



Appunti critici sulla formazione continua in Italia

di Rocco Postiglione

Antifrasì

Se per abitudine diffusa si augura scaramanticamente la riuscita di un'impresa per antifrasì ("in bocca al lupo!"), non meraviglierà che l'eloquio degli italiani, popolo più scaramantico che razionale, estenda l'esprimersi per contrari agli ambiti più svariati.

Tra essi la formazione professionale e, più in generale, il sistema formativo. Per questo, in Italia, si dice società della conoscenza, economia della conoscenza o apprendimento lungo tutto l'arco della vita, ma si intende l'esatto contrario (almeno a paragone degli altri paesi OCSE).

Forse è per questo che chi legge la letteratura specialistica sul sistema formativo italiano, soprattutto quella istituzionale, non sbalordisce se la natura antifrastica di tali usitate espressioni si coglie solo nelle tabelle e nei più riposti anfratti dei testi (ciò che il lettore disattento mai legge o consulta). Lo straniero o l'ignaro di cose italiane, che leggesse quei testi, non troverebbe mai nelle sintesi o nelle premesse la parola "fallimento" a proposito della scuola media unica, che da nove lustri produce semianalfabeti che bruciano i loro migliori anni occupando i banchi delle scuole nella più assoluta noia e frustrazione; o a proposito dell'apprendistato, che dopo un decennio non riesce a portare in formazione più del 17% degli apprendisti occupati (che la legge obbliga alla formazione esterna). Né leggerà mai analisi o ragionamenti sul fatto che il depauperamento oggettivo del lavoro va di pari passo con la stasi dei livelli di abilità alfabetiche degli adulti¹.

In questo clima scaramantico, ma diremmo omertoso e intimidito, è difficile ragionare dei fenomeni su basi solide. Tanto più se i flussi informativi

— **Rocco Postiglione** *Enaip Nazionale*

sono viziati da lacune e inaffidabilità che rendono fragile e incerta ogni ipotesi interpretativa.

È questo il contesto della riflessione sulla formazione continua in Italia, ambito sul quale si concentrano, per i tanti interessi in gioco, spinte e inerzie le più assortite.

Principi

Difficile dunque articolare un ragionamento sensato, se non si intenda ridurre alla petizione di principio.

Ma i principi, se si è alla deriva, restano salvagenti preziosi. Usiamoli per non affondare.

Primo

La formazione continua è la concretizzazione del diritto alla formazione dei lavoratori. Il diritto alla formazione è individuale ed esigibile, almeno nell'ordinamento giuridico del nostro Paese, scaturendo dal combinato disposto degli articoli 5 (diritto al lavoro) e 24 («la Repubblica promuove la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori») della Costituzione della Repubblica italiana. È il diritto a perfezionarsi, a migliorarsi, a progettare la propria carriera impostando azioni che, attraverso l'acquisizione di ulteriori competenze, ne favoriscano il sistematico avanzamento. Per questo, il diritto alla formazione non riguarda le imprese, anche se può e talora deve passare attraverso esse. Può passare, direttamente, quando l'interesse o le intenzioni individuali coincidano con quello che all'impresa interessa. Deve passare, se con ciò si intende che le competenze che si acquisiranno grazie alla formazione continua devono essere richieste nel sistema produttivo e sul mercato del lavoro - altrimenti saranno inutili per la carriera e il rafforzamento professionale di chi le matura.

Secondo

Nei suoi effetti generali, la formazione continua trasforma la configurazione dei saperi, alterando così gli equilibri propri dei rapporti di produzione colti in un momento dato. Quanto più è forte la contraddizione tra rapporti di produzione e mezzi di produzione, tanto più aumenterà l'incisività potenziale della formazione continua. In termini empirici, ciò può essere verificato, ad esempio, nelle esperienze di Bertrand Schwartz², le cui attività di formazione incidevano profondamente sulla stessa dinamica organizzativa e sulla sua struttura di distribuzione del potere. In termini teorici, ciò si deve alla constatazione - di portata assai generale e perciò non li-

mitata al recente affermarsi di un paradigma dell'economia della conoscenza, presunto con furioso entusiasmo da troppi apologeti dell'attualità - che i conflitti che scaturiscono dalla contraddizione tra mezzi e rapporti di produzione si esprimono in termini di saperi, e quindi di loro aggregazioni significative (che, com'è evidente, racchiudono in modo unitario e organico dimensioni umane, strumentali, nozionali).

Terzo

In termini individuali (un tempo si sarebbe detto *molecolari*), il diritto individuale deve potersi oggettivare in una forma non dissimile da quella che si dà per il salario, vale a dire in un linguaggio comprensibile ai più. Esso consiste nei sistemi di posizioni e qualifiche professionali, articolati in aree, contenuti e livelli, nonché nelle loro componenti funzionali. Normalmente, la traccia di questi sistemi si ritrova nei dispositivi contrattuali di classificazione funzionale dei lavoratori dipendenti. Quella traccia, decisiva ai fini della traduzione di ruoli e mansioni in termini monetari, è però insufficiente, perché troppo sintetica, per misurare i risultati della formazione continua. Quest'ultima deve riferirsi, necessariamente, a sistemi di qualifiche che descrivano in modo più puntuale i sistemi di mansioni e di competenze ad essi connessi. Sistemi che possono consistere in titoli formalmente riconosciuti dalle pubbliche autorità, cui corrispondano posizioni lavorative esigibili, o in meri quadri descrittivi, la cui definizione, affidata a competenti strutture tecniche, segue le regole proprie di un mercato o un altro regime transattivo, oggettivandosi, anche qui, in un contratto.

Quarto

In termini sociali, la formazione continua insiste sul complesso delle abilità simboliche in possesso della popolazione adulta. Essa, in altri termini, per potersi concretizzare in qualifiche o posizioni, deve prima tradursi in abilità, nozioni, padronanze. A loro volta esse, misurabili come sono, da un lato costituiscono il criterio più importante, benché di ultima istanza, per inserire le competenze nei quadri delle qualifiche e delle posizioni; dall'altro, rappresentano il risultato sociale e individuale delle attività formative. Il loro prodotto: ciò che, concretamente, alla fine dell'attività formativa, ci deve essere. Ciò che si può esigere, a livello sia sociale sia individuale. In termini empirici, quindi, l'attività della formazione continua non può non incidere sul livello complessivo delle abilità simboliche della popolazione adulta. Ulteriore conseguenza di ciò è che un parametro operazionalmente formulato della funzionalità generale della formazione con-

tinua è l'incremento del punteggio medio su una delle scale messe a punto dall'OCSE per misurare le abilità alfabetiche degli adulti.

Quinto

È chiaro: si propone qui di parametrare la formazione continua su un fenomeno che, ad occhio, si sarebbe portati a collegare assai più all'educazione degli adulti. Ma questa constatazione non ci pare rappresenti un'obiezione, bensì una limitazione: educazione degli adulti e formazione continua insistono entrambe, ancorché in modi e misure differenti, sulle dotazioni alfabetiche della popolazione adulta. Tutt'al più, andrebbe notato come i due segmenti del sistema formativo, oggi in capo a diversi soggetti istituzionali, non siano in alcun modo separabili. La formazione continua è parte integrante ed essenziale delle politiche dei saperi, e all'interno di esse delle politiche formative. Ridurla senz'altro alle politiche del lavoro è un errore concettuale prima che politico³.

