

Quale futuro della formazione professionale in Italia?

di Maurizio Drezzadore

Premessa

Le profonde trasformazioni che coinvolgono l'insieme della formazione professionale, mutandone sostanzialmente le caratteristiche, finiranno per ridisegnare i ruoli e l'incidenza che ciascun Ente oggi detiene soprattutto in riferimento al mercato pubblico.

Far fronte a questi mutamenti, per una realtà complessa e articolata quale è Enaip, significa prima di tutto mettere a tema le strategie generali. Si tratta di correggere un insufficiente posizionamento strategico che sta rendendo marginale e insignificante la presenza di alcune nostre realtà.

In questi ultimi anni la formazione ha modificato sostanzialmente i propri scenari e richiede oggi un forte lavoro di innovazione per renderci capaci di mantenere il primato che deteniamo, seppur con non poca fatica. L'innovazione è il cuore di ogni azione della rete perché anche le difficoltà che nel presente vengono riscontrate in alcuni territori possono essere fronteggiate e risolte e non solo "tamponate", se questa fase sarà da tutti affrontata non come l'ennesimo ricorso a risorse economiche e umane per far fronte alla ciclica crisi del nostro Ente, ma come l'occasione per ridefinire il posizionamento e ridare consistenza progettuale. In questa ottica pertanto ogni nostra riflessione che voglia guardare al futuro non può prescindere dal promuovere ogni investimento possibile sui punti di eccellenza del nostro servizio, valorizzando l'intera rete e accrescendo le sinergie e il lavoro comune. È la rete la risorsa più rilevante dell'Enaip e questa risorsa si alimenta sul capillare tessuto associativo che fa delle Acli una realtà ineguagliabile sia in Italia che all'estero. Da questa convinzione prende le

— **Maurizio Drezzadore** *Amministratore Delegato Enaip*

quaderni

**I
S
E
S
S
I
O
N
E**

mosse la consapevolezza che è nostro compito primario ed ineludibile promuovere la riorganizzazione della formazione professionale a lista in tutte le regioni, anche in quelle nelle quali siamo stati coinvolti in vicissitudini nel recente passato.

Si tratta di riflettere sull'offerta formativa che gestiamo in ogni singolo territorio commisurandone l'utilità e l'efficacia sia nel corrispondere ai diritti dei cittadini, sia nel perseguire l'innovazione del sistema economico e sociale.

I diritti all'istruzione

Certo le difficoltà sono molte. La prima è la grande instabilità delle politiche formative che si sono susseguite in questi ultimi quindici anni. La peculiarità della formazione – cioè l'essere capace di adattarsi ai cambiamenti dell'economia e del mercato del lavoro – la sua grande flessibilità – che ne ha fatto l'attore formativo più fortemente interfacciato al territorio e al suo sviluppo – sono messe in discussione da un mutamento nelle politiche che non sa dare certezza di obiettivi e che rischia di ignorare ogni organicità e ogni disegno compiuto.

In particolare sono le politiche di istruzione che nel mentre fanno un positivo sforzo per ridisegnarsi confrontandosi con la formazione professionale, si sono dimostrate essere endemicamente incompiute. L'istruzione è divenuto un cantiere permanente ove il fare e disfare ha umiliato e messo in un angolo le migliori energie che per anni nella formazione hanno mirato all'eccellenza.

Dall'obbligo formativo all'obbligo di istruzione passando per il secondo canale, tutti progetti incompiuti che non lasceranno profonda traccia di sé nella storia del riformismo scolastico. Perché rappresentano scelte politiche condizionate pesantemente da visioni ideologiche e da una velleitaria spinta a cancellare ciò che preesisteva per affermare nuovi orientamenti legati alle coalizioni politiche vincenti. Invece l'istruzione italiana avrebbe bisogno di essere ripensata in una visione di lungo respiro, con un serio accordo delle componenti culturali più rappresentative e politicamente radicate nel paese, capaci di esprimere uno sforzo unitario ed una sintesi condivisa e superare in via definitiva il pregiudizio di parte che ha animato questo distruttivo incedere in questi ultimi anni.

