lavorano nell'artigianato, denominazione generica che, ad una analisi più attenta (in base anche alle qualifiche d'assunzione), può essere ricondotta ai tre settori industriali sopra citati.

Una percentuale esigua di qualificati lavora nei servizi e nel commercio, segno che l'impiego nel terziario, di ripiego rispetto alle qualifiche ottenute nei tre C.F.P., resta effettivamente marginale.

Questo dato è confermato dall'analisi delle qualifiche di assunzione dei giovani (tab. 3.11): solo il 2.3% indica mansioni connesse al terziario (commesso, cameriere, salumiere, venditore), oltre tutto tipiche del lavoro giovanile dequalificato.

Per quanto riguarda le attività «di ripiego» rispetto alla qualifica conseguita, è tuttavia significativo che il 33.3% degli intervistati

affermi che le mansioni che svolge non corrispondono in alcun modo alla qualifica ottenuta al C.F.P. (tab. 3.12).

E' una percentuale di pochissimo superiore a quella rilevata dall'indagine IRER (31.7%), mentre notevolmente diverse sono quelle riguardanti chi esercita un'attività pienamente corrispondente alla qualifica (36.7% contro il 29% IRER). Questo, se da una parte mostra quanto sia problematico un inserimento nel mondo del lavoro adeguato alle aspettative professionali dei giovani qualificati, evidenzia anche come i giovani, consapevoli di queste difficoltà, sappiano subordinare almeno in parte le proprie esigenze alla possibilità di svolgere comunque un lavoro.

Tornando all'esame delle qualifiche di assunzione, una larga fascia di giovani intervistati risulta essere esplicitamente inserita in attività lavorative qualificate: il 7.3% si dichiara operaio specializzato, cui va aggiunto un 22.4% di giovani che specificano le proprie qualifiche lavorative (operatori al banco, attrezzisti, fotocompositori, tecnici elettronici...), il 2.3% di periti e il 5.6% di impiegati, per un totale del 38.8%.

A fronte di questi, sta il 21.5% dei giovani che non ha dichiarato alcuna qualifica e il 7.9% di apprendisti e manovali (una categoria di non chiara collocazione è il 26.5% di operai - generici? specializzati?).

Sulla diffusione dell'apprendistato è però più preciso e significativo il dato riguardante l'inquadramento contrattuale dei giovani (tab. 3.13): il 31.6% si dichiara apprendista, malgrado che tutti siano qualificati o specializzati e che l'apprendistato (come appare dal significato del termine) è previsto per chi, non avendo alcuna qualifica professionale, deve imparare un mestiere.

E' un dato positivo rispetto alla rilevazione IRER, in cui gli apprendisti erano il 60%, ma tuttavia resta preoccupante.

Emerge infatti chiaramente la scelta obbligata per molti di non utilizzare il proprio titolo pur di ottenere un posto di lavoro. Le aziende motivano questa situazione con la genericità e l'inadeguatezza degli insegnamenti impartiti nella formazione professionale, e quindi con la necessità di dover insegnare il mestiere ai giovani «sul campo». Se in certe situazioni si tratta di motivi validi, sorge però il dubbio che spesso le aziende (specialmente quelle artigianali) preferiscano l'apprendistato per poter assumere con facilitazioni contrattuali e retribuzione minore giovani che non abbisognano di un insegnamento teorico-pratico, avendolo già ricevuto a scuola (²).

Infatti, se analizziamo più a fondo le caratteristiche di questi apprendisti, notiamo che essi lavorano per tre quarti in aziende con meno di 16 addetti (tab. 3.13), superando notevolmente la distribuzione globale degli occupati (73.2% contro il 62.7% globale).

Tab. 3.5 - Lavoro dipendente/lavoro autonomo

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— dipendente a tempo pieno (30 o più ore sett.)	143	80.8	41	85.4	71	78.0	31	81.6
— dip. a tempo parziale (meno di 30 ore sett.)	13	7.4	1	2.1	11	12.1	1	2.6
— indip. in proprio	1	0.6	—	—	1	1.1	—	—
— indip. in collaborazione con familiari	17	9.5	5	10.4	7	7.7	5	13.2
— indip. in collaborazione con soci	1	0.6	—	—	1	1.1	—	—
— n.r.	2	1.1	1	2.1	—	—	1	2.6
Totale	177	100.0	48	100.0	91	100.0	38	100.0

Tab. 3.6 Condizione contrattuale

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— contratto a tempo indet.	102	57.6	26	54.1	54	59.3	22	57.9
— contratto a tempo det.	24	13.6	8	16.7	12	13.2	4	10.5
— nessun contratto	44	24.9	14	29.2	19	20.9	11	29.0
— n.r.	7	3.9	—	—	6	6.6	1	2.6
Totale	177	100.0	48	100.0	91	100.0	38	100.0

Tab. 3.7 - Distribuzione dei giovani senza contratto secondo la tab. 3.5

	v.a.
— dipend. a tempo pieno	24
— dipend. a tempo parz.	5
— indipend. in proprio	—
— indipend. in collaboraz. con familiari	13
— indipend. in collaboraz. con soci	1
— n.r.	1
Totale	44

Tab. 3.8 - Dimensioni delle aziende secondo il numero di dipendenti

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— fino a 15	111	62.7	31	64.5	55	60.4	25	65.8
— da 16 a 50	29	16.4	10	20.8	13	14.3	6	15.8
— da 51 a 100	7	4.0	2	4.2	4	4.4	1	2.6
— da 101 a 200	6	3.4	1	2.1	4	4.4	1	2.6
— da 201 a 500	3	1.7	1	2.1	2	2.2	—	—
— oltre 500	10	5.6	1	2.1	7	7.7	2	5.3
— n.r.	11	6.2	2	4.2	6	6.6	3	7.9
Totale	177	100.0	48	100.0	91	100.0	38	100.0

Tab. 3.9 - Collocazione territoriale dell'azienda

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— nel comune di residenza dell'intervistato	79	44.6	26	54.2	38	41.7	15	39.5
— nella provincia di residenza	83	46.9	19	39.6	45	49.5	19	50.0
— in altre province	14	7.9	3	6.2	7	7.7	4	10.5
— n.r.	1	0.6	—	—	1	1.1	—	—
Totale	177	100.0	48	100.0	91	100.0	38	100.0

Tab. 3.10 - Settori di occupazione

	v.a.	%
— agricoltura	1	0.6
— ind. meccanica e metalmeccanica	39	22.0
— ind. siderurgica	2	1.1
— ind. poligrafica	31	17.5
— ind. della carta	1	0.6
— ind. elettronica	7	4.0
— ind. elettromeccanica	6	3.4
— ind. elettrotecnica	3	1.7
— settore elettrico (generico)	3	1.7
— ind. telecomunicazioni	1	0.6
— informatica	2	1.1
— ind. chimica	2	1.1
— ind. tessile	2	1.1
— ind. farmaceutica	1	0.6
— ind. della plastica	4	2.3
— ind. alimentare	5	2.8
— altre industrie	9	5.1
— edilizia	2	1.1
— pubblicità	2	1.1
— arredamento	1	0.6
— industria del legno	2	1.1
— servizi	4	2.3
— artigianato	30	16.9
— commercio	10	5.6
— n.r.	7	4.0

Tab. 3.11 - Qualifiche di occupazione

	v.a.	%
— operaio	47	26.5
— operaio specializzato	13	7.3
— apprendista	12	6.8
— impiegato	10	5.6
— disegnatore	7	4.0
— congegnatore meccanico	6	3.4
— tornitore	4	2.3
— attrezzista	3	1.7
— manutentore	1	0.6
— motorista	1	0.6
— operatore macch. utensili	1	0.6
— litografo/litoimpressore	4	2.3
— fotolitografo	5	2.8
— fotocompositore	3	1.7
— tecnico grafico	2	1.1
— fotoriproduttore	1	0.6
— stampatore	1	0.6
— falegname	1	0.6
— manovale	2	1.1
— collaboratore in az. familiari	3	1.7
— tecnico di laboratorio	1	0.6
— assist. di laboratorio scolastico	1	0.6
— perito (non specificato)	4	2.3
— socio	1	0.6
— commesso	1	0.6
— cameriere	1	0.6
— salumiere	1	0.6
— venditore	1	0.6
— nessuna/n.r.	38	21.5

Tab. 3.12 - Corrispondenza tra il lavoro svolto e la qualifica ottenuta al C.F.P.

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— no, in nessun modo	59	33.3	10	20.8	32	35.2	17	44.7
— sì, ma solo in parte	65	36.7	19	39.6	35	38.4	11	29.0
— sì, pienamente	52	29.4	19	39.6	24	26.4	9	23.7
— n.r.	1	0.6	—	—	—	—	1	2.6
Totale	177	100.0	48	100.0	91	100.0	38	100.0

Si tratta soprattutto (tab. 3.14) di tecnici elettromeccanici, elettronici e di operatori del legno, qualificati per lo più nell'ultimo anno formativo preso in considerazione (1984-85), i quali, benché affermino di esercitare un'attività corrispondente alla qualifica conseguita in misura maggiore della media degli occupati (tab. 3.15), si dichiarano assai più degli altri insoddisfatti del proprio lavoro (tab. 3.16) e aspirano a cambiare lavoro in misura maggiore della popolazione di riferimento ⁽³⁾.

La ricerca del lavoro non sembra essere stato un problema per quasi un terzo dei giovani: il 29.4% dichiara di non avere svolto attività lavorative regolari prima dell'attuale e di essere stati assunti subito.

Più di un terzo degli intervistati (37.3%) ha trovato l'attuale lavoro immediatamente, senza dover perdere tempo in ricerche; per gli altri, il tempo medio è stato di quasi 5 mesi.

Per tre quarti dei giovani (72.9%) l'attuale lavoro è anche il primo; i rimanenti, cioè coloro che hanno svolto in precedenza un lavoro regolare (per un periodo medio di otto mesi e mezzo), non sembrano essere stati facilitati particolarmente da questa esperienza: poco meno di un terzo (29.1%), infatti, ha potuto effettuare il passaggio diretto al lavoro attuale, gli altri hanno dovuto attendere il nuovo impiego per un tempo medio di oltre cinque mesi e mezzo.

Il fatto che l'esperienza lavorativa precedente non faciliti l'inserimento in una nuova attività può essere effetto di diversi fattori: non sempre il primo lavoro regolare è coerente con la qualifica ottenuta; il servizio militare è una cesura importante nell'iter lavorativo dei giovani...

Tuttavia la spiegazione di questo fenomeno, a nostro parere, va cercata altrove, e cioè nelle modalità con cui si trova lavoro. La presente ricerca conferma ancora una volta che i canali che offrono maggiore successo nella ricerca di un lavoro sono quelli informali: come emerge dalla tab. 3.17, il 35.6% dei giovani ha trovato lavoro tramite i genitori e i parenti, il 22.6% mediante amici e conoscenti, il 18.1% attraverso il C.F.P. e i suoi insegnanti ⁽⁴⁾.

Sono questi tre i canali privilegiati per l'inserimento in attività lavorative che si svolgono perlopiù, come abbiamo visto, in aziende piccole se non artigianali.

In questo senso, allora, il peso delle precedenti esperienze lavorative viene notevolmente ridimensionato.

I canali istituzionali, o comunque formali (il collocamento, le domande dirette, i concorsi pubblici, le inserzioni sui quotidiani) sono mezzi di scarso successo; in particolare, il collocamento mostra la sua inefficacia, avendo dato lavoro solo al 2.8% degli occupati ⁽⁵⁾.

Il collocamento, di una riforma del quale si parla da tempo, è infatti una struttura obsoleta, in quanto risponde ad una esigenza caratteristica di trent'anni fa, quando occorreva dare garanzie giuridiche ad una sovrabbondante forza lavoro dequalificata, col risultato che esso è oggi un ostacolo ulteriore all'inserimento nel mondo del lavoro, senza servire neppure come punto d'incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro. Non per niente, gli strumenti messi a punto per facilitare l'immissione dei giovani nella vita attiva (ad es. i contratti di formazione-lavoro) prevedono tutti la chiamata nominativa (6).

