

I.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 20 OTTOBRE 1976

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE BALLARDINI

INDAGINE CONOSCITIVA DELLA
XIII COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro e previdenza sociale)

La seduta comincia alle 9,30.

PRESIDENTE. Come certamente saprete, la Commissione lavoro nella precedente legislatura aveva iniziato un'indagine conoscitiva sulla formazione professionale, ed aveva ascoltato i rappresentanti delle regioni, del ministero, dell'ISFOL e dello INAPLI, ENALC e INIASA; poi l'indagine fu interrotta a causa della fine anticipata della legislatura. Ora la Commissione ha deciso di riprenderla, ed è questa la prima delle sedute attraverso cui l'indagine si snoderà.

Non c'è bisogno di ribadire quanto sia importante per la Commissione il problema della formazione professionale e la necessità di affrontarlo in modo nuovo; necessità che si è resa ancora più evidente in questo momento di grave crisi economica e di profonda disoccupazione, specie giovanile. La Commissione ha ritenuto suo dovere cercare di raccogliere il massimo di elementi su questo argomento, al fine di essere in grado di esaminare, a ragion veduta, un provvedimento legislativo che dovrebbe costituire il quadro entro il quale le regioni dovrebbero riorganizzare il settore.

All'inizio di questa legislatura abbiamo ritenuto di dover privilegiare questo problema, riprendendo subito questa indagine e seguendo grosso modo lo stesso programma indicato dalla precedente Commissione, attraverso l'audizione dei rappresentanti degli enti che gestiscono il settore e quindi dei rappresentanti delle associazioni di categoria, per completare, in altre due sedute, questo giro d'orizzonte, al fine di pervenire ad una inizia-

tiva legislativa governativa o parlamentare.

Penso che si possa iniziare dando la parola ai rappresentanti dei vari enti — ai quali abbiamo per tempo inviato una sorta di pro-memoria con annesso questionario per facilitare loro l'individuazione degli argomenti cui è interessata la Commissione — per poi procedere, da parte dei colleghi, alla formulazione di ulteriori quesiti e di eventuali chiarimenti.

Prego intanto l'onorevole segretario Eletta Bertani di dar lettura del pro-memoria e dell'annesso questionario che è stato inviato a tutti i soggetti che verranno ascoltati nel corso dell'indagine.

ELETTA BERTANI, Segretario, legge:

La Commissione lavoro e previdenza sociale della Camera dei deputati intende raccogliere la maggior parte possibile di materiale informativo circa lo stato attuale delle strutture e degli investimenti predisposti al fine della formazione professionale. Chiede perciò agli operatori del settore nello Stato, nelle Regioni, negli enti, nonché agli esperti delle varie associazioni interpellate, di fornire anzitutto informazioni sull'ammontare e sulla provenienza dei finanziamenti di cui dispongono, sulla loro specifica destinazione, sul numero ed età dei frequentanti i corsi di formazione professionale, sulla durata dei corsi medesimi, sulle qualifiche conferite, sullo stato giuridico ed economico dei docenti, sui criteri volta a volta adottati per le varie scelte organizzative e di orientamento, sui rapporti preventivi o successivi col mercato del lavoro o con

le altre istituzioni scolastiche o universitarie. La Commissione chiede anche di conoscere il giudizio dei signori interpellati sul funzionamento attuale del sistema di formazione professionale, e cioè se sia da considerare soddisfacente o meno, ed in tale secondo caso quali ne siano i difetti e le disfunzioni.

Come è noto l'indagine ha lo scopo di raccogliere tutte le conoscenze necessarie per affrontare a ragion veduta la redazione di una legge di principi che riordini la materia nel suo complesso. Perciò saranno anche gradite le opinioni ed i suggerimenti che i signori consultati riterranno di voler formulare in ordine ai problemi della riforma che, a titolo di mero orientamento, si indicano nel seguente questionario:

1) Nell'ambito della disciplina che prevede una ripartizione di competenze tra Stato e regioni in materia di formazione professionale, come ritenete che lo Stato debba coordinare lo sviluppo dei diversi programmi regionali? In particolare, quali criteri proporreste per la ripartizione alle regioni dei mezzi finanziari?

2) In quali modi la legge-quadro può fissare dei collegamenti tra le attività regionali di formazione professionale e la dinamica locale, nazionale ed estera (paesi di emigrazione) del mercato del lavoro? Riterreste utili, a tal fine, sistematiche rilevazioni statistiche sul tale mercato, da compiersi attraverso l'ISFOL o un apposito organo ministeriale?

3) Ritenete che il sistema formativo debba essere rivolto a lavoratori adulti (per il pre-inserimento, la riqualificazione, la riconversione, ecc.) o ritenete invece che esso debba essere rivolto ai giovani all'uscita dal sistema scolastico?

Credete che il sistema formativo debba essere indirizzato a creare profili professionali per i quadri intermedi e superiori dei diversi settori, adeguati alle dinamiche tecnologico-organizzative? Considerate invece necessario limitarlo alla formazione di semplici maestranze?