La definizione legislativa che ha dato vita all'obbligo di istruzione ha ricompresso la formazione professionale in modo non del tutto chiaro. Essa infatti è chiamata a concorrere all'assolvimento dell'obbligo di istruzione fino al 16esimo anno di età in quanto titolare di progetti e percorsi di contrasto alla dispersione scolastica. Si evince pertanto l'esigenza di posizio-

nare già dall'avvio del prossimo anno formativo (2008-2009) la presenza di Enaip nell'ambito della formazione iniziale dentro ai confini del contrasto alla dispersione.

Nell'ambito dei percorsi e progetti attivabili nel contrastare la dispersione non può mancare la stabilizzazione di attività che si motivano nel prevenirla. È ormai assodato infatti, dopo molti anni di iniziative e di progetti attuati nei territori spesso con esiti deludenti, che la dispersione prima ancora che contrastata va prevenuta. Le caratteristiche della dispersione italiana infatti non afferiscono solo al pesante dimensionamento quantitativo – ponendoci ai primi posti in Europa per la gravità di un fenomeno che coinvolge oltre il 20% di popolazione al di sotto dei 16 anni –, ma evidenziano anche una particolare delicatezza perché coinvolgono una popolazione adolescente che impatta con le problematiche dell'insuccesso in un momento particolarmente delicato della propria vita. Così l'insuccesso spesso si traduce in sconfitta personale con il conseguente atteggiamento di rifiuto per lungo tempo di ogni ulteriore esperienza formativa. È chiaro pertanto che curare la dispersione è processo quanto mai difficile mentre, è senz'altro preferibile prevenirla l'insorgere.

Dentro alla tipologia di azioni di prevenzione della dispersione si ascrivono senza dubbio i percorsi triennali per la qualifica rivolti a quella popolazione giovanile che – in uscita dalla terza media o dopo aver abbandonato, prima della naturale conclusione, i percorsi della media inferiore – ritenga di non essere portata per l'iscrizione al primo anno della secondaria superiore.

Ma il contrasto alla dispersione sarà efficace se il sistema formativo saprà mettere in campo una ampia e diversificata offerta formativa, tale cioè da incontrare il più possibile i diversi stili cognitivi dei ragazzi d'oggi. Mai dimenticando che la dispersione è prima di tutto figlia dell'eccesso di standardizzazione dei percorsi e in particolare di quelli scolastici.

Siamo quindi chiamati a mettere in campo come Enaip le più varie tipologie formative: alcune delle quali condotte in autonomia nella Formazione professionale e altre da sviluppare in integrazione con la scuola secondaria superiore.

L'esigenza di prevedere percorsi integrati nasce da una molteplicità di ragioni. Alcune delle quali insistono sul fatto di poter aumentare le probabilità di successo formativo nel contesto scolastico in cui si opera con sinergie di sistema (progettazione, erogazione, valutazione) tra formazione professionale e scuola. Altre ragioni si riferiscono al fatto di poter corrispondere alla richiesta di conseguimento della qualifica di secondo livello europeo per tutta quella popolazione giovanile che ne farà richiesta.

Non deve sfuggire alla nostra attenzione infatti la circostanza che con l'incorporazione degli istituti professionali nella giurisdizione statale – anche per effetto del mutamento di denominazione che come è noto è divenuta istituti tecnico-professionali – la qualifica non potrà più essere conseguita nei percorsi scolastici, ma unicamente nei percorsi formativi riconosciuti e nelle strutture accreditate dalle regioni. Si determina in tal modo una fortissima esigenza di promuovere stabili forme di integrazione per far conseguire la qualifica a quegli studenti iscritti agli istituti professionali o tecnici che ne faranno richiesta.