L'insuccesso del collocamento si riscontra anche se incrociamo i dati relativi ai canali per trovare lavoro con le risposte sulle corrispondenze tra qualifica ottenuta e lavoro svolto (tab. 3.18): l'80% di coloro che hanno trovato lavoro attraverso l'ufficio di collocamento svolgono un'attività per nulla coerente con la loro qualifica.

Anche i canali informali non garantiscono affatto questa coerenza: chi ha trovato lavoro attraverso persone influenti, amici o conoscenti, svolge attività che non hanno a che fare col titolo ottenuto al C.F.P. in misura superiore alla media.

Viceversa, il più alto grado di correlazione positiva tra lavoro svolto e qualifica si riscontra tra coloro che hanno messo inserzioni sui giornali (evidentemente, dato che l'inserzionista può presentare le proprie esigenze in modo chiaro), cui seguono coloro che hanno trovato lavoro attraverso il C.F.P.

Un ultimo dato globale riguarda la valutazione della propria esperienza professionale in corso (tabb. 3.19 e 3.20): benché la metà (49.2%) si dichiari completamente soddisfatta dell'attuale lavoro e il 41.8% lo sia solo in parte, quasi il 60% dei giovani intervistati aspira a cambiare attività; questa percentuale comprende non solo coloro che non sono soddisfatti dell'attuale occupazione o che lo sono solo in parte, ma anche coloro che si trovano bene nell'attuale posto di lavoro, il che è comprensibile trattandosi di giovani che presumibilmente ambiscono a migliorare la propria condizione lavorativa.

Fin qui i risultati complessivi: restano da rilevare alcune differenze tra i dati riguardanti i singoli C.F.P. (tabb. da 3.5 a 3.9, 3.19 e 3.20).

I giovani provenienti da Sesto appaiono come i più garantiti in senso contrattuale rispetto ai loro compagni: svolgono lavoro dipendente (a tempo pieno o part-time) per il 90%, hanno il minor tasso di lavoratori senza contratto (20.9%), per il 18.7% lavorano in aziende medio-grandi con oltre 50 dipendenti (contro il 10.5% dei loro compagni di Milano ed Arese).

Viceversa, i giovani provenienti da Arese risultano i meno sicuri

in sede di contratto: il 29% non ha alcun contratto (questo dato, come s'è visto a livello globale, è correlato con la più elevata presenza in questo sottouniverso di lavoratori autonomi in collaborazione con i familiari).

A questo va aggiunta la difficile spendibilità della qualifica sul mercato del lavoro locale: quasi la metà (44.7%) dei giovani provenienti da Arese svolge un'attività lavorativa per niente coerente con la qualifica ottenuta al C.F.P., per cui il 10.5% deve cercare lavoro al di fuori dei confini della provincia (7).

Tuttavia, proprio i giovani provenienti da Arese sono quelli maggiormente soddisfatti del proprio lavoro attuale (il 63.2% lo è pienamente) e che meno nutrono desideri di cambiamento (il 39.5% contro il 58.3% dei giovani di Milano e il 64.8% di quelli di Sesto).

Tali dati fanno ipotizzare uno stato di (relativa) rassegnazione nei confronti del livello occupazionale raggiunto, sia per la minore spendibilità della qualifica rispetto ad altri titoli di studio (ad esempio, la stessa specializzazione), sia probabilmente per l'influenza su molti giovani del loro retroterra familiare e sociale, che li porta ad essere da un lato più esposti ad attività lavorative di ripiego, dall'altro ad avere livelli di aspirazione meno elevati.

Diverso è il caso dei giovani provenienti dal C.F.P. di Milano: i vantaggi e gli svantaggi dell'essere residenti per la maggior parte nella grande città appaiono evidenti da alcuni dati.

Questi qualificati hanno il tasso più elevato di lavoro dipendente a tempo pieno, ma anche il maggior numero di apprendisti (35.4%); grazie alle migliori opportunità che la città offre, quattro su cinque dichiarano di svolgere un'attività omogenea (del tutto o in parte in ugual proporzione) alla qualifica acquisita, e più della metà lavorano nel comune di residenza.

Infine, ultimo dato significativo, l'occupazione viene trovata con minore frequenza attraverso le modalità informali consuete (i familiari, i conoscenti, gli insegnanti del C.F.P. ...) e più attraverso altre forme, come gli annunci sul giornale (nessun giovane di Sesto e Arese ha trovato lavoro facendo pubblicare un'inserzione sui quotidiani) e le «raccomandazioni» di persone influenti (6.2%); nessuno però attraverso l'ufficio di collocamento.

Un'ultima osservazione a proposito dei mezzi di ricerca del lavoro: uno su cinque tra i giovani qualificati a Sesto (20.9%) ha trovato lavoro attraverso il C.F.P. o i suoi insegnanti (a fronte del 16.7% dei giovani di Milano e del 13.2% di quelli di Arese), prefigurando così un interessante modello di scuola professionale che si ponga anche come agenzia di «incontro» tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Tab. 3.13 - Distribuzione degli apprendisti in base alle dimensioni delle aziende

	apprendisti		non apprendisti		totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— fino a 15 addetti	41	73.2	70	57.9	111	62.7
— da 16 a 50	7	12.5	22	18.2	29	16.4
— da 51 a 100	1	1.8	6	4.9	7	4.0
— da 101 a 200	—	—	6	4.9	6	3.4
— da 200 a 500	1	1.8	2	1.7	3	1.7
— oltre 500	1	1.8	9	7.4	10	5.6
— n.r.	5	8.9	6	4.9	11	6.2
Totale	56	100.0	121	99.9	177	100.0

Tab. 3.14 - Distribuzione per qualifica degli apprendisti

	v.a.	% qualifica *	% tot. appr.
— meccanici	15	31.9	26.8
— grafici	12	27.3	21.4
— elettromeccanici	11	35.5	19.6
— elettronici	10	43.5	17.9
— disegnatori	4	20.0	7.1
— tecnici radio-TV	2	25.0	3.6
— operatori del legno	2	50.0	3.6
Totale	56		100.0

* Percentuale calcolata sul totale di occupati per quella qualifica.

Tab. 3.15 - Corrispondenza tra mansione svolta e qualifica ottenuta per gli apprendisti

	apprendisti		non apprendisti		totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— no, in nessun modo	20	35.7	39	32.2	59	33.3
— sì, ma solo in parte	19	33.9	46	38.0	65	36.7
— sì, pienamente	17	30.4	35	28.9	52	29.4
— n.r.	—	—	1	0.9	1	0.6
Totale	56	100.0	121	100.0	177	100.0

Tab. 3.16 - Livello di soddisfazione per l'attuale lavoro negli apprendisti

	apprendisti		non apprendisti		totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— pienamente soddisfatto	25	44.6	62	51.2	87	49.2
— solo in parte soddisfatto	23	41.1	51	42.1	74	41.8
— per niente soddisfatto	8	14.3	8	6.6	16	9.0
Totale	56	100.0	121	100.0	177	100.0

Tab. 3.17 - Canali attraverso i quali gli intervistati hanno trovato lavoro

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— per mezzo dei genitori o di parenti	63	35.6	17	35.5	29	31.8	17	44.7
— per mezzo di amici o conoscenti	40	22.6	9	18.7	24	26.4	7	18.4
— attraverso il C.F.P. o i suoi insegnanti	32	18.1	8	16.7	19	20.9	5	13.2
— attraverso domande dirette	19	10.7	6	12.5	9	9.9	4	10.6
— attraverso l'ufficio di collocamento	5	2.8	—	—	3	3.3	2	5.3
— mettendo inserzioni	4	2.3	4	8.3	—	—	—	—
— attraverso persone influenti	4	2.3	3	6.2	—	—	1	2.6
— rispondendo ad inserzioni	3	1.7	—	—	2	2.2	1	2.6
— attraverso concorsi pubblici	2	1.1	—	—	2	2.2	—	—
— n.r.	5	2.8	1	2.1	3	3.3	1	2.6
Totale	177	100.0	48	100.0	91	100.0	38	100.0

Tab. 3.18 - Rapporto tra canali di reperimento del lavoro e corrispondenza tra lo stesso e la qualifica ottenuta

	no, per niente		sì, solo in parte		sì, pienamente		n.r.		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— per mezzo dei genitori o di parenti	23	36.5	28	44.4	12	19.1	—	—	63	100.0
— per mezzo di amici o conoscenti	18	45.0	11	27.5	10	25.0	1	2.5	40	100.0
— attraverso il C.F.P. o i suoi insegnanti	6	18.7	7	21.9	19	59.4	—	—	32	100.0
— attraverso domande dirette	3	15.8	12	63.2	4	21.0	—	—	19	100.0
— attraverso l'ufficio di collocamento	4	80.0	1	20.0	—	—	—	—	5	100.0
— mettendo inserzioni	—	—	1	25.0	3	75.0	—	—	4	100.0
— attraverso persone influenti	2	50.0	1	25.0	1	25.0	—	—	4	100.0
— rispondendo ad inserzioni	1	33.3	1	33.3	1	33.3	—	—	3	99.9
— attraverso concorsi pubblici	—	—	2	100.0	—	—	—	—	2	100.0
— n.r.	2	40.0	1	20.0	2	40.0	—	—	5	100.0
Totale v.a.	59		65		52		1		177	

Tab. 3.19 - Livello di soddisfazione per l'attuale lavoro

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— pienamente soddisfatto	87	49.2	22	45.8	41	45.0	24	63.2
— solo in parte soddisfatto	74	41.8	23	47.9	40	44.0	11	28.9
— per niente soddisfatto	16	9.0	3	6.3	10	11.0	3	7.9
Totale	177	100.0	48	100.0	91	100.0	38	100.0

Tab. 3.20 - Desiderio di cambiare occupazione

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— sì	103	58.2	28	58.3	59	64.8	15	39.5
— no	74	41.8	20	41.7	32	35.2	23	60.5
Totale	177	100.0	48	100.0	91	100.0	38	100.0

3.3 I giovani in cerca di prima occupazione

Essi costituiscono il 14.9% del campione totale ⁽⁸⁾: una percentuale bassa rispetto ai dati IRER (43.5%), che va però considerata anche in relazione agli anni trascorsi dalla qualifica ⁽⁹⁾.

Il fenomeno interessa, com'è ovvio, assai meno Arese (l'11.8% sul totale dei qualificati) che Milano (15%) e Sesto (16%) (tab. 3.21); per i giovani che hanno frequentato questi C.F.P., il prolungamento degli studi provoca, in media, un ritardo nell'inserimento lavorativo.

La maggior parte (cfr. tab. 3.22) punta all'inserimento nell'industria (69%), cui segue, a grande distanza, la propensione al commercio (11.9%).

Da notare come nessuno miri alla pubblica amministrazione (come del resto all'agricoltura), per l'evidente incongruenza delle qualifiche con questo settore di attività, malgrado la sicurezza e la stabilità tradizionali che questo ambiente lavorativo offre.

Il periodo medio di inoccupazione, praticamente uguale a quello dei disoccupati, è di otto mesi e mezzo.

Le vie più diffuse di ricerca del lavoro (tab. 3.23) passano, ancora una volta, attraverso i rapporti parentali e di amicizia: sono anche le vie che ottengono maggior successo, secondo i dati offerti da chi ha già trovato lavoro (cfr. la tab. 3.17).

Da notare che il C.F.P., al terzo posto tra i canali di reperimento di un lavoro, è solo al sesto fra le vie tentate da chi è in cerca di lavoro; esso gode comunque di un elevato grado di fiducia, se ad esso si rivolge il 40.5% dei nostri intervistati, contro il 24% degli intervistati dall'IRER.

Le difficoltà più significative incontrate nel trovare un'occupazione sono l'assolvimento del servizio militare e la richiesta di precedenti esperienze lavorative. Questo secondo ostacolo, segnalato dal 71.4% degli intervistati, è chiaramente incongruente rispetto alla giovane età dei soggetti, e mostra ancora una volta, in relazione a quanto si è detto sulla diffusione dell'apprendistato (cfr. paragrafo 3.2), come le aziende nutrano scarsa fiducia nella formazione professionale, disconoscendo il valore della formazione di base che essa offre, sulla quale il lavoratore deve poi costruire la propria professionalità specifica attraverso l'esperienza lavorativa.