Sesto

Esiste un rovescio della medaglia, peraltro conseguente a quanto si scriveva nei punti 1 e 2. Nella sua destinazione funzionale, la formazione continua insiste sugli assetti dei saperi, il contrasto e la collaborazione tra i quali anima la dinamica sociale e produttiva. Gli esiti puntuali di tali contrasti si iscrivono nelle dinamiche della riproduzione delle forze di lavoro, sui quali insiste appunto la formazione continua come segmento del sistema formativo. Quegli esiti puntuali, a loro volta, sono rappresentati concretamente dalle dinamiche organizzative rilevabili in termini di produttività del lavoro, da un lato, e andamenti del mercato del lavoro, dall'altro. Quindi, traducendo l'assunto teorico in termini di politiche pubbliche, le politiche dei saperi - per un loro versante essenziale, quello appunto che insiste sul lavoro, in termini di ricerca applicata e di istruzione e formazione professionale - debbono essere funzionalmente legate alle politiche industriali, se non - ancor più in generale - alle politiche economiche. La conseguenza di ciò è che l'interruzione dei flussi di comunicazione che debbono legare le politiche dei saperi alle politiche dello sviluppo - se non, ripetiamo, alle politiche economiche - è per le prime esiziale. L'Italia è un caso di scuola del verificarsi di tale interruzione. Tutto il ventennale parlare di scollamento tra scuola e lavoro rimanda a un deficit più profondo e radicale di visioni capaci di costruire su basi razionali e realistiche quel nesso funzionale. L'insieme di quel flusso comunicativo, in termini tecnici, si chiama analisi dei fabbisogni, nella

loro doppia declinazione (fabbisogni di competenze e fabbisogni di professionalità).

Settimo

In termini empirici, il nesso funzionale di cui al punto precedente, nel caso della formazione continua, si concretizza nella misurazione dell'influenza che le attività formative svolte hanno sugli andamenti della produttività del lavoro. Si hanno convincenti studi in termini macroeconomici⁴ di questa influenza, assai più difficile è una misurazione in termini micro-economici o organizzativi, senza dire delle difficoltà - euristicamente antecedenti - di definire gli stessi disegni di ricerca e l'operazionalizzazione delle variabili in gioco. Inutile rimarcare che la ricerca empirica dovrebbe accettare prontamente questa difficile sfida.

Ottavo

L'altro versante empirico - per quanto indiretto - che consegue dal nesso illustrato al punto sesto è rappresentato dagli effetti della formazione continua *sulle carriere individuali*. Quindi: andamento delle dinamiche retributive dei formati, loro avanzamenti di carriera - nella stessa posizione occupazionale o in virtù del suo cambiamento - tempi di eventuale ricollocamento ecc..

Situazione informativa

Dolorosa la risalita al Bel Paese dall'empireo delle idee e dei concetti. Né l'addolcisce l'inqualificabile carenza di informazioni sulla formazione continua, o l'infima produzione di indagini serie in merito.

Eppure, di indagini serie, *ne esistono*.

Quindi, *si può fare* - come si direbbe a evocare i responsabili, sia riformisti sia massimalisti, di questo ennesimo fallimento. Perché non si potrà mai perdonare ai vessilliferi dello scientismo e del razionalismo progressivo lo stato di assoluta incuria in cui hanno lasciato - in 8 anni pur interrotti di governo del Paese - l'informazione statistica e la ricerca scientifica sul sistema educativo italiano. Che una destra come quella berlusconiana voglia ignorare i dati sarebbe comprensibile⁵. Che vogliano ignorarli le sinistre, è solo l'ultimo sintomo del fallimento di una classe dirigente ormai priva di ogni ritegno⁶.

Sceveriamo dunque per prima cosa le informazioni valide e attendibili delle quali disponiamo.

È assai utile e ben fatta l'indagine INDACO, articolata in una serie coordinata di rilevazioni. Offre significativi e rilevanti elementi di riflessione. È an-

che il segnale della qualità di lavoro che può esprimere l'ISFOL quando messo in condizione di operare correttamente.

Assai utili paiono anche le informazioni che possono essere ricavate dall'inchiesta *Excelsior*, svolta da Unioncamere per conto del Ministero del lavoro. Al di là delle sterili retoriche sulla sua funzione generale - che a noi pare tutt'altra rispetto a quella che si sbandiera - essa permette ragionamenti di straordinaria (per la situazione italiana della ricerca specialistica in merito) profondità sul sistema produttivo italiano.

Una base dati importante, anche per la formazione continua, è costituita dalla rilevazione campionaria trimestrale sulle forze di lavoro (RCFL). Pur contestata - e contestabile - per molti aspetti, se rielaborata con intelligenza, consente riflessioni non inutili sulle scelte concrete degli italiani. In ogni caso, fornisce il parametro empirico di riferimento riguardo all'andamento generale dei fenomeni di nostro interesse, quello prescelto dalla Strategia di Lisbona circa la partecipazione degli adulti ad attività formali di istruzione o formazione professionale.

Sono fondamentali e ricchissime di informazioni - anche per la formazione continua - le inchieste dell'OCSE: le ultime a cui ha partecipato l'Italia sono IALS-SIALS e ALL.

Utilità notevole, soprattutto in termini comparativi, va infine riconosciuta all'inchiesta CVTS, cui l'Italia partecipa con l'ISFOL.

Uno solo, tra i troppi casi negativi, va qui citato. È quello del Rapporto sulla formazione continua che il Ministero del lavoro (affidandone la stesura quasi sempre all'ISFOL) trasmette ogni anno al Parlamento. Esso si avvale di molte delle ricerche appena citate.

Avendo riferito del valore di molte ricerche dell'ISFOL, e del potenziale di ricerca che vi è racchiuso, ci si attenderebbe dal Rapporto annuale l'attuazione di quel potenziale: visioni sintetiche che, sulla base delle analisi puntuali e delle varie indagini, offrano al lettore (e al contribuente) l'idea, anche congetturale, dell'andamento dei fenomeni e quindi del successo o del fallimento delle politiche.

Ma s'è alluso anche alle condizioni non ottimali, per l'esercizio di una corretta funzione di ricerca, in cui l'Istituto opera. Esse risiedono principalmente nel modo in cui le istituzioni pubbliche e private, responsabili dell'attuazione delle attività e della connessa - e imprescindibile - informazione statistica, organizzano la rilevazione delle informazioni pertinenti e la loro trasmissione alle organizzazioni centrali. Nel caso della formazione continua⁷ questo compito istituzionale spetta, com'è noto, alle Regioni e ai Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua. In misu-

ra secondaria dal Ministero del Lavoro - perché anch'esso dipende dai flussi informativi provenienti da quelle istituzioni. Istituzioni che troppo spesso non rilevano o non trasmettono le informazioni. Non esistono (da più di 3 anni) informazioni specifiche sulle attività regionali (con i fondi della legge 236/93, della legge 53/2000) e dai Fondi interprofessionali. Qualcosa si sa della formazione regionale nel suo complesso, ma è impossibile senza perigliose acrobazie disporre d'altro se non del numero dei corsi e degli allievi.

Basta sfogliare il Rapporto per rendersi conto del vuoto informativo in cui siamo. Fatta eccezione per gli utili resoconti delle varie indagini, (INDACO, CVTS quando disponibile, RCFL), il resto è paccottiglia relativa alla confusione normativa, alla babele contrattuale, all'opacità dei Fondi interprofessionali, alla ripartizione dei vari tipi di risorse finanziarie destinate alla formazione continua, agli incerti e mal descritti andamenti della formazione di particolari tipologie di lavoratori (pubblica amministrazione, emigrati italiani; da anni mancano informazioni sui lavoratori interinali e su medici e operatori sanitari vari).