Erroneo sarebbe affrontare questo obiettivo con modalità occasionali, trattandosi di questione che richiede la messa in campo di una offerta formativa stabile e fortemente interfacciata alle dinamiche del mercato del lavoro. Non da oggi andiamo dicendo che dovranno essere i poli formativi stabilmente costituiti tra scuola, formazione e reti di imprese l'ambito adeguato a corrispondere a questo fabbisogno formativo che il mercato del lavoro continua a ritenere segmento quantitativamente e qualitativamente rilevante della domanda di assunzioni delle imprese.

Altra attenzione da dedicare è senz'altro quella verso la formazione tecnica superiore. Da molto tempo andiamo dicendo che il limite strutturale che ha fatto percepire la formazione professionale dalle famiglie come segmento marginale e di serie B insiste nel fatto che fino ad ora i corsi di qualifica triennali sono stati percorsi a termine, oltre i quali l'istituzione formativa non dava chance di prosecuzione. È giunto il momento di dar vita ad un segmento di formazione superiore non accademica che consenta, in modo stabile e con qualificato indirizzo tecnologico, di recuperare questo gap. Questo segmento formativo corrisponde fortemente ad una esigenza che l'evoluzione del mercato del lavoro pone: c'è un crescente bisogno di tecnici, quadri e specializzati nel sistema manifatturiero e nei servizi dell'economia italiana e c'è una attesa che la riorganizzazione del sistema di istruzione possa dare risposte adeguate. Si tratta di andare nella scia di quanto già sperimentato con gli Ifts, ma di superare anche i limiti di provvisorietà che hanno caratterizzato quella esperienza.

L'Enaip ritiene pertanto che, pur nella disorganicità e frammentarietà delle politiche di questi anni sia possibile dar vita a nuove filiere formative che possano superare quella separatezza che si è storicamente consolidata tra scuola e formazione professionale. Distinzione che oggi non ha più senso di esistere e che anzi se permanesse rischierebbe di rallentare ancor più il troppo lento procedere del paese verso l'innovazione.

Naturalmente non ci nascondiamo le difficoltà che potranno caratterizzare questo cammino e prima tra tutte l'insufficiente dialogo interistituzionale che caratterizza oggi la gestione dei sistemi tra stato centrale e regioni.

C'è un grave pericolo nelle regioni di frammentare l'organizzazione formativa in modelli fortemente diversificati, non corrispondenti al fabbisogno dei cittadini, perché prescelti in conseguenza di visioni politiche ed ideologiche. Già oggi la diversificazione è molto ampia e rischiamo di avere un paese a due velocità: un Nord che punta alla formazione per innovarsi ed un Sud che non riesce a correlare le politiche e l'organizzazione dell'offerta formativa facendone un volano dello sviluppo. Ma ancor di più questo divario è destinato a crescere se prevarranno i localismi e i particolarismi politici alterando il disegno generale di costruzione dell'offerta.

Di fronte a un diritto costituzionale sancito con l'innalzamento dell'obbligo di istruzione a 16 anni, non è più accettabile che le opportunità di assolvimento a detto obbligo siano fortemente differenziate. Non è tollerabile che proprio in quella parte del paese dove maggiormente si annida la dispersione scolastica venga a mancare quell'offerta formativa e professionalizzante che potrebbe rimettere nel virtuoso circuito dell'apprendimento centinaia di migliaia di giovani che oggi stanno per strada e rischiano di avere contiguità con la malavita.

Questa è una delle sfide più rilevanti a cui questo nostro paese non può sottrarsi: fornire maggiori opportunità formative su tutto il territorio nazionale e così facendo promuovere innovazione e contrastare il declino

I diritti all'apprendimento permanente

Tra gli obiettivi che ci siamo dati come comunità nazionale, assieme a tutti gli altri paesi d'Europa, ce ne sono alcuni che riguardano direttamente la popolazione adulta:

- a) portare almeno all'85% la percentuale di popolazione giovanile italiana che abbia completato il percorso di istruzione secondaria superiore;
- b) portare almeno il 15% dei lavoratori a partecipare alla formazione in età adulta.