Le differenze tra i dati provenienti dai singoli C.F.P. sono difficilmente interpretabili in mancanza di altri riscontri, e comunque ci sembra che nulla aggiungano ai dati generali.

Tab. 3.21 - Distribuzione dei giovani in cerca di prima occupazione

Milano		Sesto		Arese		Totale	
v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
12	15.0	24	16.0	6	11.8	42	14.9

Tab. 3.22 - Settori di ricerca del lavoro

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— agricoltura	—	—	—	—	—	—	—	—
— industria	29	69.0	9	75.0	18	75.0	2	33.3
— artigianato	3	7.1	2	16.7	1	4.2	—	—
— commercio	5	11.9	—	—	3	12.5	2	33.3
— servizi	1	2.4	—	—	—	—	1	16.7
— pubblica amministraz.	—	—	—	—	—	—	—	—
— n.r.	4	9.5	1	8.3	2	8.3	1	16.7
	42	99.9	12	100.0	24	100.0	6	100.0

Tab. 3.23 - Canali attraverso cui i giovani in cerca di prima occupazione cercano lavoro

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— attraverso amici o conoscenti	32	76.2	11	91.7	16	66.7	5	83.3
— attraverso genitori o parenti	30	71.4	10	83.3	16	66.7	4	66.7
— attraverso domande dirette	26	61.9	7	58.3	14	58.3	5	83.3
— attraverso l'ufficio di collocamento	23	54.8	6	50.0	15	62.5	2	33.3
— rispondendo ad inserzioni	19	45.2	6	50.0	9	37.5	4	66.7
— attraverso il C.F.P. o i suoi insegnanti	17	40.5	8	66.7	8	33.3	1	16.7
— attraverso concorsi pubblici	9	21.4	4	33.3	4	16.7	1	16.7
— attraverso persone influenti	7	16.7	3	25.0	2	8.3	2	33.3
— mettendo inserzioni	2	4.8	2	16.7	—	—	—	—

3.4 I disoccupati

La percentuale di disoccupati (cioè di coloro che sono attualmente senza lavoro, avendone già svolto uno in precedenza) rilevata in questa inchiesta è del 9.2% (¹⁰), ben più del 3.3% dei disoccupati risultanti dall'indagine IRER.

Si tratta di giovani poco garantiti nell'occupazione svolta in precedenza, che per la metà lavoravano senza alcun contratto e per il 53.8% effettuavano un lavoro subordinato a tempo pieno (quindi, in alcuni casi, senza contratto) (tabb. 3.24 e 3.25).

Non si trattava, peraltro, di attività coerenti alla qualifica ottenuta al C.F.P.: il 46.1% dei giovani svolgeva un lavoro per nulla corrispondente alla qualifica acquisita, e il 38.5% aveva un impiego solo parzialmente corrispondente ad essa, contro valori medi globali rispettivamente del 33.3% e del 36.7% (tab. 3.26).

In relazione a questo, le motivazioni per cui gli intervistati non svolgono più il precedente lavoro vanno nel senso di una consapevolezza delle proprie aspirazioni e dei propri diritti: la metà ha rassegnato le dimissioni in vista di un miglioramento delle proprie condizioni (maggiore soddisfazione, remunerazione più elevata, garanzie contrattuali, trattamento più umano; cfr. grafico 3.1), o per poter proseguire gli studi; il 30.8% è stato licenziato (alcuni per fallimento dell'azienda); infine, il 7.7% ha perso il posto per scadenza di un contratto a termine non rinnovato.

Raffrontando la distribuzione per qualifica dei disoccupati con quella del campione in generale, si nota che gli elettromeccanici risultano particolarmente penalizzati (cfr. tab. 3.21): questo dato, difficilmente interpretabile, trova un riscontro nell'elevata percentuale di qualificati di questo tipo che dichiara di svolgere un'attività lavorativa del tutto incoerente con la propria qualifica.

Il periodo medio di disoccupazione è attorno agli otto mesi e

mezzo, un tempo notevolmente superiore a quello indicato dall'indagine IRER sia per Milano città (6.0 mesi contro i 10.8 indicati dai nostri qualificati di Milano) che per Milano provincia (4.8 mesi per l'IRER contro gli 8.6 che i qualificati di Arese e Sesto hanno indicato): anche questo può essere spiegato con quanto ricordato nella nota 9.

Un ultimo dato: la stragrande maggioranza dei disoccupati in questione è (o è stata) iscritta alle liste di collocamento, ma solo uno (il 3.8% del totale e il 4.5% degli iscritti al collocamento) ha ricevuto proposte di lavoro da questa istituzione: vale cioè il discorso già fatto a questo proposito per gli occupati.

I dati relativi ai singoli C.F.P. non si discostano in modo significativo da quelli globali.

Tab. 3.24 - Lavoro svolto in precedenza dai disoccupati (dipendente/autonomo)

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— dipend. a tempo pieno	14	53.8	5	50.0	5	45.4	4	80.0
— dipend. a tempo parz.	6	23.1	4	40.0	2	18.2	—	—
— indep. in proprio, in collaborazione con familiari o con soci	4	15.4	—	—	3	27.3	1	20.0
— n.r.	2	7.7	1	10.0	1	9.1	—	—
Totale	26	100.0	10	100.0	11	100.0	5	100.0

Tab. 3.25 - Lavoro svolto in precedenza dai disoccupati (con o senza contratto)

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— contratto a tempo indet.	6	23.1	3	30.0	2	18.2	1	20.0
— contr. a tempo determ.	5	19.2	1	10.0	3	27.3	1	20.0
— nessun contratto	13	50.0	5	50.0	5	45.4	3	60.0
— n.r.	2	7.7	1	10.0	1	9.1	—	—
Totale	26	100.0	10	100.0	11	100.0	5	100.0

Tab. 3.26 - Corrispondenza tra ultimo lavoro svolto dai disoccupati e qualifica conseguita al C.F.P.

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— nessuna corrispond.	12	46.1	5	50.0	5	45.4	2	40.0
— parziale corrispond.	10	38.5	2	20.0	5	45.4	3	60.0
— piena corrispondenza	4	15.4	3	30.0	1	9.1	—	—
Totale	26	100.0	10	100.0	11	99.9	5	100.0

Tab. 3.27 - Distribuzione dei disoccupati in base alla qualifica

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— elettromeccanici	11	16.9	7	19.4	3	13.6	1	14.3
— elettronici	4	9.1	—	—	4	9.1	—	—
— grafici	5	8.3	3	6.8	—	—	2	12.5
— meccanici	4	6.1	—	—	2	4.7	2	8.7
— tecnici radio-TV	1	5.6	—	—	1	5.6	—	—
— disegnatori meccanici	1	4.3	—	—	1	4.3	—	—
— operatori del legno	0	0	—	—	—	—	0	0
Totale v.a.	26	9.3	10	12.5	11	7.3	5	9.9

N.B.: Le percentuali sono calcolate sul totale dei qualificati per quella qualifica.

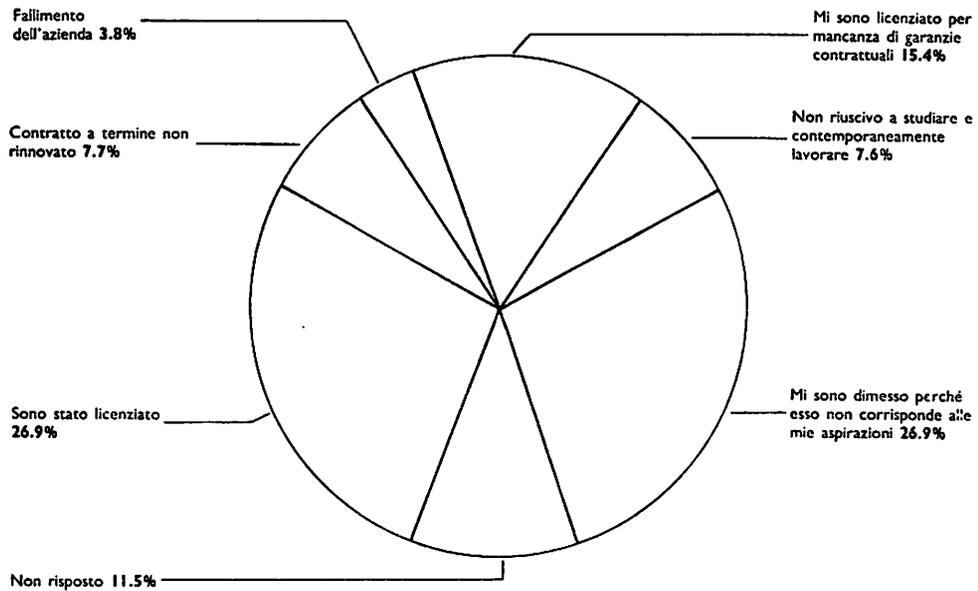


Grafico 3.1 - Motivi dello stato di disoccupazione.

3.5 I giovani che hanno proseguito gli studi

Il proseguimento della carriera scolastica interessa soprattutto, come s'è detto precedentemente (cfr. il paragrafo 3.1), i giovani provenienti da Sesto e da Milano: l'82.7% degli specializzati del primo C.F.P. e il 56.3% di quelli del secondo hanno deciso di affrontare la scuola secondaria superiore, mentre ad Arese solo il 9.8% ha proseguito gli studi, in parte conseguendo la specializzazione, in parte iscrivendosi ad un istituto professionale o tecnico ⁽¹⁾ (tabb. 3.28, 3.29 e grafico 3.2).

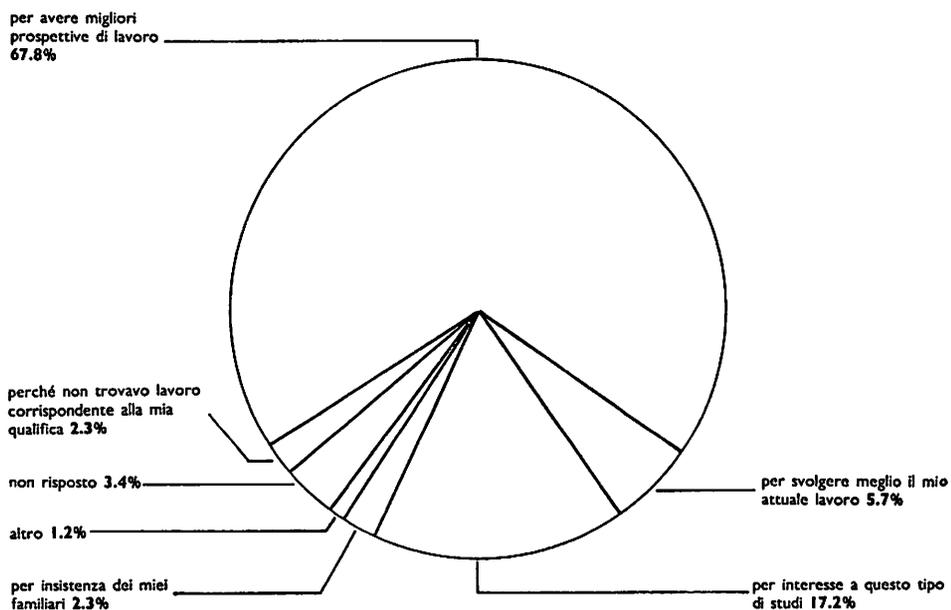


Grafico 3.2 - Motivazioni per il proseguimento degli studi.

Come si è già detto, questo fenomeno riguarda in particolare qualifiche in rapida trasformazione: gli elettronici (per il 93% degli specializzati) e i tecnici radio-TV (89%) provenienti da Sesto, gli elettromeccanici (72%) di Milano (tab. 3.3).

Malgrado la maggiore omogeneità del curriculum scolastico del C.F.P. con l'istituto professionale, i tre quarti di coloro che proseguono gli studi lo fanno presso un istituto tecnico.