Quanti lavoratori italiani, almeno per stima ragionata⁸, vengono raggiunti da attività di formazione continua? Quante imprese organizzano o sono coinvolte in tali attività? Quali le tipologie di contenuto delle attività? Quale la durata media dei percorsi? A quanto ammontano i finanziamenti pubblici per la formazione continua? Quanta parte della spesa delle imprese è finanziata da fondi pubblici? Quant'è l'ammontare dei finanziamenti o dei cofinanziamenti privati? A quanto ammonta la spesa complessiva (pubblica e privata)? A quanto la quota annuale di spesa per lavoratore occupato? A quanto quella per lavoratore formato?

Ci piacerebbe porci anche altre domande, che ci paiono non meno decisive per comprendere i fenomeni in corso: Quali sono le modalità didattiche prevalenti nelle attività di formazione continua? Quali risultati esse conseguono? Quali sono i livelli di soddisfazione dei lavoratori che partecipano ai corsi? Quanti corsi vengono organizzati per la partecipazione dei beneficiari dei finanziamenti alla formazione individuale? Quanti di questi beneficiari portano a termine con successo il corso cui si iscrivono?

Inutile cercare nel Rapporto al Parlamento un'esposizione piana di queste informazioni. Alcune può ricavarle il lettore, camminando sulle sabbie mobili di informazioni, come s'è detto, spesso poco valide e attendibili. Altre non sono presenti né calcolabili.

Eppure, nel 2005 vide la luce un'edizione più che apprezzabile del rapporto. I fenomeni erano inquadrati in un orizzonte interpretativo parziale ma

interessante, che metteva in luce le gravi carenze del Paese e attribuiva alle politiche un ruolo nel loro superamento. Mancava anche in quell'edizione uno sguardo sintetico agli andamenti almeno numerici dell'*insieme* della formazione continua, se non per la complessiva dimensione finanziaria. Ma almeno si presentava una logica interpretativa: era lecito sperare che le edizioni successive perfezionassero il loro profilo informativo, mantenendo però l'impostazione ermeneutica.

I rapporti successivi hanno viceversa segnato un palpabile arretramento alla tradizionale impostazione burocratica.

La valorizzazione degli enti di ricerca pubblici non può non coincidere con la piena valorizzazione delle loro capacità scientifiche. Ciò comporta il coraggio di scelte anche dolorose, che richiedono indipendenza di spirito e autonomia rispetto agli interessi consolidati.

Si attendono i frutti del sistema nazionale di monitoraggio delle attività formative finanziate con i Fondi paritetici interprofessionali e quelli del SISTAF⁹ per le varie attività regionali. Ma senza coraggio - il coraggio manageriale di affidare l'elaborazione e la stesura ai migliori ricercatori e il coraggio politico di dar conto ai cittadini contribuenti dell'esito delle politiche, anche quando ciò dispiaccia a questo o a quell'interesse consolidato - il Rapporto 2008 resterà sterilmente burocratico.

Situazione reale: informazioni sulla popolazione

Ma come stanno effettivamente le cose?

L'impressione generale è quella di una situazione ormai compromessa. I dati che emergono dalle comparazioni internazionali sui livelli di competenze alfabetiche e generali degli adulti italiani sono impressionanti. Rimandano a un fallimento storico che data almeno al secondo dopoguerra, e che probabilmente ha radici ancora più profonde. Rimanda alle modalità complessive attraverso le quali è stato costruito tutt'intero il nostro sistema educativo.

Sistema educativo che, nei fatti, non ha saputo emancipare il nostro Paese dal suo secolare analfabetismo. Un fallimento bruciante, denunciato per tempo dai pochi che, sapendo leggere e scrivere, leggevano i fenomeni e ne scrivevano. Ne ricordiamo, per gli immemori, solo due: Lorenzo Milani e Tullio De Mauro. Il primo denunciò l'assoluto fallimento, a 4 anni dall'approvazione, della riforma della scuola media unica. Il secondo fornì le prime stime attendibili sull'analfabetismo in Italia e guidò le prime campagne d'opinione sul problema, benché poi, ministro, non sia riuscito a rimediare ai danni conseguenti alle cecità 35 anni prima denunciate.

Nel Paese che non vuol vedere né sentire, e che quindi parla a vuoto, più del 50% dei laureati versa in condizioni di analfabetismo funzionale, o poco più. Come i norvegesi privi del diploma di secondaria superiore.

Senza riguardi per il titolo di studio, quella condizione riguarda circa l'80% degli italiani.

Non si può invocare, a spiegare questa tragedia nazionale, il deperimento delle abilità simboliche per il passar degli anni, né la carenza d'attività educative o formative per adulti, fenomeni che si riscontrano in Italia come altrove. Ad esempio, dovunque la domanda di formazione e di istruzione e la partecipazione alle attività corrispondenti sono solidali col livello di istruzione: i laureati cercano formazione e vi si sottopongono assai più dei diplomati, questi assai più dei licenziati di scuola media, e così via. La partecipazione, certo, influisce sui livelli di padronanza alfabetica. Ma il divario dei punteggi tra chi partecipa e chi non partecipa è assai inferiore al dislivello tra laureati delle diverse nazioni¹⁰.

Questa tragedia nazionale è di lungo periodo. Forse si sta aggravando negli ultimi anni, ma la sua eziologia affonda nei più riposti anfratti della storia d'Italia. I laureati che avevano tra i 56 e i 65 anni nel 2003 (anno di rilevazione) dovrebbero essersi immatricolati tra il 1958 e il 1967. Nella cosiddetta università selettiva. Essi, come tutti gli altri, conseguono risultati assai peggiori dei loro coetanei degli altri Paesi che hanno partecipato alla rilevazione. I laureati più giovani (26-35 anni) contano tra le loro fila quote di semianalfabeti leggermente più ridotte. Ma questo andamento (depauperamento delle abilità alfabetiche con l'avanzare dell'età) sembra comune.

Al principio del secolo eravamo un popolo di analfabeti strumentali e funzionali. Dopo 150 anni siamo diventati il popolo in cui un laureato su due è semi-analfabeta funzionale.

C'è di più. Quei laureati dirigono aziende, banche, uffici pubblici.

Siedono in Parlamento e nelle Assemblee regionali. Dirigono i partiti, le associazioni, i sindacati.

Insegnano. Preparano quindi il futuro.

Alleluja.

Situazione reale: domanda e offerta di formazione continua

Il sistema nazionale di formazione continua, stante questa situazione, ha quindi un lavoro enorme davanti a sé. Esso, assieme al sistema dell'educazione degli adulti e, come detto, in strettissima interazione con esso, dovrebbe soddisfare il fabbisogno effettivo di quell'80% circa di analfabeti o semi-analfabeti funzionali.

Resta che, a fronte del fabbisogno potenziale, il panorama dell'offerta è, come minimo, insufficiente.

Vediamo le evidenze disponibili (le ultime che ci risultino dalle varie fonti), azzardando stime dove possibile.

Quanti lavoratori italiani vengono raggiunti da attività di formazione continua?

Elenchiamo i dati in nostro possesso, assumendo il fenomeno "formazione continua" in senso estensivo: attività di formazione e istruzione organizzate da imprese o intraprese da occupati in funzione del proprio lavoro e della propria carriera.