Oggi in Italia:

- oltre l'80% dei cittadini in età attiva si colloca al di sotto del livello minimo per poter operare nei contesti produttivi moderni e informatizzati;
- solo il 55% dei cittadini adulti sono inseriti in percorsi di apprendimento informale;
- solo il 6% di adulti sono inseriti in percorsi di formazione.

Questo 6% si ottiene sommando insieme tutti i segmenti di offerta formativa per adulti oggi esistente:

- le opportunità offerte dal sistema scolastico e universitario;
- le attività formative per occupati e disoccupati organizzate dalle Regioni;
- altre attività promosse dai Comuni, da enti e associazioni privati e del privato sociale.

Questo 6% inoltre si può a propria volta scomporre in:

- a) circa 450.000 frequentanti i Centri Territoriali Permanenti di Educazione degli adulti attivati dall'istruzione pubblica (di cui quasi un terzo sono immigrati) e gli oltre 60.000 allievi dei corsi serali degli istituti di scuola secondaria superiore;
- b) circa 280.000 dei corsi di formazione professionale per occupati, disoccupati e altre tipologie di soggetti attivati dalle Regioni;
- c) circa 150.000 che frequentano corsi attivati dai Comuni, dalle Università popolari e della terza età, dal mondo dell'associazionismo e del privato sociale.

A ciò deve aggiungersi l'insieme delle attività di formazione continua dei dipendenti promosse dalle aziende pubbliche e private. Si tratta del dispositivo dei Fondi Interprofessionali Paritetici, che utilizza risorse provenienti dalle aziende, prima utilizzate dalle Regioni, ove si stima sul 2007 un volume di "formati" superiore a 500.000 lavoratori.

Anche se nel nostro paese potessimo oggi stesso portare al diploma il 100% dei diciannovenni, gli studi basati sul nostro andamento demografico ci dicono che occorrerebbero non meno di 70 anni per raggiungere, per questa sola via, le soglie di diffusione dell'istruzione generale nella popolazione già raggiunte dai paesi più avanzati dell'Unione Europea.

In tempi in cui la rapidità dei mutamenti economico-sociali è straordinariamente veloce è inimmaginabile che si possa pensare di innovare il sistema di education italiano in un arco di 70 anni.

Esiste pertanto un grande deficit di formazione nei cittadini italiani a cui bisogna rapidamente porre rimedio.

Inoltre in Italia l'insufficiente dispiegamento di una offerta formativa per l'intera popolazione adulta e l'inadeguatezza degli strumenti disponibili per accedervi ha avuto ricadute anche nell'intero sistema dell'education.

Notiamo infatti come nel nostro paese ci sia il più alto grado di dipendenza del successo scolastico dei giovani dal livello di istruzione e dal reddito dei loro genitori. Quasi l'80% dei figli di genitori con bassa scolarità conseguono valutazioni di sola sufficienza all'uscita dalla scuola media mentre, al-

l'estremo opposto, gran parte dei figli di coppie dove almeno uno dei due genitori è laureato ottiene il risultato di ottimo.

Notiamo ancora come ci sia uno scarso contributo del nostro sistema educativo alla mobilità sociale: se la scolarizzazione di massa ha complessivamente migliorato i livelli di istruzione della popolazione, negli ultimi 50 anni non ci sono stati però miglioramenti consistenti, basati sul merito, in termini di rimescolamento sociale.

Si tratta di dati che, rendono evidente la necessità di contrastare le patologie dell'insuccesso, dell'esclusione formativa, della gerarchizzazione dei percorsi. Una parte di questo lavoro lo si può fare anche a partire dagli adulti.