La scelta è motivata dalla già rilevata presenza di questo tipo di scuola presso i due centri salesiani: per questo motivo, i tre quarti degli studenti ha ritenuto opportuno proseguire gli studi presso un istituto salesiano.

Dopo aver conseguito il diploma, il 9.2% ha intrapreso gli studi universitari, scegliendo per i due terzi la facoltà di ingegneria (¹²).

Bassa è la percentuale di abbandoni (6.9%); il 46.0% sta frequentando il terzo, il quarto o l'ultimo anno della scuola superiore (questi ultimi sono la maggioranza); il restante 47.1% ha già conseguito il diploma.

La motivazione dominante per il proseguimento degli studi (grafico 3.2) è la speranza di avere migliori prospettive di lavoro rispetto al semplice titolo di formazione professionale (67.8% delle risposte); si tratta di un uso strumentale del diploma, che corrisponde alla mentalità diffusa del «pezzo di carta» che apre la strada della carriera.

Il 23% ha addotto motivazioni più profonde: l'interesse al tipo di studi e la ricerca di una professionalità più adeguata al tipo di lavoro svolto; trascurabili (circa il 5%) le motivazioni di ripiego, come la mancanza di lavoro adatto, l'insistenza dei familiari, l'incertezza sulle scelte da compiere dopo la qualifica; nessuno ha indicato come motivazione la possibilità di rimandare il servizio militare.

I dati sui singoli C.F.P. non presentano divaricazioni significative rispetto alle medie globali riportate (tenendo presente, comunque, la sostanziale omogeneità dei dati relativi a Sesto e Milano, più interessati alla scolarizzazione post-specializzazione rispetto ad Arese).

Per quanto concerne, infine, l'analisi dell'incrocio tra tipo di qualifica e proseguimento degli studi, nel paragrafo 3.1 si è già parlato delle correlazioni esistenti.

Da sottolineare invece il faticoso compito degli studenti-lavoratori, che vede soprattutto impegnati, con valori percentuali di distribuzione al di sopra della media, i giovani meccanici e i disegnatori usciti dal C.F.P. di Sesto e i grafici provenienti dai C.F.P. di Milano e Arese (cfr. tab. 3.4).

Tab. 3.28 - Ultima scuola frequentata dopo l'uscita dal C.F.P.

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— corsi di specializzazione o professionali	9	5.2	2	4.4	5	4.0	2	40.0
— ist. prof. quinquennale	20	11.5	5	11.1	13	10.5	2	40.0
— istituto tecnico-industr.	127	73.0	33	73.3	93	75.0	1	20.0
— università *	16	9.2	4	8.9	12	9.7	—	—
— altro **	2	1.1	1	2.2	1	0.8	—	—
Totale	174	100.0	45	99.9	124	100.0	5	100.0

* Ingegneria (11); Architettura (1); Fisica (1); Geologia (1); Informatica (1); Legge (1).
 ** Corso d'Inglese (1); corso per pasticcere (1).

Tab. 3.29 - Carriera scolastica dopo il C.F.P.: abbandoni, diplomi conseguiti, attuali frequenze

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Abbandoni:								
— al I corso	—		—		—		—	
— al II corso	1		—		1		—	
— al III corso	1		1		—		—	
— al IV corso	10		4		6		—	
— al V corso	—		—		—		—	
Totale abbandoni	12	6.9	5	11.1	7	5.6	0	0.0
Diplomati	82	47.1	20	44.4	59	47.6	3	60.0
stanno frequentando:								
— il I corso univ.	11		2		9		—	
— il II corso univ.	5		2		3		—	
— il II corso non univ.	1		—		—		1	
— il III corso	3		1		1		1	
— il IV corso	9		2		7		—	
— il V corso	67		17		50		—	
Totale frequenze attuali	96	55.2	24	53.3	70	56.4	2	40.0

N.B.: Gli universitari sono calcolati sia tra i diplomati che tra i frequentanti.

3.6 Aspetti motivazionali e valutativi

L'ultima parte del questionario comprendeva alcune domande relative agli aspetti della *motivazione* ad intraprendere l'esperienza di formazione professionale in un C.F.P. salesiano e della sua *valutazione*.

Per quanto riguarda il primo momento (grafico 3.3), i tre quarti degli intervistati hanno scelto di frequentare un C.F.P. per prepararsi meglio al mestiere che avrebbero preferito svolgere: emerge un approccio alla formazione professionale strumentale al lavoro, confermato dalla seconda motivazione in ordine di importanza, e cioè la speranza di trovare lavoro più facilmente grazie a questo tipo di studi.

Di fronte all'ampio ventaglio di possibilità cui si trovano di fronte, i ragazzi che, alla fine della terza media, scelgono la formazione professionale, lo fanno in vista di un inserimento lavorativo ravvicinato: spesso si tratta di ragazzi che hanno difficoltà scolastiche, e la scelta di un corso di studi breve (che la metà dei giovani di

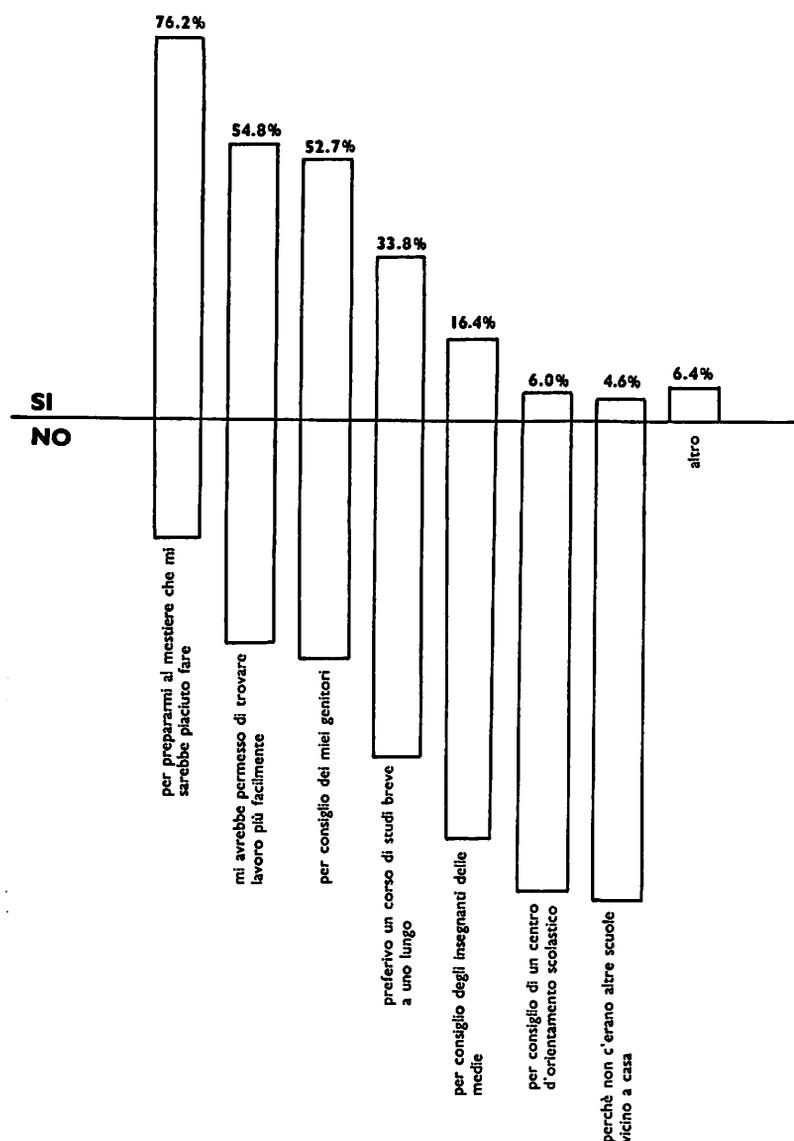


Grafico 3.3 - Motivazioni per la scelta della formazione professionale al termine della scuola media.

Milano e Arese adducono come motivazione, la terza in ordine di importanza) ⁽¹³⁾, sembra possa essere letta in questo senso.

La scelta dei giovani è inoltre connotata da una certa dose di autonomia; a qualche distanza dalle precedenti motivazioni si trovano infatti le spinte dirette esercitate dall'esterno: la famiglia, gli insegnanti di scuola media, gli amici, i centri d'orientamento scolastico...

Il consiglio dei genitori mantiene un forte peso nella scelta del ragazzo (più per i giovani provenienti da Sesto - 63.3% - che per quelli provenienti da Milano - 41.3% - ed Arese - 39.2%).

A un livello decisamente più basso, ma pur sempre rilevante, con una media del 16.4%, troviamo il consiglio degli insegnanti della

scuola media, dettato in genere dalle difficoltà scolastiche del ragazzo e dalla diffusa considerazione della formazione professionale come «ultima spiaggia» per chi, dopo la terza media, non sa né può inserirsi in una attività lavorativa.

Ridotta è l'influenza dei Centri d'orientamento scolastico: solo il 6% dei giovani mostra di aver ricevuto indicazioni da essi o di averne tenuto conto.

Questo è effetto di una mentalità diffusa tanto nel sistema scolastico dell'obbligo quanto nei suoi utenti per cui da una parte si lamentano le difficoltà che un adolescente deve affrontare per scegliere un indirizzo di studi dopo la terza media, dall'altra non vengono valorizzati gli strumenti scientifici che possono facilitare il ragazzo e la sua famiglia in tale scelta.

Decisamente trascurabile è la motivazione di ripiego della mancanza di scuole più vicine all'abitazione (4.6%), come pure tutta una serie di motivazioni varie, come il consiglio di amici e conoscenti, la scelta della professione esercitata dal padre ecc.

La scelta di un Centro di formazione professionale salesiano (cfr. grafico 3.4) è dettata innanzi tutto dalla sua fama di scuola seria, dove la disciplina e la regolarità dell'insegnamento sono valori primari.

E' una motivazione «classica» nella scelta di un istituto privato in luogo di uno pubblico, non offuscata in questo caso neppure dalla necessità di dover pagare questo servizio, le cui spese sono sostenute dalla Regione.

Oltre l'80% dei giovani porta questa motivazione (¹⁴), riduttiva se si pensa che l'ispirazione cattolica del Centro è soltanto al quarto posto tra i motivi di scelta, essendo valida solo per il 45.9% dei giovani.

I C.F.P. salesiani operano in una società fortemente secolarizzata: non stupisce certo il fatto che i giovani (e le loro famiglie) preferiscano questi Centri a quelli pubblici o ad altri di diversa ispirazione più per la loro efficienza che per la proposta religiosa.

Tuttavia, pur ritenendo l'efficienza un valore importante da perseguire, occorre stare in guardia affinché essa non si imponga agli occhi degli utenti come criterio primo di valore, oscurando l'impostazione ideale di fondo, e dando adito a un «utilizzo» del C.F.P. da parte della famiglia come parcheggio di fiducia dei ragazzi per tutto l'arco della giornata, in cui apprendere un mestiere e poter così essere facilitati nella ricerca del lavoro, forti del prestigio della scuola frequentata.