Prima riporteremo le più recenti risultanze delle indagini disponibili, poi forniremo stime dei fenomeni non oggetto di indagine e infine trarremo le somme dai dati e dalle stime, per offrire un quadro sintetico, per quanto congetturale, del fenomeno formazione continua in Italia.

Secondo l'indagine *Excelsior*, nel 2007 ha partecipato ad attività formative organizzate dalla propria impresa il 22,8% dei dipendenti (2.582.800 lavoratori, pari all'11,12% degli occupati del periodo, 23.221.837¹¹).

Secondo la rilevazione campionaria sulla forza lavoro dell'ISTAT, hanno frequentato attività di formazione professionale nel 2006 circa 974.000 occupati.

Secondo la rilevazione CVTS, nel 2005 il 28% dei dipendenti di imprese con più di 9 addetti ha partecipato a corsi di formazione.

Secondo l'indagine INDACO Lavoratori, nel 2004 è stato coinvolto in attività di formazione continua il 32,7% degli occupati. Tale quota sale al 53,1% se si considerano i soli dipendenti pubblici, mentre scende al 27,8% per i lavoratori autonomi, al 26,7% per i dipendenti privati.

Le attività regionali, per l'anno formativo 2006/07, raggiungono circa 421.000 allievi occupati, circa l'1,7% degli occupati del periodo luglio 2006/giugno 2007.

Nel giugno 2007 risultava che erano stati coinvolti in attività formative finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua 579.637 lavoratori (dall'avvio delle attività). Sottraendo a questo il dato rilevato a giugno 2006¹² (348.819), si ottiene 230.818, che dovrebbe rappresentare una stima, non lontana dal dato reale, dei lavoratori coinvolti nell'anno formativo 2006/2007. Rapportando questo dato alla media degli occupati nel periodo (23.052.130), si ottiene l'1%.

Secondo il 10° Rapporto sulla formazione pubblica, nel 2006 sono state censite 543.068 partecipazioni a corsi di formazione. Rapportandolo al totale

nazionale degli occupati (la media nell'anno, pari a 22.983.000), da quell'ammontare si ricava una percentuale del 2,36%.

Secondo il *Rapporto triennale di attività. Anni 2004-2006* dell'Osservatorio Centro Studi Forma Temp, nel 2006 sono stati coinvolti in attività formative 53.980 lavoratori interinali con missioni in corso.

Il *Rapporto di valutazione del Piano di Formazione Triennale 2005-2007* della Direzione Generale Risorse umane del Ministero della Pubblica Istruzione riporta che sono stati formati 9.400 dirigenti e amministrativi delle scuole italiane nel 2006.

Ben numerose le linee d'attività circa le quali non si dispone di informazioni, la cui entità può tuttavia essere stimata.

I docenti che partecipano a "corsi d'aggiornamento" svolgono, di fatto, attività di formazione continua. L'indagine OSCE PISA 2000 misurava la percentuale di docenti che nell'anno avevano partecipato a corsi di formazione in servizio¹³ nei tre mesi precedenti la rilevazione. Prendiamo quel valore (45%), che per necessità di cose sottostima il numero di partecipazioni a corsi nell'anno, scontando le differenti partecipazioni dei docenti dei vari livelli di scuola (quelli della primaria più impegnati, quelli delle secondarie superiori assai meno) e probabili diminuzioni del tasso di partecipazione, dopo 6 anni. All'incirca, su 843.000 insegnanti nel 2006, si può stimare che 379.000 abbiano partecipato a corsi.

Veniamo all'università. Essa è di fatto il principale sistema di formazione continua ad accesso individuale (e non solo, se si pensa ai corsi "laureare l'esperienza") del nostro Paese. Gli iscritti ai corsi di laurea di età superiore ai 30 anni sono il 15,1%. Poniamo che la metà di questi sia occupato e abbia intrapreso gli studi per ragioni di carriera: formazione continua in senso esteso. Su 1.823.886 iscritti nell'anno accademico 2005/2006 fa 136.800. Possiamo ipotizzare che un 50% degli iscritti a master e corsi di perfezionamento è già occupato e cerca miglioramenti di carriera? Dobbiamo aggiungere, sempre per il medesimo anno accademico, altre 27.200 persone (approssimativamente, su 54.536). In tutto 164.000.

Ancora sul livello post-secondario e terziario (ISCED 4 e 5), v'è da ricordare come partecipino alle attività formative di questi livelli numerosi occupati, assai più di quanto non ci si aspettasse prima che quei dispositivi venissero messi in opera. Per la stima delle occorrenze di occupati, ci si può avvalere del *Monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS 2000/2001*, realizzato dall'Area sistemi formativi dell'ISFOL nel maggio 2003. Gli occupati, vi si legge, in tutte le annualità monitorate hanno superato il 30% degli iscritti. Si può quindi stimare che il 30% degli allievi

dei corsi di secondo livello e di alta formazione siano occupati: circa 30.000 persone¹⁴.

Va considerata a tutti gli effetti formazione continua quella che viene svolta nelle scuole a vantaggio di occupati, soprattutto se il corso ha contenuti tecnico-professionali o ha come esito la qualifica o il diploma di istituto tecnico. Stimiamo, seccamente senza badare a impossibili distinguo per assenza di disaggregazioni dei dati, che tutti gli occupati siano lì con queste finalità: 211.300.

Vi sono poi i membri di ordini e associazioni professionali, stimati nel *Rapporto sulla formazione continua in Italia 2006* in circa 3 milioni 200 mila persone. Tra questi, medici e altri operatori sanitari, che si avvalgono delle iniziative coordinate dall'ECM (Educazione¹⁵ Continua in Medicina). Ordini e Associazioni che, quasi tutti, vincolano gli iscritti a frequentare corsi di formazione continua. Poniamo che rispetti il vincolo in un anno il 20% degli iscritti (il vincolo, peraltro recente, spesso è triennale; e poi siamo in Italia...): approssimativamente 640.000.

La difformità e l'eterogeneità delle risultanze è evidente. Proviamo a tirare le somme, individuando volta per volta le fonti disponibili e, tra queste, quella preferibile.

Quanto ai formati per iniziativa delle imprese, le rilevazioni pertinenti, che fanno riferimento a corsi strutturati di formazione professionale, mostrano rilevanti differenze tra CVTS e *Excelsior*, da una parte, e la rilevazione ISTAT delle forze di lavoro, dall'altra. Esse sono dovute al quesito impiegato per la rilevazione: le prime chiedono alle aziende i corsi organizzati nell'anno di rilevazione, la seconda chiede agli individui i corsi di formazione frequentati nelle 4 settimane precedenti. D'altro canto, i due dati CVTS e *Excelsior*, a dispetto delle difformità apparenti, convergono se si considerano solo le imprese con più di 9 dipendenti nello stesso anno di rilevazione. Possiamo dunque assumere a valore di riferimento il dato *Excelsior*: 2.582.800 lavoratori, pari all'11,12% degli occupati del periodo.

Una stima del numero di partecipanti a corsi finanziati da risorse pubbliche è possibile solo per l'anno 2006, per il quale sono disponibili o stimabili i dati. Dobbiamo sommare i partecipanti ai corsi della formazione professionale regionale, dei fondi paritetici, della formazione per lavoratori interinali, della formazione nella pubblica amministrazione e dei corsi di aggiornamento per insegnanti e personale direttivo e amministrativo della scuola e aggiungervi i titolari di *voucher* o strumenti simili. Stimando in 329.000 i partecipanti a corsi regionali per occupati nel 2006 (media per anno del periodo corrispondente ai due anni formativi 2005/06 e 2006/07),

si ricava quindi 1.600.000, pari quasi al 7% degli occupati. Non viene calcolato qui il dato ECM (Educazione Continua in Medicina), non fornito per gli anni considerati, ma stimato *supra* tra quello dei professionisti di ordini e associazioni.