Tutto ciò ci porta a considerare come la mancanza di vere e proprie strategie sull'apprendimento permanente condizioni pesantemente lo stesso impianto dell'offerta di istruzione. Si nota infatti che assumendo il punto di vista della formazione lungo tutto l'arco della vita, e proprio in considerazione degli esiti spesso permanenti degli insufficienti livelli di istruzione acquisiti in gioventù, si renda ancora più necessario il superamento delle patologie dell'insuccesso e della dispersione scolastica. Poiché chi non ha solide e adeguate competenze di base e chi nell'esperienza scolastica ha maturato frustrazioni e mortificazioni non potrà (e spesso neppure vorrà), da adulto, accedere alla formazione per il lavoro e a opportunità di crescita culturale per la cittadinanza. È quindi indispensabile una buona educazione di tutti, nessuno escluso, a partire dalla scuola per l'infanzia e una eccellente e diversificata offerta formativa almeno fino all'assolvimento dell'obbligo di istruzione o al raggiungimento di una qualifica professionale.

Sono note le correlazioni tra dotazioni formative scarse e una serie di patologie e criticità sociali nel campo dell'occupabilità, della marginalità, della coesione sociale, delle difficoltà soggettive di partecipazione alla cittadinanza attiva. Così come sono note le difficoltà a contrastare questi fenomeni, che sono stati oggetto di innumerevoli programmazioni e di svariati interventi, ma che spesso si sono dimostrati fenomeni impermeabili a tutte le cure.

L'Italia è, tra l'altro, un paese in cui si legge e ci si informa meno che in altri, si ha minore familiarità con le nuove tecnologie, si rientra in formazione da adulti con percentuali ancora lontanissime dalle medie dei paesi avanzati. Tutto ciò va arginato con valide strategie di contrasto del declino e di sostegno ad un nuovo sviluppo competitivo.

Nell'ottica di riposizionare il paese nel contesto della società e dell'economia della conoscenza, la qualità delle risorse umane è un fattore impre-

scindibile. Questo obiettivo non è raggiungibile solo con interventi formativi standardizzati e codificati e dentro ad una scuola dove predomina una visione dotta dei saperi e spesso estranea alle prospettive professionali dei giovani.

Il permanere di un elevato differenziale tra l'Italia e il resto d'Europa in tema di life long learning si spiega prevalentemente con l'assenza di adeguate politiche di educazione degli adulti. Il nostro paese non dispone infatti di una normativa nazionale che sancisca il diritto degli adulti alla formazione come valore insieme sociale e individuale e che lo sostenga con finanziamenti dedicati e con dispositivi adeguati. Inoltre, i diversi segmenti dell'offerta oggi esistente, oltre a non essere spesso adeguati, sono tra loro scoordinati e tendono quasi sempre a ritagliarsi spazi in nicchie specifiche, trascurando l'emergenza dei deficit generalizzati nel campo delle competenze di base e i target prioritari (per esempio i giovani adulti in situazione di deprivazione formativa, i lavoratori over 50, i lavoratori precari, gli immigrati).

È pertanto auspicabile che si metta mano a provvedimenti legislativi che recuperino questo pesante gap. Se si saprà guardare, con attenzione alla globalità dei problemi relativi a tutto l'assetto del sistema della formazione lungo tutto l'arco della vita con l'obiettivo di costruire e rafforzare le filiere di istruzione e formazione oggi esistenti si favorirà anche la verticalizzazione dell'offerta formativa dei territori e nel contempo verrà promossa una proficua contaminazione tra le istituzioni scolastiche e formative, i distretti produttivi e le imprese che in essi sono presenti.

Perché c'è una crescente percezione dell'utilità, non solo immediata, che la formazione può dare nella vita professionale delle persone e sempre più viene considerato diritto ciò che fino a pochi anni or sono veniva vissuto come una delle tante opportunità. È infatti in forte crescita la domanda di formazione che proviene dal mondo adulto, come dimostrano i dati di partecipazione e frequenza alle opportunità formative esistenti, in essa si intrecciano esigenze diverse, che riguardano il lavoro ma anche la partecipazione civile e sociale e l'autorealizzazione personale. Mentre, viceversa, una parte importante della popolazione, spesso perché priva di strumenti culturali sufficienti, è esclusa o si autoesclude dalle opportunità (secondo alcune indagini, la contrarietà all'impegno in formazione riguarda la metà della popolazione adulta).