Questo rischio viene confermato dal fatto che, dopo la serietà e

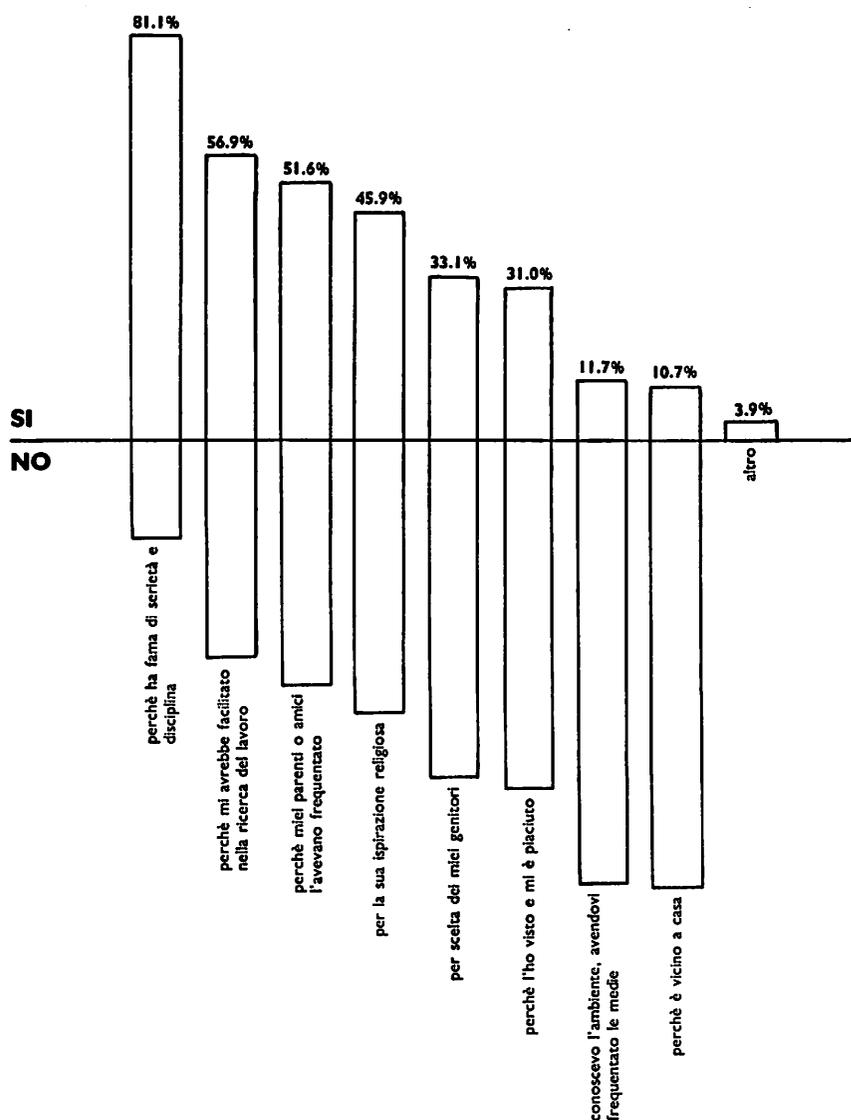


Grafico 3.4 - Motivazioni per la scelta di frequentare un Centro di formazione professionale salesiano.

la disciplina, il secondo criterio di scelta indicato dai giovani (56.9%) è la possibilità di un più facile inserimento nel mondo del lavoro.

Altro elemento da considerare è la pressione di persone vicine al ragazzo. Rispetto però alle motivazioni di scelta della formazione professionale prima trattate, in cui il consiglio dei genitori era decisivo (trattandosi della scelta dopo la terza media), qui è il gruppo dei pari ad esercitare una maggiore pressione. Il 51.6% dei giovani riconosce l'influenza di parenti o amici che già hanno frequentato il Centro salesiano, contro il 33.1% che porta come motivazione il consiglio da parte dei genitori.

L'esperienza precedente fatta da amici e parenti rientra in una

serie di motivazioni meno estrinseche, più «interiori», legate alle esigenze personali dell'adolescente, come anche l'aver visto in precedenza il Centro ed esserne stato favorevolmente colpito (31% dei ragazzi) ⁽¹⁵⁾ o la conoscenza dell'ambiente avendovi frequentato le medie (11.7%) ⁽¹⁶⁾.

Scarso consenso, infine, ha avuto la motivazione di ripiego della vicinanza a casa (10.7%).

Si è parlato più sopra di motivazioni di scelta del corso di formazione professionale finalizzate all'inserimento nell'attività lavorativa: per avere un'indicazione, sia pure parziale, sulle aspettative dei ragazzi nei confronti del lavoro, è stato loro chiesto di indicare tre criteri di scelta di un'attività lavorativa in ordine di importanza tra nove proposti (cfr. grafico 3.5).

Emerge da questi dati una concezione equilibrata del lavoro, del quale si riconosce la necessità, quando non la centralità, ma che deve lasciare spazi alla realizzazione personale dell'individuo.

Questi spazi non vengono più cercati soltanto fuori dall'impegno lavorativo, secondo la concezione del «rifiuto del lavoro» diffusa alcuni anni fa, per cui il lavoro non era che una dura necessità, alla quale l'uomo deve sacrificare il meglio delle sue energie, senza poterle utilizzare per soddisfare i suoi bisogni più profondi ed autentici: per i nostri intervistati è fondamentale che il lavoro non solo sia sicuro e, in seconda o terza battuta, garantisca un guadagno elevato, ma che permetta di esprimere le proprie potenzialità e di realizzare se stessi, anche attraverso l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze professionali.

Non del tutto trascurabili sono le istanze di coloro che, sia pure al terzo posto, mettono la possibilità di viaggiare o di svolgere un'attività al servizio della comunità sociale.

Nell'analisi di questo gruppo di dati suddivisi per C.F.P., possiamo notare maggiore omogeneità tra le indicazioni degli intervistati che hanno frequentato i Centri di Milano e Sesto rispetto a coloro che provengono da Arese. Per questi ultimi, il lavoro appare meno connotato in senso ideale: la possibilità di esprimere le proprie capacità, ad esempio, non compare mai tra le prime tre scelte, quasi che le loro esperienze lavorative abbiano dimostrato quanto sia illusorio aspirare a questo. Così pure, il servizio agli altri non appare, se non per pochissimi, come criterio significativo per la scelta di un eventuale nuovo lavoro.

Un'ultima serie di dati riguarda la valutazione dell'esperienza compiuta (tabb. da 3.31 a 3.35). Dalle risposte alle domande strut-

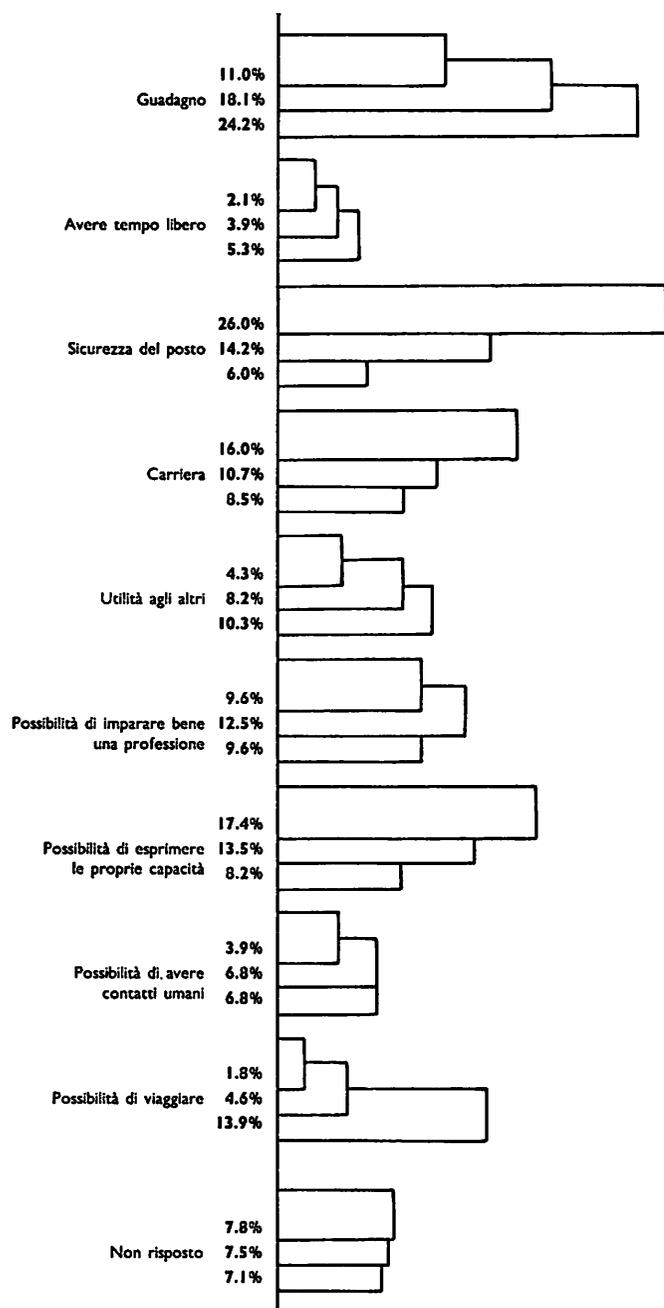


Grafico 3.5 - Criteri di scelta del lavoro.

turate emerge un giudizio complessivamente più che positivo: l'85.4% tornerebbe a frequentare un C.F.P. salesiano, e il dato non si diversifica nei tre Centri; il 69% opterebbe di nuovo per ripetere l'esperienza della formazione professionale nello stesso settore già frequentato ⁽¹⁷⁾.

Il 68% giudica nel modo migliore la preparazione culturale e civile acquisita al C.F.P. e il 75.1% considera in maniera completamente positiva quella professionale, mentre circa un quarto degli

intervistati valuta la propria formazione culturale e professionale in modo sufficientemente positivo.

Sono dati ampiamente soddisfacenti, che però vengono ridimensionati quando si chiede di formulare un giudizio sulla formazione ricevuta in relazione al proseguimento degli studi o all'inserimento nell'attività lavorativa (tabb. 3.34 e 3.35): tanto nel primo quanto nel secondo caso, le valutazioni completamente positive si riducono a favore di quelle parzialmente positive ed aumenta il numero delle critiche negative per quanto riguarda la preparazione professionale (dall'1.1 al 4.3%).

Questo atteggiamento più cauto viene confermato dall'esame delle domande non strutturate sui cambiamenti che gli intervistati apporterebbero ai programmi e ai metodi.

C'è maggior consenso sui metodi (circa i due terzi sono favorevoli agli attuali o non hanno proposte da fare) che sui programmi di studio (per i quali la metà accetta l'esistente o non propone altro); in entrambi i casi però le richieste vanno nel senso di ammodernamento delle strutture e dei metodi.

Per quanto riguarda i programmi, emergono sopra le altre due richieste convergenti: un'istanza di aggiornamento generale, con l'introduzione delle nuove tecnologie in uso nel mondo del lavoro, e la richiesta di una pratica professionale più adeguata alle esigenze occupazionali.

Sembra essere il consiglio di chi, ormai inserito nel mondo del lavoro, valuta in modo sostanzialmente positivo la formazione di base ricevuta al C.F.P., ma si è sentito non del tutto preparato all'impatto con una realtà tecnologica in forte trasformazione.

In questo senso va letta la diffusa richiesta dell'introduzione dell'informatica, ma anche del design, del marketing e della gestione aziendale.

Meno prevedibile, e quindi più interessante, è la richiesta emergente anche di una cultura più ricca e vasta, non necessariamente finalizzata all'utilizzo lavorativo: una «vera» cultura, «non una sottocultura che obblighi a rimanere in un contesto sociale troppo piccolo e malvisto», secondo le parole di un giovane grafico di Milano.

Di qui le richieste di materie umanistiche più approfondite (ad es., da parte del 9% dei giovani di Sesto): un giovane di Arese ha chiesto addirittura l'inserimento del latino, altri della filosofia o della psicologia, altri ancora di nozioni d'economia...; mentre funzionali al proseguimento degli studi sembrano essere le richieste di miglioramento degli insegnamenti scientifici (fisica e matematica, introduzione della chimica).

Per quanto concerne i metodi, le richieste si polarizzano attorno a due istanze: una di tipo strutturale (visite ad aziende, stages,

orario scolastico diverso, attrezzature scolastiche più moderne...), l'altra legata agli atteggiamenti educativi.

In questo ambito, troviamo esigenze di un rapporto più sereno con gli insegnanti (a volte troppo anziani), di una loro maggiore disponibilità al rapporto con i ragazzi, anche in ambito extrascolastico, in nome dello stesso «sistema preventivo di don Bosco».

Si richiede una più ampia libertà d'espressione personale, unita ad una apertura critica più vasta verso la società e i suoi problemi.