La formazione continua per antonomasia, quella finanziata con il FSE, la legge 236/93, la legge 53/00 e i fondi paritetici interprofessionali raggiunge invece, sempre per stima coerente con quella appena fornita (2006), 618.000 persone, pari al 2,7%. Il dato per l'anno formativo 2006/07 è di 652.426 persone, pari al 2,83% degli occupati.

Resta quasi impossibile fornire un dato sintetico complessivo, anche perché molte delle unità statistiche (gli occupati) risultano sicuramente censite in più di una rilevazione.

Volendo azzardare una stima per difetto, si risalga nuovamente al 2006, anno per il quale tutti i dati sono disponibili. Si sommino i dati *Excelsior* con i partecipanti ad attività formative della pubblica amministrazione: 2.291.400 dipendenti di imprese più 543.068 dipendenti pubblici fanno 2.834.468.

Vanno esclusi dal conteggio i partecipanti ad attività dei Fondi paritetici, per definizione organizzate per le imprese, e le stesse attività regionali, fino ad oggi organizzate in larga prevalenza in sinergia con le imprese. Restano pertanto fuori da questo conteggio gli occupati che hanno avuto accesso ad attività di formazione continua non ricompresa in piani formativi sottoscritti dalle imprese d'appartenenza, non stimabili (ma certamente in numero inferiore alla stima di 329.000 avanzata *supra*).

Andrebbero invece aggiunti i partecipanti a corsi del sistema di formazione professionale regionale non organizzati in collaborazione con le loro imprese d'appartenenza (tipicamente, i titolari di *voucher* ed altri strumenti di sostegno alla formazione continua individuale): alcune decine di migliaia nel periodo di riferimento (31.000 per certo nell'anno formativo 2005/2006, riportati nel *Rapporto ISFOL 2007*, diciamo 40.000 nel 2006 per la tendenza all'aumento nell'uso di questo strumento¹⁶).

A questi s'aggiungano gli interinali in missione (53.980 allievi di corsi).

Ancora, i partecipanti occupati a corsi scolastici per adulti: 211.300.

Poi, medici e operatori sanitari, professionisti *et sim.* (altri 640.000 all'anno, come detto).

Ancora, gli iscritti per ragioni di carriera all'università (corsi di laurea e master): 164.000.

Aggiungiamo gli occupati iscritti a formazione post-secondaria e terziaria non accademica: 30.000.

Non abbiamo a disposizione alcun criterio per stimare i partecipanti a corsi del libero mercato privato della formazione, finanziati individualmente. Escludiamo poi altre categorie minori (magistrati, formatori del sistema regionale di formazione professionale), sulle quali altresì sono troppo scarse le informazioni disponibili.

Totale approssimato: 4.360.000 lavoratori, pari al 19% circa degli occupati dell'anno (2006). Si noti, ancora una volta: andiamo a naso, nella migliore delle ipotesi ci basiamo su congetture ragionate.

Troppo pochi.

Ci si può meravigliare dell'andamento oscillante e tendenzialmente discendente dell'indicatore scelto dalla Strategia di Lisbona?

La stima riportata dal *Rapporto sulla formazione continua in Italia 2006* (circa 6 milioni) utilizza come riferimento presumibilmente (non viene dichiarato¹⁷) il dato rilevato attraverso INDACO Lavoratori¹⁸, relativo al 2004. Se così fosse, assimilare questo dato alla stima possibile dei partecipanti a corsi non si può: l'autoformazione, la partecipazione a convegni, l'affiancamento o la rotazione delle mansioni sono comportamenti assai diversi dall'investimento, individuale o aziendale, in dispositivi didattici formalizzati. Resta tuttavia un indicatore prezioso della propensione degli occupati alla formazione, probabilmente anche, o in maggior misura, al di fuori delle occasioni maturate in azienda o in ufficio.

Quante imprese organizzano o sono coinvolte in tali attività?

Secondo l'indagine *Excelsior*, nel 2007 hanno realizzato corsi di formazione continua il 21,9% delle imprese italiane. Se si considerano solo quelle con meno di 9 dipendenti, tale indice scende al 18,8%, per quelle oltre i 9 dipendenti esso sale al 36,5%.

Secondo l'indagine INDACO Imprese, nel 2006 hanno organizzato corsi di formazione continua il 90,8% delle grandi imprese, il 25,1% delle piccole e medie imprese, il 16,8% delle microimprese.

Secondo l'inchiesta CVTS, nel 2005 le imprese con più di 9 addetti che hanno organizzato corsi di formazione continua sono il 26,8% del totale. Includendo anche altre tipologie di formazione (*training on the job*, affiancamento, rotazione delle mansioni ecc.), quella quota sale al 32,2%. Fanno registrare quote inferiori a quelle italiane solo Bulgaria e Grecia.

Quali le tipologie di contenuto delle attività?

Dall'inchiesta CVTS emerge che nel 2005 le tipologie di contenuto che hanno visto le maggiori quote di corsi realizzati da imprese con più di 9 addet-

ti sono quelle relative alle tecniche di produzione (21,8% dei corsi), la contabilità (17,6%) e le abilità personali (15,6%).

Nella formazione continua organizzata dalla pubblica amministrazione, rispetto alla quale disponiamo di un indice diverso, le tematiche che raccolgono più partecipazioni sono quella tecnico-specialistica, quella giuridico-normativa generale, quella informatica.

Si tratta delle uniche informazioni sensate che siamo riusciti a reperire. Anche altre indagini hanno predisposto strumenti di rilevazione che richiedono questa informazione, ma essa non viene riportata nella presentazione dei dati¹⁹ - senza dire di quando essa resta indisponibile (ad esempio, per tutte le attività finanziate o cofinanziate con risorse pubbliche e rivolte a dipendenti privati).

Com'è ovvio, non disponiamo di informazioni circa le attività per le quali ci siamo limitati a formulare la stima o che abbiamo ascrivito estensivamente a questo segmento del sistema formativo.

Quale la durata media dei percorsi?

La durata media dei percorsi viene misurata in giornate di lavoro dall'inchiesta *Excelsior*. Nel 2007 tale durata media ammonta a 5,4 giornate (di 8 ore). Per il 2005 CVTS fornisce il dato medio, suscettibile di oscillazioni non particolarmente significative per settore commerciale dell'impresa, di 25,5 ore per corso.

Per la pubblica amministrazione, la media di ore fruite per partecipazione è 33,19.

Anche qui, non disponiamo di informazioni provenienti da inchieste sugli individui né relative alle aree sulle quali abbiamo avanzato stime.

L'impressione, in ogni caso, è di una durata media troppo esigua, che favorisce la spinta verso iniziative più strutturate (soprattutto nell'offerta universitaria e nella formazione non accademica di livello terziario).

A quanto ammontano i finanziamenti pubblici per la formazione continua?

La stima, presentata nel Rapporto sulla formazione continua 2007, parla di almeno 1.000 milioni di euro l'anno "mediamente presenti nel nostro paese per finanziare piani formativi", tra FSE, legge 53/00, legge 236/93 e Fondi paritetici interprofessionali. Proviamo a stimare, per il 2006, una spesa effettiva di 800 milioni.