La politica inoltre ha un debito di risarcimento nei confronti della formazione. Per troppi anni infatti abbiamo assistito ad una vera e propria "retorica" della formazione, cui vengono attribuite funzioni di primaria impor-

tanza per il futuro del paese, senza che si siano messi in campo adeguati strumenti per renderla accessibile ai cittadini interessati.

Se valutato da questo punto di vista risulta assolutamente deludente anche l'accordo sul welfare del 23 luglio 2007 e il provvedimento legislativo che ne è seguito. In esso infatti la formazione non ha trovato alcuna attenzione. È auspicabile che il prossimo Governo e Parlamento facciano al più presto una buona legge sull'apprendimento permanente per superare questa grave dimenticanza.

Ma perché l'apprendimento permanente divenga un vero diritto capace di soddisfare la molteplicità di domande formative che in una società avanzata si manifestano, bisogna superare l'insufficiente gamma di strumenti di cui oggi si dispone. Per effetto proprio della limitatezza di strumenti oggi utilizzati è finita col diffondersi largamente l'idea che l'unica formazione di effettiva importanza per il paese è quella di diretto interesse del sistema economico-produttivo. Evidenziando come l'incontro tra domanda e offerta di formazione abbia teso in questi anni a chiudersi all'interno dell'impresa e l'interazione con il resto dei servizi territoriali formativi tenda ad essere del tutto inesistente. Ciò rende questo assetto organizzativo della formazione profondamente inadeguato a far fronte ai rapidi e crescenti tassi di mobilità del lavoro, incapace di corrispondere alla vasta gamma di esigenze sociali, di bisogni formativi individuali, e conseguentemente insufficiente per la modernizzazione del paese. Soprattutto perché non intercetta tutti gli adulti, ma solo alcune tipologie di lavoratori: quelli dipendenti stabili, in organico dentro imprese medio-grandi, con qualifiche medio-alte e con titoli di studio più elevati. Escludendo quindi la parte più debole e in maggiore difficoltà del mondo del lavoro.

Recenti indagini relative all'organizzazione di attività formative dentro le imprese evidenziano che i destinatari sono prevalentemente i quadri, i tecnici, gli impiegati, i dirigenti, molto meno gli operai; più i giovani che gli ultraquarantenni, più i maschi che le femmine, più i lavoratori italiani che quelli di altre nazionalità; più i lavoratori che hanno già titoli di studio elevati. Sul versante delle finalità, la formazione continua promossa dalle aziende è per lo più incentrata sulla prestazione in atto (addestramento, aggiornamento professionale reso necessario da modifiche organizzative e tecnologiche) e non agisce sullo sviluppo dell'occupabilità.

Senza l'impulso e l'impegno di nuove politiche pubbliche, è difficile per non dire del tutto improbabile, che la formazione continua promossa da imprese e sindacati riesca ad investire davvero sull'occupabilità dei lavoratori e riesca ad allargarsi anche a quelle tipologie di lavoratori oggi del tutto esclu-

se. È inoltre impensabile che, a fronte di un'area molto vasta di persone che per difficoltà culturali non possono misurarsi con il lavoro moderno sia in senso tecnologico che organizzativo, il sistema di formazione continua delle imprese sappia e voglia farsene carico. Non lo consente, ed è fisiologico che sia così, la logica delle convenienze che anima la formazione continua aziendale.

Tutte queste considerazioni non sono estranee né marginali rispetto alle strategie di education, ne sono anzi parte integrante. Perché solo dall'insieme delle problematiche educative di un paese e guardando all'intero arco di vita delle persone che possono essere ridisegnati i diritti di tutti all'istruzione e alla formazione. Verrà così centrato l'obiettivo decisivo di promuovere competitività nel sistema economico, ma anche di modernizzazione complessiva del paese.

Dentro a questo scenario è stato prodotto, da parte del passato Governo, il disegno di legge: "Norme sul riconoscimento e sulla promozione del diritto alla formazione e allo sviluppo professionale".