Due richieste contraddittorie si scontrano: da una parte c'è chi suggerisce agli educatori di attuare una linea educativa meno rigida ed oppressiva («meno istintività nei provvedimenti disciplinari», «eccessiva severità nelle piccole cose...»), dall'altra c'è chi propone maggior severità (ad es. il 13.7% dei giovani provenienti da Arese), soprattutto «minore indulgenza verso chi se ne approfitta».

In parallelo alle richieste di un rapporto personale più fecondo, ci sono quelle di tipo più propriamente didattico: da generiche proposte di miglioramenti nei metodi d'insegnamento, a suggerimenti più specifici nel campo del recupero scolastico e delle continue verifiche dell'apprendimento.

Tab. 3.30 - Se potessi tornare indietro, sceglieresti ancora di frequentare un centro di formazione professionale, qualunque esso fosse?

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— no	48	17.1	13	16.2	28	18.7	7	13.7
— sì, ma in un altro settore	37	13.2	8	10.0	23	15.3	6	11.8
— sì, nello stesso settore	194	69.0	58	72.5	99	66.0	37	72.5
— n.r.	2	0.7	1	1.3	—	—	1	2.0
Totale	281	100.0	80	100.0	150	100.0	51	100.0

Tab. 3.31 - Se potessi tornare indietro, sceglieresti ancora di frequentare un C.F.P. gestito dai Salesiani?

	gobale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— sì	240	85.4	69	86.3	128	85.3	43	84.3
— no	36	12.8	9	11.2	20	13.3	7	13.7
— n.r.	5	1.8	2	2.5	2	1.3	1	2.0
Totale	281	100.0	80	100.0	150	100.0	51	100.0

Tab. 3.32 - Giudizio sulla preparazione culturale e civile acquisita al C.F.P.

	globale		Milano		Sesto		Arese	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
— buona	191	68.0	53	66.2	105	70.0	33	64.7
— adeguatamente suffic.	77	27.4	23	28.8	40	26.7	14	27.4
— insufficiente	10	3.5	4	5.0	5	3.3	1	2.0
— n.r.	3	1.1	—	—	—	—	3	5.9
Totale	281	100.0	80	100.0	150	100.0	51	100.0

4. CONCLUSIONI

Nel capitolo precedente, è stata effettuata un'analisi specifica dei dati ricavati dall'indagine. Non resta ora che sottolineare alcuni aspetti che ci sembra possano divenire spunto di riflessione.

1. Pur con alcuni scostamenti dalla media, si conferma che i giovani che frequentano la formazione professionale sono di provenienza largamente popolare: famiglie operaie di medie dimensioni, con livello socioculturale medio-basso.

Questo riconferma la vocazione originaria dei Salesiani nel campo dell'istruzione professionale e ripropone, sia pure con la consapevolezza dei cambiamenti intervenuti in oltre un secolo, l'intuizione di don Bosco che un programma di promozione umana nei confronti di questi giovani non può non passare attraverso la possibilità di partecipare attivamente alla società in cui si vive, mediante la «civile, morale, scientifica educazione», che permetta loro di acquisire un lavoro qualificato professionalmente.

In una società come la nostra, che ha nel suo complesso soddisfatto i bisogni primari della popolazione, la povertà diventa sempre più un fatto di deprivazione culturale, di dequalificazione in ambito lavorativo, di sprovvedutezza di fronte alla complessità crescente dei fenomeni che si svolgono attorno a noi.

Per questo, un sistema di formazione professionale che si rivolge ad adolescenti per i quali, in buona percentuale, esso è l'ultima possibilità di venire a contatto con una proposta culturale organica quale quella scolastica, non può esimersi dall'assolvere l'impegno di completare la formazione dell'uomo e del cittadino, in vista della sua entrata nella vita attiva.

Questo richiede ai dirigenti, e in primo luogo ai docenti, un ripensamento dei contenuti culturali, etici e sociali della formazione professionale e uno sforzo continuo di educazione ai valori che va

al di là della pur necessaria acquisizione di una professione e di una «cultura del lavoro».

Perseguire tali obiettivi è tanto più necessario in quanto il futuro lavoratore è ancora in una fase evolutiva della sua personalità e in quanto il sistema di formazione professionale è considerato da molti come una sorta di «necessario» proseguimento degli studi per ragazzi meno dotati o meno inclini ad un ciclo di studi più lungo, quando non come recupero scolastico e sociale nei confronti di ragazzi «difficili» (come nel caso del Centro di Arese).

2. Un impegno educativo di questo genere può però avere successo solo se si riconosce la fisionomia propria della formazione professionale, affinché non si configuri come una scuola «parallela» alla secondaria superiore, né tanto meno come una scuola di serie B.

I dati presentati nella ricerca dimostrano che l'inserimento nel mondo del lavoro è sostanzialmente positivo: quasi due terzi degli intervistati sono occupati (una buona percentuale, trattandosi di giovani in periodo di leva), in alte percentuali svolgono attività corrispondenti, in tutto o in parte, alla qualifica ottenuta al C.F.P. e si dichiarano soddisfatti del lavoro che svolgono.

Sono risultati incoraggianti per chi, dirigente, docente o istruttore, svolge ogni giorno un'attività educativa non facile e che richiede un'impegno probabilmente maggiore, se non altro come numero di ore di cattedra, di quello dei colleghi della scuola secondaria superiore.

Tuttavia, l'attenzione deve essere rivolta alle prospettive future: occorrono attrezzature in grado di mettere i giovani a contatto con le innovazioni tecnologiche più diffuse (e ci sembra di riscontrare sforzi in questo senso dalle relazioni sui quattro C.F.P. CNOS lombardi), ma occorre ancor più tenere gli insegnanti a contatto con questo mondo in evoluzione, attraverso un'azione di aggiornamento, di apertura al nuovo, di superamento delle pigrie mentali di chi ha sempre insegnato in un certo modo perché lo ritiene l'unico valido (bisognerebbe, ad esempio, allargare il dibattito sulle «Guide curriculari» che il CNOS, negli ultimi anni, ha elaborato e diffuso).

Occorre maturare una visione più completa delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e nella sua organizzazione, che tenga conto soprattutto di due esigenze oggi fondamentali: il *controllo della complessità del processo produttivo*, affinché il ragazzo abbia già un'idea del ruolo e delle implicazioni che potrà avere la sua attività in quella più generale dell'azienda e, in una visione più allargata, del sistema produttivo, e la *natura collettiva* di questo controllo: è necessario che il ragazzo apprenda a lavorare con gli altri, a gestire insieme gli obiettivi, i problemi, le decisioni, le verifiche, che im-

pari a comunicare in modo preciso ed appropriato, per poter integrare nel gruppo di lavoro le proprie informazioni e conoscenze.

3. Senza voler trarre conclusioni assolute da dati relativi ad un certo momento occupazionale e ad un ambito tutto sommato ristretto come quello in cui operano i tre C.F.P., la ricerca evidenzia alcuni fenomeni che non possono essere trascurati.

Ci sono qualifiche «forti», come quelle dei disegnatori meccanici e dei grafici, che sembrano essere più richieste dal mercato, ed altre più «deboli», esposte maggiormente ai rischi della disoccupazione e alla difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro (come ad esempio si è notato per gli elettromeccanici).

C'è una percentuale non trascurabile di occupati non garantiti con un contratto (25%) e di apprendisti (31.6%), che sono così esposti al rischio dello sfruttamento del loro lavoro. C'è ancora un periodo piuttosto lungo, circa 9 mesi, d'inattività sia per i disoccupati, sia per chi è in cerca di prima occupazione: l'euforia per una congiuntura economica favorevole come quella che stiamo attraversando (e che forse si è conclusa) non deve far dimenticare che la disoccupazione giovanile è una realtà ancora pesante, con tutto il suo carico di demotivazione e di disagio sociale (anche se magari essa colpisce i qualificati CNOS meno di altri).

Si tratta, come è evidente, di problemi strutturali del mondo del lavoro, di quote in parte fisiologiche: la risoluzione di questi problemi riguarda dinamiche assai complesse ed esula dall'impegno dei C.F.P. e degli educatori che vi operano. Tuttavia è necessario attivare al meglio le risorse di cui i C.F.P. sono portatori, cercando soluzioni a questi problemi con inventiva e creatività.

Un ruolo importante può essere svolto, a monte dell'entrata nella vita attiva, dalle strutture d'orientamento che, come informazione al lavoro, possono offrire una conoscenza non solo delle diverse professioni, ma anche delle dinamiche occupazionali a livello globale e locale; anche qui, però, le strutture d'orientamento dovrebbero essere di stimolo affinché il Centro (ad esempio, gli insegnanti di cultura generale e civica) elabori un progetto di informazione in questo ambito in cooperazione con le attività di orientamento più specifiche.

Si sa come l'esperienza diretta abbia una validità formativa spesso superiore allo studio teorico: bisogna allora favorire il contatto dei giovani col mondo del lavoro incrementando le visite alle aziende, alle mostre specializzate di settore (la vicinanza a Milano facilita questi contatti), favorendo, per quanto possibile, le esperienze di stages, così poco diffuse (e su questo, va richiesto anche un intervento specifico del legislatore).

In questo senso, anche l'esperienza della produzione che si svolge

nei C.F.P. di Milano, pur con la necessaria cautela e i vincoli cui è sottoposta, si dimostra interessante.

Ancora: il C.F.P. non può e non deve essere un'agenzia di collocamento, eppure spesso si creano fecondi legami tra il Centro e le aziende della realtà circostante, le quali ad esso si rivolgono in cerca di giovani che abbiano svolto un certo cammino formativo.

Dall'indagine emerge che il 18% ha trovato lavoro in questo modo, con una punta del 21% per il Centro di Sesto S. Giovanni. Perché non incrementare questa attività, mantenendo vivi, per quanto possibile, questi legami con una «proposta d'immagine» adeguata?

Infine: un'attività che ha la sua origine nella figura stessa di don Bosco è l'assistenza a coloro che si inseriscono per la prima volta nel mondo del lavoro.

Don Bosco seguiva con attenzione i suoi giovani, manteneva i rapporti con i datori di lavoro, arrivava a stendere i primi contratti di lavoro.

Oggi una situazione di questo tipo è pensabile solo per i giovani che non abbiano alle spalle una famiglia che sappia guidarli in questo non sempre facile passaggio (anche qui, il Centro di Arese, con la comunità alloggio, dimostra la sua attenzione verso questo problema).

Oggi il giovane lavoratore ha più garanzie contrattuali di un tempo; inoltre è in genere cresciuta la consapevolezza dei propri diritti per cui i giovani sono meno esposti di un tempo allo sfruttamento.

Tuttavia andrebbe offerta una forma di assistenza al primo lavoro quanto meno per chi abbia situazioni familiari particolari, per chi dimostri difficoltà maggiori nelle discipline pratiche, per chi presenti condizioni di labilità psicologica. Questa assistenza potrebbe andare nella direzione di un sostegno psicologico all'impatto con il nuovo ambiente e di un appoggio professionale di fronte alle difficoltà di tipo tecnico ed operativo che il giovane può incontrare.

Un servizio di questo genere potrebbe essere affidato anche ad una struttura come quella degli ex allievi che comprende persone sensibili alla proposta educativa salesiana già inserite in un'attività lavorativa, e che quindi ne conoscono meglio i problemi e le difficoltà.

APPENDICE I

IL CNOS - FAP: ASPETTI ISTITUZIONALI

Il Centro Nazionale Opere Salesiane (CNOS) è un Ente sorto nel 1967 e riconosciuto giuridicamente con D.P.R. 20.09.1967 n. 1016, modificato con D.P.R. 02.05.1969 n. 294.

Esso fa parte della Congregazione Salesiana, che lo ha costituito come strumento per operare nel «civile» (e svolgere attività anche con finanziamenti pubblici) ⁽¹⁾.

La sua finalità è quella di promuovere e potenziare l'attività formativa della gioventù secondo gli ideali e gli orientamenti del fondatore della Società Salesiana, don Bosco ⁽²⁾.