Ad essi debbono essere aggiunti i circa 253 milioni di Euro di spesa censita per la formazione continua dei dipendenti delle Pubbliche amministrazioni.

Ancora, a ciò deve aggiungersi la stima del costo della formazione dei 53.980 interinali già in missione (costo medio per allievo 628 euro): 33.900.000 euro.

Non disponiamo di informazioni relative ad altri, pur importanti ed onerosi, comparti del settore pubblico (insegnanti di scuola, ECM, università). Totale stimabile: 1.087 milioni di euro.

A quanto ammonta la spesa delle imprese per formazione continua?

Il dato registrato dalla rilevazione *Excelsior* è per il 2007 di un miliardo e 700 milioni di euro investiti dalle imprese in corsi di formazione continua. L'inchiesta CVTS ci fornisce per l'anno precedente anche il dato dei costi indiretti per ore di lavoro impiegate in formazione: 1.942 milioni di euro, da aggiungersi ai 1.273 milioni di costi diretti (in totale 3.795 milioni). L'indagine INDACO Imprese non offre stime di spesa.

Quanta parte della spesa delle imprese è finanziata da fondi pubblici?

Il dato più recente a disposizione riguarda il 2006 ed è pari al 6%.

A quanto ammonta la spesa complessiva (pubblica e privata)?

Se la spesa pubblica è stimabile attorno a 1 miliardo e 87 milioni di euro, quella privata al miliardo e 700 milioni, si deve immaginare che l'ammontare complessivo stia attorno ai 2 miliardi 700 milioni (spesa pubblica più spesa privata meno quota pubblica sulla spesa delle imprese, che è circa il 6%). Ma, si sarà inteso, è stima basata su congetture e dati di partenza non necessariamente precisi, lacunosa delle informazioni relative ad alcune organizzazioni (scuole) e soprattutto di una stima dei costi sostenuti dagli individui.

A quanto la quota annuale di spesa per lavoratore occupato?

Sempre restando nel novero delle congetture, si può calcolare che per ogni occupato, all'incirca, vengano spesi dalla Repubblica e dalle imprese almeno 116 euro.

A quanto quella per lavoratore formato?

Qui la congettura è troppo scivolosa, ma ci siamo obbligati ad azzardarla comunque. Dunque: si prendano a riferimento i corsi organizzati da imprese, pubbliche amministrazioni e sistemi regionali. La stima degli allievi di corsi è, come s'è detto, 2.832.000 per il 2006. La spesa, stimata sulle ancor più scivolose basi di cui s'è detto, 2.700 milioni. Il conto - scivolosissimo, ribadiamo - è presto fatto.

Poco meno di mille euro (947) per allievo formato.

Il dato è conseguenza dei criteri scelti per le nostre stime. Rilevato in modo puntuale, per ciascuna delle linee d'attività, si articola in modi assai differenti.

Ad esempio, il dato fornito da *Excelsior* per il 2007 è di 650 euro per lavoratore formato, in discesa rispetto ai 690 del 2006.

Il dato fornito dalle pubbliche amministrazioni censite nel 2006 è di 466 euro.

Se si considera l'intero periodo d'attività dei fondi paritetici interprofessionali, la spesa media per lavoratore si può assai grossolanamente stimare con una frazione che veda a numeratore le risorse assegnate e a denominatore gli allievi formati²⁰: per largo eccesso, 1.778,84 euro.

Non dissimili i risultati se il computo si azzardasse per la formazione professionale regionale: il costo medio, calcolato sulla base dei dati riportati precedentemente, si aggira attorno a 1.650 euro.

Il lettore esperto sa già a cosa ascrivere queste macroscopiche differenze: i costi di funzionamento (uffici pubblici o uffici dei fondi), delle strutture, dei laboratori, delle rendicontazioni ecc.. Una stima ENAIP ascrive solo a queste ultime il 40% in media dei costi sostenuti dagli Enti di formazione professionale per attività formative. Resta un divario che i contribuenti hanno diritto a veder motivato.

Prospettive

Mettiamo ora in relazione la situazione, come l'abbiamo studiata, ai principi prima enunciati.

Per la più parte degli occupati italiani quello alla formazione professionale è un diritto negato (primo principio).

Se le mie dotazioni alfabetiche sono scarse, pur recandomi in formazione capirò pochissimo, e le mie competenze professionali ne trarranno poco o punto beneficio. Soprattutto se quella formazione dura pochissimo, e se non vi sarà stato prima un lavoro di valutazione formativa con funzione diagnostica, che descriva precisamente quel che mi serve imparare per poter imparare quel che serve a lavorare meglio.

Se si intende incidere sulla parte più debole della popolazione, è questo il nodo da sciogliere. E, prima di questo, andranno sciolti altri nodi contigui: dispositivi che aiutino i lavoratori con maggiori deprivazioni alfabetiche a trovare il tempo di impegnarsi in percorsi d'apprendimento; iniziative di collegamento sistematico tra "abilità alfabetiche e per la vita" e compiti professionali; servizi di orientamento, bilancio di competenze²¹ e sostegno

psicologico all'impegno di studio (sì: bisogna studiare per superare certi deficit di alfabetizzazione, e studiare è faticoso, frustrante, a una certa età e in certe condizioni anche deprimente).

La formazione continua com'è ora non serve che agli alfabetizzati: il 20% della popolazione italiana. Né avranno maggior successo le iniziative di formazione continua individuale, se non le si intende come percorsi di alfabetizzazione funzionale - come spesso sono. Per gli altri, come giustamente lasciano intendere le rappresentanze imprenditoriali, meglio l'affiancamento, la rotazione di mansioni, la formazione sul lavoro. L'educazione degli adulti (principio quinto), invece, è utile sempre, purché calibrata sui livelli di partenza di ciascuno e perseguita con determinazione da chi ne fruisce e da chi la impartisce.

Educazione degli adulti e formazione continua, per i più deboli, di fatto coincidono. Bertrand Schwartz parlò di "trinomio" - tra docente, lavoratore e supervisore aziendale - per dare concretezza ed efficacia alla formazione dei più deboli. Valorizzando entro quadri di cultura generale o di alfabetizzazione funzionale quanto più si può di quel che ciascuno sa, ma non sa di sapere e pratica al lavoro.

È in questi passaggi l'architrave di ogni certificazione delle competenze apprese in modo informale che non voglia risolversi nella solita distribuzione di indulgenze plenarie e nella conseguente inflazione del valore reale dei titoli di studio e professionali.

E le imprese?

La formazione continua non è un diritto delle imprese. Il famigerato 0,3 del monte salari, di cui troppe rappresentanze imprenditoriali parlano come di cosa propria, è salario investito a fini assicurativi. La bilateralità, intesa all'italiana, è divenuta l'immolazione di un diritto sull'altare delle retoriche d'impresa. Se l'impresa è in grado di decidere della formazione dei suoi dipendenti l'organizza autonomamente, senza aspettare il finanziamento pubblico (che infatti sembra incidere per quote ridottissime). Se non è in grado, non l'aiuta che a gestire le attività sia l'associazione imprenditoriale alla quale aderisce. L'aiuta che i suoi dipendenti migliorino le loro competenze e le loro abilità alfabetiche.

Oppure l'aiuta che qualcuno metta mano alla struttura organizzativa e, in quel quadro, alle competenze degli allievi. Ma ciò, nelle imprese piccole e piccolissime, significa rivoluzionare la struttura interna dei poteri, ai limiti del cambio di struttura societaria²².