Il limite maggiore di quel progetto sta nel non prevedere alcun nuovo strumento che affianchi quelli già esistenti: la formazione dei fondi interprofessionali, la formazione permanente degli adulti nei Centri Territoriali e le attività organizzate dalle Regioni. Dando per scontato che basti potenziare l'esistente.

Ma questo approccio non sarà in grado di incidere strutturalmente e di dare un vero cambio di rotta.

Non tiene conto infatti che ogni anno ben 3 milioni sono i cambiamenti di rapporto di lavoro dipendente nell'ambito privato, circa il 25% degli occupati. Ci troviamo cioè di fronte a intere generazioni di lavoratori che, volontariamente o impositivamente, in pochi anni si troveranno in transizione ed hanno necessità di avere un nuovo sistema di tutele. Ma queste tutele più che essere passive e risarcitorie dovranno mirare a dare strumenti attivi di orientamento e miglioramento delle competenze necessarie alla costruzione della carriera professionale di ciascun lavoratore.

Si tratta quindi di andare verso nuove strade che portino al riconoscimento dei diritti individuali di formazione, come le Acli hanno indicato alcuni anni fa.

Solo affidando direttamente al cittadino l'opportunità di migliorare la propria posizione professionale frequentando idonei percorsi formativi, si potrà mettere in moto un nuovo e virtuoso circuito di accesso a più elevate competenze e dare meno rigidità al mercato del lavoro.

La formazione è il vero ammortizzatore sociale del futuro ed è il cardine delle politiche attive di welfare. Senza formazione non potrà ridursi l'instabilità e la precarietà nei rapporti di lavoro, perché ogni adeguamento, ogni aggiornamento, ogni passaggio lavorativo rischieranno di tradursi in un dramma sociale. Senza formazione sarà più difficile creare competizione tra imprese e migliorare la qualità dei prodotti, mettendo l'intero paese in sovraesposizione rispetto alla concorrenza internazionale.

Con i congedi formativi e con i permessi previsti dallo statuto dei lavoratori, i soli strumenti previsti nel disegno di legge del Governo, si finisce per circoscrivere l'accesso alla formazione ai soli lavoratori dipendenti, in possesso di anzianità, o orientati ad acquisire titoli scolastici e peraltro a contingenti molto limitati, escludendo così una vastissima platea di lavoratori e tra questi in particolare i lavoratori con contratto atipico.

La proposta che qui riprendiamo, già lanciata dalle Acli alcuni anni or sono, è di sostenere i diritti formativi individuali attraverso la deducibilità fiscale. Il cittadino adulto potrà in tal modo veder rimborsate nella denuncia dei redditi le spese sostenute per la frequenza ad attività formative.

Il meccanismo di sostenere la domanda individuale di formazione ha già trovato applicazione, con diverse procedure, nelle regioni attraverso il voucher, ed ha trovato accoglienza nel testo della finanziaria 2008, nel quale, per iniziativa dei senatori Pasquale Viespoli, Luigi Bobba e Tiziano Treu si è introdotto un bonus destinato ai giovani in cerca di prima occupazione da spendere per la propria formazione professionale.

È sicuramente la strada giusta quella di accompagnare la persona adulta ad accedere alla formazione nelle varie stagioni della propria vita professionale e la si può percorrere incentivando fiscalmente la spesa che andrà a sostenere.

Questo nuovo strumento normativo, affiancato alle attività già esistenti di formazione degli adulti e di formazione continua dei lavoratori in azienda, potrà dare una forte accelerazione e così favorire il recupero più rapido della profonda distanza che in tema di *lifelong learning* ci separa dai principali paesi dell'Europa.

A chi è preoccupato per il minor gettito fiscale che questo provvedimento potrà determinare – e certamente questa preoccupazione c'è visto che nel testo del disegno di legge proposto dal governo il 3 agosto 2007 si dispone che l'attuazione della legge dovrà avvenire senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica – si ricorda che potrebbe essere introdotto con una certa gradualità, in modo da coinvolgere progressivamente strati crescenti di popolazione attiva.