L'azione promozionale e di coordinamento dell'Ente avviene attraverso la costituzione di Federazioni di settore e Associazioni a raggio nazionale, interregionale e regionale fra le istituzioni salesiane che svolgono attività omogenee (CNOS, *Statuto*, artt. 2 e 4): tra queste vi è il CNOS-FAP, la Federazione che agisce nell'ambito della formazione e dell'aggiornamento professionale ⁽³⁾.

Il CNOS-FAP persegue i seguenti scopi:

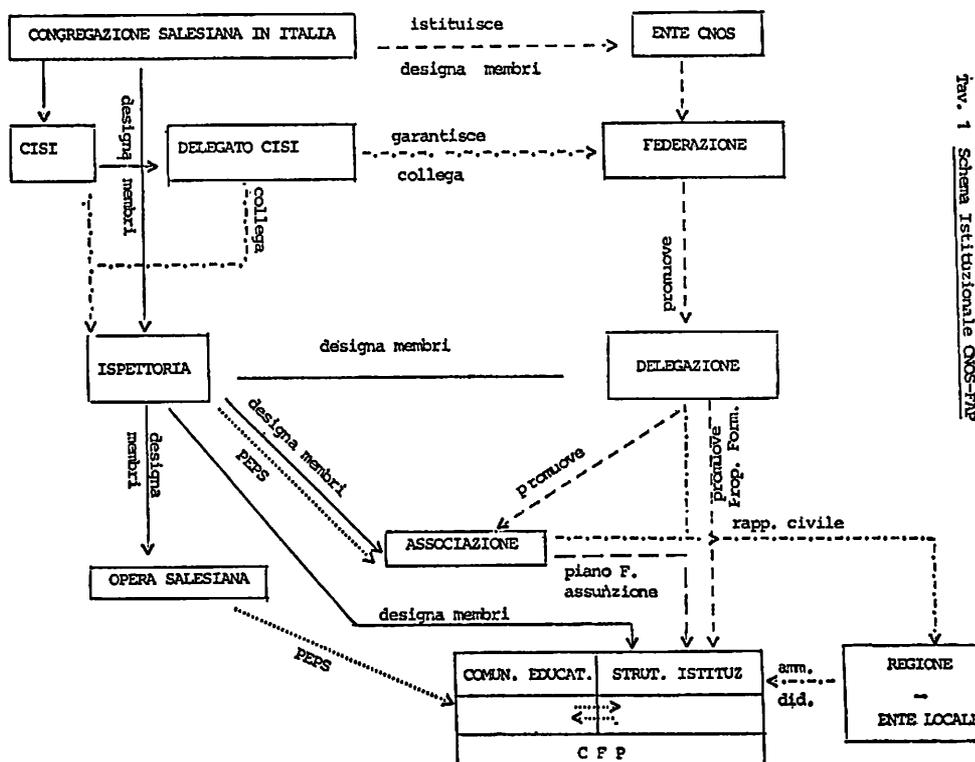
- a) coordinare le attività di formazione professionale svolte dagli Enti associati, promuovendo eventuali associazioni;
- b) promuovere iniziative di studio, ricerca e sperimentazione in rapporto ai problemi inerenti all'orientamento e alla formazione professionale (...);
- c) curare la formazione e l'aggiornamento del personale docente nei centri di formazione professionale (...);
- d) collaborare con enti pubblici, privati, comunitari, forze sociali ed esperti a iniziative tendenti alla formazione, qualificazione e riconversione dei lavoratori ad ogni livello;

- e) promuovere iniziative per l'orientamento professionale e scolastico (...);
- f) aderire alle organizzazioni regionali, nazionali e internazionali che perseguono le stesse finalità (...)» (CNOS-FAP, *Statuto*, art. 2).

La Federazione opera attraverso Delegazioni regionali e Associazioni, autonome e responsabili dei propri atti, anche se evidentemente sotto la guida e il controllo della Federazione (ibidem, art. 5).

Per quanto riguarda l'organigramma del CNOS-FAP, esso costituisce un'organizzazione parallela a quella della Congregazione, che distingue così il ramo «religioso» da quello «civile»; di fatto, la biforcazione riguarda più l'ambito dell'intervento che non le persone, che in genere sono membri della Società Salesiana. Vengono distinti però i compiti della linea religiosa (garantendo così la fedeltà al sistema educativo di don Bosco e della tradizione salesiana) da quelli della linea civile, più direttamente promozionali.

Per chiarire meglio questa distinzione, viene riportato lo schema istituzionale del CNOS-FAP, come appare nello studio di Malizia, Milanesi e Chistolini, *Partecipazione, controllo e gestione sociale nei CFP*, pubblicato sulla rivista «Orientamenti pedagogici» della Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università Salesiana di Roma (a. 1983, n. 6, p. 970).



NB: PEPS = Progetto Educativo e Pastorale Salesiano.

A ulteriore chiarificazione, riportiamo l'organigramma della Federazione.

Essa è costituita da *soci* di tre tipi: i soci fondatori, le istituzioni salesiane e le associazioni da esse promosse, eventuali membri singoli qualificati, presentati dal CNOS.

L'organo decisionale supremo del CNOS-FAP è l'*Assemblea generale*, formata dai membri del *Consiglio Direttivo Nazionale* (CDN) e dagli associati (persone fisiche o rappresentanti delle istituzioni e associazioni).

Il CDN elegge il *Presidente* e il *Direttore Nazionale*, i quali, insieme ai Delegati regionali, a tre membri dell'Assemblea generale e ad un rappresentante dell'Ente CNOS, formano il CDN.

In esso, che costituisce l'organo amministrativo del CNOS-FAP, è presente pure un delegato della CISI (Conferenza degli Ispettori Salesiani d'Italia), che coordina i collegamenti tra quest'ultima e il CNOS-FAP.

A livello regionale, esistono delle *Delegazioni regionali*, formate dal *Delegato regionale* e da un *Consiglio regionale*, a sua volta costituito dal Delegato regionale, da un eventuale Vice Delegato regionale e dai Direttori degli enti associati (Delegato e Vice Delegato vengono nominati dal Presidente della Federazione).

Essi hanno una loro *Assemblea*, cui partecipano anche i rappresentanti degli istituti salesiani associati.

I singoli centri di formazione professionale sono guidati dagli organismi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dalla legislazione vigente: il *Consiglio del Centro*, il *Comitato di Controllo sociale*, il *Collegio dei docenti*.

Note

(1) L'Ente è retto dal Consiglio Direttivo, formato dal Presidente, dal Vicepresidente e da tre Consiglieri, che durano in carica tre anni e possono essere rieletti.

(2) Secondo lo Statuto, i suoi fini specifici sono quelli di: «coordinare a raggio nazionale attività culturali, formative, educative, ricreative, assistenziali, artistiche, sociali (...); promuovere iniziative di studio, ricerca e sperimentazione in rapporto ai problemi inerenti all'orientamento e alla formazione professionale (...); curare la formazione e l'aggiornamento del personale docente (...); promuovere iniziative per l'orientamento professionale e scolastico» (CNOS, *Statuto*, art. 2).

Inoltre cura i rapporti delle istituzioni salesiane con organismi nazionali ed internazionali, statali e parastatali, ecclesiastici e civili che si propongono finalità affini a quelle salesiane.

(3) Il CNOS opera in altri quattro settori di attività attraverso altrettante Federazioni settoriali: nell'area dell'orientamento agisce l'Associazione Nazionale dei Centri di Orientamento Scolastico Professionale e Sociale (COSPES), con 29 Centri in 11 regioni; nell'ambito delle attività sportive operano le PGS (Polisportive Giovanili Salesiane); ci sono poi gli oltre 200 CGS (Cinecircoli Giovanili Socioculturali) e i 195 gruppi dei TGS (Turismo Giovanile Sociale).

APPENDICE II

IL QUESTIONARIO

Il questionario si articola in due parti:

- la prima riguarda i dati statistici, che vanno indicati da tutti indistintamente;
- la seconda è suddivisa in 6 sezioni:
 - la sez. A è rivolta a tutti coloro che, dopo il CFP, hanno proseguito gli studi, sia che li abbiano poi conclusi o abbandonati, sia che li stiano tuttora proseguendo;
 - la sez. B è rivolta a tutti coloro che hanno già prestato, o stanno prestando, il servizio militare;
 - la sez. C è rivolta a tutti coloro che sono in cerca di prima occupazione;
 - la sez. D è rivolta a chi, dopo aver svolto un lavoro, è ora disoccupato;
 - la sez. E è rivolta a chi è occupato;
 - la sez. F è rivolta a tutti indistintamente.

I. DATI STATISTICI

1. Età
2. Condizione professionale del padre e della madre (se pensionati o defunti, indicare l'ultimo lavoro svolto)

	padre	madre
— imprenditore, dirigente, libero professionista		
— quadro superiore nella Pubblica Amministrazione, nella Pubblica Sicurezza, nell'Esercito		
— insegnante		
— artigiano		
— commerciante, lavoratore autonomo nei servizi		

- impiegato
- operaio specializz. (agric., industria, servizi)
- operaio comune (agric., industria, servizi)
- coltivatore diretto, agricoltore
- casalinga
- disoccupato/a

3. Titolo di studio del padre e della madre

padre madre

- nessun titolo
- licenza elementare
- licenza di scuola media inferiore
- qualifica di istituto professionale
- scuola media superiore non conclusa
- diploma di scuola media superiore
- università, ma non conclusa
- laurea

4. Luogo di nascita

- nello stesso comune dove abiti
- nella stessa provincia dove abiti
- in altre province della Lombardia
- in altre province del Nord
- in altre province del Centro
- in altre province del Sud o delle Isole

5. Luogo di nascita dei genitori

padre madre

- nello stesso comune dove abitano
- nella stessa provincia dove abitano
- in altre province della Lombardia
- in altre province del Nord
- in altre province del Centro
- in altre province del Sud o delle Isole

6. Numero di componenti (te compreso) della famiglia in cui vivi

7. Numero di fratelli e sorelle

- sono figlio unico
- n° fratelli e sorelle fino ai 5 anni
- n° fratelli e sorelle dai 6 ai 14 anni
- n° fratelli e sorelle dai 15 ai 19 anni
- n° fratelli e sorelle oltre i 19 anni

8. Qual è la tua situazione attuale?

- in cerca di prima occupazione
- studente

- studente lavoratore
- in servizio militare
- disoccupato (avendo già lavorato in precedenza)
- occupato
- non sto cercando lavoro

II. DOMANDE SPECIFICHE

Sezione A - Domande riservate a chi, dopo il CFP, ha proseguito gli studi

9. Che tipo di scuola hai frequentato (o stai frequentando) dopo il CFP?
- corsi di specializzazione o professionali
 - istituto professionale quinquennale
 - istituto tecnico
 - università (specificare la facoltà
 - altro (specificare)
10. Quale è stata la tua carriera scolastica?
- ho abbandonato gli studi al anno di corso
 - ho ottenuto il diploma (od altro titolo)
 - sto frequentando il anno di corso
11. Perché hai deciso di proseguire gli studi?
- perché non trovo lavoro corrispondente alla mia qualifica
 - per avere migliori prospettive di lavoro
 - per svolgere meglio il mio attuale lavoro
 - per interesse a questo tipo di studi
 - per insistenza dei miei familiari
 - per rimandare il servizio militare
 - altro (specificare)
12. Ritieni che la preparazione ottenuta al CFP sia stata adeguata al proseguimento degli studi?
- sì, pienamente
 - sì, ma solo in parte
 - no, in nessun modo
- Perché?
13. La scuola che hai frequentato dopo il CFP era presso un istituto salesiano?
- sì
 - no

Sezione B - Domande riservate a chi ha già svolto o sta svolgendo il servizio militare

14. Sei stato esonerato temporaneamente
definitivamente
Lo hai rimandato per motivi di studio
Hai scelto il servizio civile
(che hai prestato, o stai prestando, presso)
Stai prestando servizio militare
Lo hai prestato nell'anno
15. Arma
16. Da soldato
Da sottufficiale
Da ufficiale