La povertà del lavoro in Italia e la sua ormai profonda marginalità politica, salvo corporativismi per rendita di posizione, si deve con ogni evidenza al-

l'impoverimento relativo delle abilità alfabetiche individuali rispetto a quanto richiesto dalle forze di produzione disponibili.

L'incidenza della formazione continua sugli equilibri di saperi iscritti nei rapporti di produzione è proporzionale alle abilità alfabetiche di partenza, che determinano sia la consapevolezza individuale dei lavoratori sia la loro capacità di guardare da un punto di vista originale ai processi di produzione in cui si è inseriti. Questo dato elementare era chiarissimo a Marx, a Gramsci, a don Milani, a Bruno Trentin - per citar solo i monumenti di chi scrive.

Resta ignoto alla gran parte del sindacalismo italiano.

Se, come suggeriva Trentin nel 1997²³, il conflitto sul luogo di lavoro deve riuscire a esprimersi in termini di rafforzamento dell'autonomia individuale e collettiva dei lavoratori nel processo produttivo, la contrattazione collettiva deve integrare²⁴ il tema del rafforzamento - tramite il lavoro o, se del caso, *nonostante* il lavoro - delle abilità alfabetiche e delle competenze professionali di ciascuno. Ci riferiamo qui, congiuntamente, ai principi terzo e quarto.

L'argomentazione fondamentale in proposito si può avvalere di un dato, evidenziato dalle elaborazioni OCSE ALL²⁵. Sono stati messi in correlazione i livelli di reddito con i punteggi ALL e i titoli di studio. Dovunque è altissima la correlazione tra reddito e punteggi ALL. In Italia è tra le più alte. Dovunque è abbastanza marcata la correlazione tra reddito e titoli di studio. In Italia tale correlazione è pressoché inesistente. Il mercato funziona, in questo, la scuola e l'università no.

Non esiste argomentazione più forte a favore dell'abolizione del valore legale del titolo di studio.

Anche il sindacato, se vuol riprendere capacità di iniziativa, deve tenerne conto, costruendo un quadro di garanzie per una contrattazione che sappia governare la valutazione dei talenti individuali in impresa. Costruendo criteri condivisi e procedure trasparenti.

Se la formazione continua saprà accettare la sfida dell'innalzamento reale delle competenze e delle abilità alfabetiche dei lavoratori, garantite attraverso misurazioni educative valide e attendibili, il sindacato potrà imporre alle imprese aumenti retributivi ai lavoratori formati, proporzionali ai loro incrementi di competenza, infrangendo quello che oggi è un vero e proprio tabù.

La questione della contrattazione decentrata e della necessità di premiare il merito e la produttività rinunciando a qualcuna delle garanzie eguali per tutti si colloca in questa dimensione. Ma se il mercato nel suo insieme, co-

me si è visto, obbedisce a regole generali di efficienza, lo stesso non si può dire né della maggioranza degli imprenditori italiani, né dei sindacati. La capacità di contrattare la valutazione della produttività e dell'efficienza ci pare merce rara. Il rischio di soprusi e di inefficienze è altissimo: si comprendono le remore del sindacato nell'abbandonare le garanzie attuali, troppo frettolosamente tacciate di conservatorismo da chi cerca solo l'affermazione incondizionata dell'arbitrio imprenditoriale.

Da questo punto di vista, scontiamo un ritardo di trent'anni. Il vuoto di capacità di contrattazione è stato riempito delle retoriche antifrastiche che ben conosciamo (economia della conoscenza, apprendimento lungo tutto l'arco della vita e altri ritornelli) che hanno finito con lo screditare la formazione rendendola o un vuoto simulacro o un mezzo di finanziamento indiretto delle imprese, con tanto di sottoscrizione da parte del sindacato. La formazione continua attuale, inseguendo i fabbisogni percepiti di lavoratori e imprese, svolge una funzione frizionale di solutore di micro-crisi locali. Funzione importantissima se i sistemi produttivi sono dinamici, efficienti e dispongono di manodopera mediamente di buon livello. È la descrizione del sistema economico del Nord Italia, e di altre isole, più o meno estese, nel resto del Paese. La tendenza attuale all'espansione, in questo senso, deve essere rafforzata e consolidata. Nei casi migliori (il 20% alfabetizzato della popolazione), la formazione continua com'è oggi può persino divenire veicolo di diffusione dell'innovazione tecnologica e organizzativa, rafforzando in modo anche cospicuo la produttività del lavoro.

Resta il fallimento generale delle politiche pubbliche, e soprattutto delle linee d'attività specifiche che ne derivano, con le loro intenzioni equitative. Fallimento che diviene eclatante nel Mezzogiorno d'Italia. Si dovrà lavorare severamente a rendere più efficiente (o effettivo?) il sistema. Sarà anche opportuno porre mano ai meccanismi attuali di gestione della spesa, per ridurre lo sperpero di risorse che oggi finiscono in rendicontazione e simili meccanismi burocratici. A quando l'ancoraggio dei finanziamenti all'efficacia dei risultati? Un'altra ragione per ritenere urgente il compito della ricerca sociale e educativa.

Le politiche pubbliche devono affrettarsi a rispondere alle sfide della società italiana. Devono ricostruire un clima sociale diffuso di impegno di tutti verso il perfezionamento, verso la crescita culturale, verso la realizzazione di sé nel lavoro. Devono tornare a pensare la propria missione complessiva.

Esiste una risposta di destra a questi problemi. Ragionare di povertà assoluta, derubricando il potenziale promozionale sotteso agli intenti equitativi delle politiche dei saperi a mero strumento di riqualificazione dopo la

perdita del lavoro. Ne è conseguenza diretta l'ipotesi di affidare la formazione continua e l'apprendistato direttamente alle imprese, sopravvalutando le capacità formatrici - intrinseche invece al fattore lavoro.

Quella risposta è il *Libro verde* del Ministro Sacconi, di cui pure non si possono non apprezzare - e condividere come punto fermo del dibattito di merito - la lucidità metodologica e il coraggio diagnostico.

Ma non si può non intenderne il disegno profondamente conservatore, la chiara rimozione di una strategia di eguaglianza delle opportunità che affida l'esercizio del diritto alla formazione a chi persegue tutt'altri fini e, troppo spesso, di quell'esercizio rappresenta, concretamente, l'ostacolo principale.

La risposta della sinistra a queste proposte è, finora, povera e sconsolante. Troppi dinosauri troppo impegnati nella difesa dei loro fallimenti per cercare risposte nuove.

Del resto, le politiche dell'eguaglianza delle opportunità hanno conosciuto pesanti smentite in tutta Europa, forse perché hanno incontrato ostacoli di cui s'era sottovalutata la forza. O perché pochi hanno saputo declinarle nella loro accezione corretta: eguaglianza di risultati²⁶.

Perciò, non ci pare affatto che quei principi siano smentiti, proprio come il potenziamento di programmi di intervento che rilancino il tema dell'alfabetizzazione degli adulti nel e tramite il lavoro ci pare l'unico modo per affrontare l'emergenza nazionale del semianalfabetismo.

Nella direzione disegnata trent'anni fa - ma sembra ieri - da Bertrand Schwartz.

note

¹ Dovrà rivolgersi, a tal scopo, alla letteratura economica, come nessun'altra scimmiettata e mal compresa da pedagogisti e formatori.

² Bertrand Schwartz, *Modernizzare senza escludere*, Roma, Anicia, 1995.