Nuovo protagonismo delle Acli

Ma il posizionamento strategico dell'Enaip nelle regioni – la definizione delle strategie formative e la loro correlazione con i diritti dei cittadini e con le priorità in particolare verso i ceti sociali più deboli – non sono assoggettate alla sola variabile delle politiche statali e regionali. C'è un nuovo protagonismo che le Acli debbono mettere in campo superando una sorta di distanza che negli anni si è accumulata tra l'operare dell'Ente e le politiche associative. C'è l'urgenza di assolvere pienamente al proprio ruolo di compagine sociale, ed in esso dare gli obiettivi che dovranno essere perseguiti.

Il *primo obiettivo* da rilanciare attiene al compito di definizione di indirizzi strategici e di presidio delle politiche della formazione e del lavoro che spetta alle Acli. Se c'è proposta progettuale e autorevolezza istituzionale nell'Associazione nei territori sarà assai più semplice sia l'azione di riposizionamento strategico dell'Enaip sia intervenire con azioni di risanamento laddove ve ne sia necessità. Vanno superate visioni e comportamenti di separatezza tra il servizio e l'associazione con la convinzione che lo sviluppo degli Enaip sarà non solo agevolato, ma anche reso possibile solo se ci sarà nei territori un dispiegarsi di azioni politiche che sui temi della formazione e del lavoro diano consistenza e dignità istituzionale all'agire delle Acli.

Il *secondo obiettivo* da rilanciare è quello del controllo. È uno dei compiti insostituibili del socio, cioè le Acli, in qualsiasi impresa sociale del sistema e ancor più in una impresa che per fatturato, e conseguentemente per rischio, ha la dimensione dei grandi numeri. Dobbiamo evidenziare che tutte le criticità cui la rete si trova assoggettata, nella maggior parte dei casi, risalgono a tempi remoti. È pessima ma diffusa la consuetudine che le Acli esercitino un controllo insufficiente sui bilanci e che in queste condizioni finisca col consolidarsi la pessima abitudine di “tirare a campare” senza metter mano ai problemi economici appena si manifestano. Con l'esito certo che un buco non tappato per tempo diviene spesso una voragine difficile da chiudere.

Il *terzo obiettivo* è la qualità e competenza del management. Bisogna evidenziare che l'incapacità e l'insufficienza del management che spesso troviamo in giro per l'Italia prima ancora d'essere un limite delle persone che svolgono ruoli di direzione e di gestione negli Enti territoriali di formazione delle Acli, sono un limite di nomina in capo alla responsabilità del socio che a tre compiti non può certo sottrarsi: definire strategie e obiettivi, controllare il conseguimento dei risultati che anno per anno definiscono il suc-

cesso o l'insuccesso dell'ente nel perseguimento delle strategie indicate, scegliere il management ed esercitare un controllo costante sulla validità della scelta fatta.

Il *quarto obiettivo* è il dimensionamento territoriale ottimale. Non può essere considerato un caso che le più pesanti e complesse crisi da fronteggiare si manifestino nelle realtà che hanno un modello organizzativo ed amministrativo incardinato sui livelli provinciali. Per le caratteristiche dell'Associazione e per la sua storia, che solo di recente ne ha definito consapevoli connotati di luogo di impresa sociale e di servizi, rimangono evidenti i limiti di imprenditorialità che genera al proprio interno. Prima di tutto sono limiti di quantità e in alcuni casi limiti di competenza. Il ricorrere all'esterno nei casi in cui la managerialità interna non è all'altezza è senz'altro un dovere, anche se queste operazioni non sempre danno i risultati attesi (sia perché l'ambiente associativo è una realtà particolare con dinamiche inconsuete e qualche volta inconciliabili con il management d'impresa tuot court, sia perché non ci possiamo permettere di pagare queste figure quanto vengono pagate sul mercato). In queste condizioni la permanenza di consigli d'amministrazione provinciali e di gestione a quel livello del sistema d'impresa Enaip risulta una distorsione da correggere urgentemente, anche se con la necessaria gradualità.