Sezione C - Domande riservate a chi è in cerca di prima occupazione

17. In quale settore cerchi preferibilmente lavoro?
— agricoltura
— industria
— artigianato
— commercio
— servizi (trasporti, scuola, sanità ...)
— pubblica amministrazione
18. Attraverso quali canali stai cercando o hai cercato lavoro?
(indica NO o SI per ciascuna delle seguenti risposte)
- | | | |
|--|----|----|
| | NO | SI |
| — mettendo annunci sul giornale | | |
| — rispondendo ad annunci economici | | |
| — per mezzo dei genitori o di parenti | | |
| — per mezzo di amici o conoscenti | | |
| — per mezzo di persone influenti (politici, sindacalisti, sacerdoti ...) | | |
| — attraverso il CFP o i suoi insegnanti | | |
| — attraverso l'ufficio di collocamento | | |
| — attraverso domande dirette a ditte, enti ... | | |
| — attraverso concorsi pubblici | | |
19. Da quanti mesi stai cercando lavoro?
20. Quali difficoltà incontri nel trovare lavoro?
(indica NO o SI per ciascuna delle seguenti risposte)
- | | | |
|---|----|----|
| | NO | SI |
| — sono richieste precedenti esperienze di lavoro | | |
| — i posti disponibili che corrispondono alla mia qualifica sono pochi | | |

- non ho ancora svolto il servizio militare
- bisogna essere conosciuti o presentati da qualcuno
- altro (specificare)

Sezione D - Domande riservate a chi è attualmente disoccupato

21. Da quanti mesi sei disoccupato?
22. Sei o sei stato iscritto nelle liste di collocamento?
 - sì
 - no
23. Hai ricevuto proposte di lavoro dall'ufficio di collocamento?
 - sì
 - no
24. Il tuo lavoro era
 - dipendente a tempo pieno (30 o più ore settimanali)
 - dipendente a tempo parziale (meno di 30 ore settimanali)
 - indipendente (in proprio, oppure in collaborazione con familiari o soci)
25. Per questo lavoro avevi
 - un contratto a tempo indeterminato
 - un contratto a tempo determinato
 - nessun contratto
26. L'ultimo lavoro svolto corrispondeva alla qualifica ottenuta al CFP?
 - no, in nessun modo
 - sì, ma solo in parte
 - sì, pienamente
27. Per quali motivi non svolgi più il precedente lavoro?
 - sono stato licenziato
 - mi sono dimesso perché non corrispondeva alle mie aspirazioni
 - altro (specificare)

Sezione E - Domande riservate a chi è occupato

28. Il tuo attuale lavoro è
 - dipendente a tempo pieno (30 o più ore sett.)
 - dipendente a tempo parziale (meno di 30 ore sett.)

- indipendente: in proprio
 - in collaborazione con familiari
 - in collaborazione con soci
- 29. Per questo lavoro hai
 - un contratto a tempo indeterminato
 - un contratto a tempo determinato
 - nessun contratto
- 30. A quale settore appartiene la ditta in cui lavori?
- 31. Con che qualifica lavori?
- 32. Qual è attualmente il tuo inquadramento contrattuale?
 - apprendista
 - 1° livello
 - 2° livello
 - 3° livello
 - 4° livello
 - 5° livello
- 33. La mansione che svolgi corrisponde alla qualifica ottenuta al CFP?
 - no, in nessun modo
 - sì, ma solo in parte
 - sì, pienamente
- 34. Quanti dipendenti ha l'azienda in cui lavori?
 - fino a 15
 - da 16 a 50
 - da 51 a 100
 - da 101 a 200
 - da 201 a 500
 - oltre 500
- 35. L'azienda in cui lavori è
 - nello stesso comune dove risiedi
 - nella provincia di residenza
 - in altre province
- 36. Attraverso quali canali hai trovato questo lavoro? (una sola risposta)
 - mettendo annunci sul giornale
 - rispondendo ad annunci economici
 - per mezzo dei genitori o dei parenti
 - per mezzo di amici o conoscenti
 - per mezzo di persone influenti (politici, sindacalisti, sacerdoti ...)
 - attraverso il CFP o i suoi insegnanti

- attraverso l'ufficio di collocamento
- attraverso domande dirette a ditte, enti ...
- attraverso concorsi pubblici

37. Quanti mesi hai impiegato per trovare l'attuale lavoro?

38. Hai avuto esperienze di lavoro regolare prima di questo?

- no
- sì

Se sì, per quanti mesi?

39. Ti ritieni soddisfatto dell'attuale lavoro?

- sì, pienamente
- sì, ma solo in parte
- no, in nessun modo

40. Aspiri a cambiare?

- sì
- no

41. Ritieni che la preparazione ottenuta al CFP sia stata adeguata al lavoro che svolgi (rispondere solo se il lavoro che si svolge è coerente con la qualifica ottenuta)

- sì, pienamente
- sì, ma solo in parte
- no, in nessun modo

Perché?

Sezione F - Domande rivolte a tutti indistintamente

42. Per quali motivi hai scelto di frequentare un CFP?
(indica NO o SI per ciascuna delle seguenti domande)

NO SI

- perché preferivo un corso breve di studi piuttosto che uno lungo
- perché mi avrebbe permesso di trovare lavoro più facilmente
- per prepararmi al mestiere che mi sarebbe piaciuto fare
- perché non c'erano altre scuole vicino a casa
- per consiglio degli insegnanti della scuola media
- per consiglio dei miei genitori
- per consiglio di un centro d'orientamento scolastico
- altro (specificare)

43. Per quali motivi hai scelto un CFP gestito dai Salesiani?
(indica NO o SI per ciascuna delle seguenti domande)

NO SI

- perché conoscevo l'ambiente, avendovi già frequentato le medie
- perché miei parenti o amici l'avevano frequentato
- per la sua ispirazione religiosa
- perché ha fama di serietà e disciplina
- perché è vicino a casa
- perché mi avrebbe facilitato poi nella ricerca del lavoro
- perché l'ho visto e mi è piaciuto
- per scelta dei miei genitori
- altro (specificare)

44. Se potessi tornare indietro, sceglieresti ancora di frequentare un centro di formazione professionale (qualunque esso fosse)?

- no
- sì, ma in un altro settore
- sì, nello stesso settore

45. Se potessi tornare indietro, sceglieresti ancora di frequentare un CFP gestito dai Salesiani?

- no
- sì

46. Come giudichi la tua esperienza nel CFP dal punto di vista della preparazione culturale e civile?

- buona
- adeguatamente sufficiente
- insufficiente

47. Come giudichi la tua esperienza nel CFP dal punto di vista della preparazione professionale?

- buona
- adeguatamente sufficiente
- insufficiente

48. Cosa ritieni si dovrebbe modificare nei programmi?

49. Cosa ritieni si dovrebbe modificare nei metodi?

50. Dovendo scegliere un (nuovo) lavoro, a quale delle seguenti cose daresti il 1° posto, il 2° posto, il 3° posto? (indicare solo TRE risposte in ordine di importanza)

1° 2° 3°

- guadagno
- possibilità di avere molto tempo libero

- sicurezza del posto
- carriera
- possibilità di essere utile agli altri
- possibilità di imparare bene una professione
- possibilità di esprimere le proprie capacità
- possibilità di contatti umani
- possibilità di viaggiare

51. CFP frequentato:

- Arese
- Brescia
- Milano
- Sesto San Giovanni

Qualifica (o specializzazione) ottenuta
nell'anno

Sezioni della seconda parte compilate:

A B C D E F

Cognome e nome

INDICE DELLE TABELLE E DEI GRAFICI

TABELLE ALLEGATE

- 1.1 - Distribuzione dei qualificati/specializzati per C.F.P. e anno di qualifica, pag. 44
- 1.2 - Distribuzione del campione e sue dimensioni, pag. 44
- 2.1 - Luogo di nascita dei giovani, pag. 49
- 2.2 - Luogo di nascita dei genitori, pag. 49
- 2.3 - Condizione professionale dei genitori, pag. 50
- 2.4 - Titolo di studio dei genitori, pag. 50
- 2.5 - Numero dei fratelli e delle sorelle, pag. 51
- 3.1 - Situazione attuale degli intervistati, pag. 54
- 3.2 - Distribuzione degli occupati in base alle qualifiche, pag. 54
- 3.3 - Distribuzione per qualifica di coloro che hanno proseguito gli studi, pag. 55
- 3.4 - Distribuzione per qualifica degli studenti-lavoratori, pag. 55
- 3.5 - Distribuzione degli occupati in base a lavoro dipendente/lavoro autonomo, pag. 58
- 3.6 - Condizione contrattuale, pag. 58
- 3.7 - Distribuzione dei giovani senza contratto secondo la tab. 3.5, pag. 58
- 3.8 - Dimensione delle aziende in cui lavorano gli occupati, pag. 58
- 3.9 - Collocazione territoriale delle aziende, pag. 58
- 3.10 - Settori di occupazione, pag. 58
- 3.11 - Qualifiche di occupazione, pag. 59
- 3.12 - Corrispondenza tra il lavoro svolto e la qualifica ottenuta al C.F.P., pag. 59
- 3.13 - Distribuzione degli apprendisti in base alle dimensioni delle aziende, pag. 63
- 3.14 - Distribuzione per qualifica degli apprendisti, pag. 63
- 3.15 - Corrispondenza tra mansione svolta e qualifica ottenuta per gli apprendisti, pag. 63
- 3.16 - Livello di soddisfazione per l'attuale lavoro negli apprendisti, pag. 63
- 3.17 - Canali attraverso i quali gli intervistati hanno trovato lavoro, pag. 63
- 3.18 - Rapporto tra canali di reperimento del lavoro e corrispondenza tra lo stesso e la qualifica ottenuta, pag. 64
- 3.19 - Livello di soddisfazione degli occupati per l'attuale lavoro, pag. 64
- 3.20 - Desiderio di cambiare occupazione, pag. 64

- 3.21 - Distribuzione per C.F.P. dei giovani in cerca di prima occupazione, pag. 65
- 3.22 - Settori di ricerca del lavoro, pag. 65
- 3.23 - Canali attraverso cui i giovani in cerca di prima occupazione cercano lavoro, pag. 66
- 3.24 - Lavoro svolto in precedenza dai disoccupati (lav. dipendente/autonomo), pag. 67
- 3.25 - Lavoro svolto in precedenza dai disoccupati (con o senza contratto), pag. 67
- 3.26 - Corrispondenza tra ultimo lavoro svolto dai disoccupati e qualifica conseguita al C.F.P., pag. 67
- 3.27 - Distribuzione dei disoccupati in base alla qualifica e al C.F.P., pag. 67
- 3.28 - Ultima scuola frequentata dopo l'uscita dal C.F.P., pag. 70
- 3.29 - Carriera scolastica dopo il C.F.P.: abbandoni, diplomi conseguiti, attuali frequenze, pag. 70
- 3.30 - Se potessi tornare indietro, sceglieresti ancora di frequentare un C.F.P., qualunque esso fosse?, pag. 77
- 3.31 - Se potessi tornare indietro, sceglieresti ancora di frequentare un C.F.P. gestito dai Salesiani?, pag. 77
- 3.32 - Giudizio sulla preparazione culturale e civile acquisita al C.F.P., pag. 77
- 3.33 - Giudizio sulla preparazione professionale acquisita al C.F.P., pag. 78
- 3.34 - Giudizio di coloro che hanno proseguito gli studi sull'adeguatezza degli insegnamenti impartiti al C.F.P. per la successiva carriera scolastica, pag. 78
- 3.35 - Giudizio di chi lavora sulla qualità della preparazione ottenuta al C.F.P. in relazione alla mansione svolta, pag. 78

GRAFICI ALLEGATI

- 1.1 - Distribuzione per qualifica della popolazione e del campione, pag. 45
- 3.1 - Motivi dello stato di disoccupazione, pag. 68
- 3.2 - Motivazioni per il proseguimento degli studi, pag. 68
- 3.3 - Motivazioni per la scelta della formazione professionale al termine della scuola media, pag. 71
- 3.4 - Motivazioni per la scelta di frequentare un C.F.P. salesiano, pag. 73
- 3.5 - Criteri di scelta del lavoro, pag. 75