³ È chiaro però che il ruolo della formazione continua in questo lavoro resta diverso rispetto a quello che deve svolgere l'educazione degli adulti. L'indagine OCSE ALL, cui ci si riferirà nel seguito, soprattutto se si rapporta la tipologia delle prove di alfabetizzazione ai compiti che mediamente un lavoratore deve svolgere, non rappresenta, per così dire, l'insieme degli obiettivi didattici della formazione continua, bensì i loro prerequisiti funzionali. Eventualmente essi, pensando in concreto agli aspetti didattici della formazione continua, potranno entrare nel trattamento didattico in stretta congiunzione con quelli propri e diretti (le competenze professionali), costituendo elementi di rafforzamento e personalizzazione.

Oltre a ciò, è possibile che molti, o almeno alcuni, dei compiti che i lavoratori solitamente svolgono senza problemi nei contesti professionali non siano svolti con la stessa facilità fuori da quei contesti. Chiunque abbia svolto attività formative in impresa sa come siano spesso inattese le abilità che si possono mostrare in condizioni critiche, o come viceversa alcune abilità, in tutto omogenee a quelle testate in inchieste come OCSE ALL, siano impiegate da alcuni solo nei contesti in cui essi sono abituati a impiegarle. Cfr. Almeno Bertrand Schwartz, *cit.* È questa una delle ragioni principali della difficoltà del tentativo di formalizzare i cosiddetti ap-

prendimenti informali, quelli che si guadagnano lavorando o esercitando quotidianamente le relazioni sociali. Per queste ragioni, è auspicabile la realizzazione di indagini, simili a queste dell'OCSE, che insistano però su profili-tipo di lavoratori, per differenti posizioni occupazionali, e che analizzino e misurino anche le competenze che caratterizzano i compiti e i ruoli professionali. Sarà interessante verificare quanta corrispondenza vi sia tra competenze professionali e abilità alfabetiche e, soprattutto, se e quanto e per quali figure si possa ritenere che esse coincidano o seguano andamenti solidali. Il nesso, anche *a priori*, è tutt'altro che lineare, e non solo per il cosiddetto lavoro manuale.

⁴ v. Raffaello Bronzini e Paolo Piselli, *Determinanti della produttività regionale nel lungo periodo: il ruolo della ricerca e sviluppo, del capitale umano e delle infrastrutture*, Servizio Studi della Banca d'Italia, 2006.

⁵ Salvo dover constatare che su questo secolare problema italico le iniziative di quei governi, spesso silenziose, a volte esplicite, sono risultate assai più chiare. Valga su questo soprattutto il *Libro verde* del Ministro Sacconi, che assume la necessità di una svolta nella capacità di conoscenza dei fenomeni come base metodologica delle proposte di merito che avanza. Quel che non si può perdonare ai governi delle destre è il disastro in cui hanno precipitato l'INVALSI, soprattutto con la barzelletta nazionale dei test per allievi compilati, nelle scuole del Mezzogiorno, dagli insegnanti.

⁶ Le eccezioni, come sempre, confermano la regola, e aggravano il giudizio. Ci riferiamo, appunto, a Benedetto Vertecchi, all'INVALSI per larga parte della legislatura 1996-2001, cui si deve il rilancio della partecipazione italiana alle inchieste internazionali, inopinatamente interrotta nella bufera di tangentopoli. Già s'è ricordato quel che è avvenuto poi.

⁷ Ma ciò, *mutatis mutandis*, vale per tutti i segmenti dell'offerta scolastica e formativa italiana.

⁸ Che includa una comparazione motivata delle risultanze scaturite dalle differenti indagini che forniscono questo dato.

⁹ Sistema Informativo STATistico per la Formazione professionale.

¹⁰ OECD, *Learning a Living. First Results of the Adult Literacy and Life Skills Survey*, p. 190.

¹¹ RCFL, media 2007.

¹² *Rapporto sulla formazione continua in Italia 2006*, p. 162.

¹³ Vedili in OECD, *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*, p. 126.

¹⁴ Il dato è scivoloso assai perché l'ISFOL, nella tradizionale rilevazione *ex lege* 845/78, aggrega corsi di post-qualifica e IFTS, lasciando nella voce "altri" i corsi di alta formazione propriamente detti. La stima è quindi puramente congetturale.

¹⁵ Ai dirigenti del Ministero della Sanità pareva meschino confondere i medici e paramedici con gli altri lavoratori, denominando quelle iniziative "formazione continua", come in tutte le nomenclature ufficiali, dall'Unione europea in giù. Vuoti nominalismi italiani. O analfabetismi funzionali?

¹⁶ Anche qui, azzardiamo una stima scivolosa assai, perché i *voucher* censiti nella rilevazione *ex lege* 845/78 comprendono, con ogni evidenza, anche quelli per apprendistato e alta formazione. L'azzardo di 40.000 nel 2006 ci è suggerito dalla progressiva diffusione dello strumento e dal fatto che nell'anno formativo 2005/06 l'uso dei *voucher* era quasi confinato alla formazione continua.

¹⁷ *Rapporto sulla formazione continua in Italia 2006*, p. 12.

¹⁸ Tra l'altro, il calcolo del 32,7% degli occupati nel 2004 darebbe qualcosa più di 7 milioni. Forse si è scontato un milione per dare una grandezza approssimativa delle partecipazioni a corsi? Sconto un po' esiguo, se si considera che la partecipazione a seminari e convegni, soprattutto per alcune professioni, è intensissima. D'altro canto è vero che esiste una formazione continua privata del tutto al di fuori delle rilevazioni finora citate, salvo appunto la INDACO Lavoratori e la RCFL. Senza le basi di dati ci è impossibile valutare. A quando la pubblicazione *obbligatoria e gratuita* di tutte le basi di dati delle ricerche finanziate con fondi pubblici?

¹⁹ Oppure riportata in modo da sterilizzare qualunque ragionamento, come avviene nell'indagine INDACO Grandi imprese, dove si indica la percentuale delle imprese che erogano corsi per ogni tipologia di contenuto.

²⁰ Vedi i valori sul *Rapporto sulla formazione continua in Italia 2007*, il primo a p. 116, il secondo a p. 117. La stima è per eccesso perché, come sicuramente avrà notato il lettore attento, il numeratore considera gli importi fino a settembre o a ottobre o a novembre 2007, a seconda del fondo, il secondo fino a giugno 2007.

²¹ Inteso come segnalavamo prima: valutazione diagnostica con funzione formativa. Non come mero dispositivo di rafforzamento dell'autostima e della consapevolezza delle proprie potenzialità: esercizio indispensabile, ma sterile senza concrete ricadute didattiche.

²² Questi percorsi avrebbero senso se conducessero ad incrementi nella dimensione media d'impresa, per fusione o per espansione.

²³ V. Bruno Trentin, *La città del lavoro*, Milano, Feltrinelli, 1997. Ma già da molto prima il pensiero di Trentin aveva chiarito l'ineludibilità di questo nesso.

²⁴ Preferiremmo scrivere "incentrarsi sul tema...", ma non possiamo non vedere quanto siamo lontani anche dall'attuare la formulazione più debole.

²⁵ V. OECD, *Learning a Living. First Results of the Adult Literacy and Life Skills Survey*, pp. 166-169.

²⁶ Dovrà rivolgersi, a tal scopo, alla letteratura economica, come nessun'altra scimmiettata e mal compresa da pedagogisti e formatori.