Ritenete utile fissare nella legge-quadro un assetto organizzativo-gestionale del si-

stema caratterizzato da cicli brevi di formazione, corsi rivolti ad adulti, programmi finalizzati a specifiche professionalità?

4) Ritenete che la legge-quadro debba eliminare le attuali sovrapposizioni fra istruzione secondaria (per esempio istituti professionali di Stato), legislazione sull'apprendistato e sistema regionale di formazione professionale? In questa direzione, quali i punti della legge sull'apprendistato da modificare?

5) Per assicurare la rispondenza degli interventi formativi regionali alla realtà occupazionale del sistema, ritenete debbano essere interessate e coinvolte, a livello regionale e nazionale, le parti sociali (rappresentanze sindacali e imprenditoriali)? Ritenete utile, a tal fine, l'istituzione, attraverso una rielaborazione dell'intera legislazione in materia, di un Servizio nazionale del collocamento, che agisca di concerto con i meccanismi istituzionali della formazione professionale? Ritenete altresì utile la previsione, nella legge-quadro, di un organo nazionale rappresentativo delle regioni, delle Amministrazioni dello Stato, delle parti sociali e delle più qualificate istanze culturali, secondo quanto suggerito dal CNEL?

6) Ritenete che l'attuale normativa sull'ISFOL (che ha compiti di studio per quanto attiene all'analisi del mercato del lavoro e delle professioni, alla formazione dei docenti, alla sperimentazione e produzione di materiale didattico) sia sufficiente a consentire una incisiva attività dell'istituto per quanto concerne il raccordo tra l'attività formativa regionale e la politica statale dell'impiego e del collocamento?

7) Ritenete che la legge-quadro debba far salva l'attività degli enti privati di formazione professionale? In caso affermativo, come ritenete che la legge-quadro debba indicare alle regioni i modi con cui effettuare i controlli sui programmi degli enti privati, affinché essi corrispondano agli obiettivi generali della formazione professionale?

8) Come ritenete che la legge-quadro debba sancire l'uniformità delle qualifiche professionali per tutto il territorio nazionale? Attraverso quali meccanismi le qualifiche stesse devono essere concordate a livello comunitario?

9) Come ritenete che la legge-quadro debba disciplinare:

a) i titoli degli addetti alla formazione;

b) la necessaria uniformità dei titoli;

c) la continuità dell'impiego anche nel caso di trasferimento in altra regione;

d) lo *status* giuridico degli addetti alla formazione professionale;

e) il valore dei diplomi rilasciati?

10) Attraverso quali disposizioni della legge-quadro si può evitare il verificarsi di corsi di comodo (con formazione rivolta a titoli « fasulli », inutili, ecc.)?

VITA, *Direttore dell'ANCIFAP*. Il documento che ci è pervenuto consta di due richieste: quella relativa alle caratteristiche dell'attività che ciascun ente conduce, e quella relativa ai quesiti in ordine alla futura normativa di settore.

Senza esaurire l'argomento (integreremo il nostro intervento a seconda delle vostre domande) desidero innanzitutto parlare dell'ente che rappresento. Il nostro ente lavora da 15 anni all'interno del gruppo IRI, giuridicamente sotto la veste di società per azioni non avente scopo di lucro all'inizio di tale attività, ed attualmente sotto la veste di due associazioni, una per la formazione dei quadri direttivi, l'IFAP, l'altra che si occupa della formazione operaia e dei quadri intermedi, l'ANCIFAP (cioè Associazione nazionale centri IRI per la formazione e l'addestramento professionale). Credo sia opportuno rifarci all'attività che abbiamo svolto nell'ultimo esercizio 1975-1976 (precisamente dal 1 settembre 1975 al 31 agosto 1976); a partire dal 1977 si avranno esercizi legati all'anno solare.

Abbiamo cinque titoli di impegno per quanto riguarda i partecipanti all'attività

formativa. Abbiamo fatto corsi biennali per giovani operai, ma si è trattato di una attività che non intendiamo più proseguire per le ragioni che spiegheremo poi. I partecipanti a questi corsi biennali sono stati 1003, suddivisi in primo e secondo corso, in età dai 15 ai 17 anni. Per gli operai adulti abbiamo fatto dei corsi, a cui hanno partecipato 15 mila 366 persone in età dai 21 ai 40 anni ed oltre, per esigenze di riconversione, di aggiornamento, di perfezionamento, per conseguenze di inquadramento unico e di accordi professionali in connessione alla mobilità interna aziendale, nonché per conseguenze relative alla mobilità indotta da fenomeni di ristrutturazione. Questo rappresenta l'impegno fondamentale del nostro ente, cioè il 70 per cento in volume della nostra attività. Desidero anche precisare che la maggior parte degli operai che seguono i nostri corsi lavorano alle dipendenze di aziende, perché all'interno della nostra associazione non esiste attività che non sia motivata e richiesta, anche formalmente, da esigenze di lavoro. Le persone che hanno usufruito dei nostri interventi formativi subito dopo hanno raggiunto l'obiettivo per il quale era stata chiesta l'attività formativa; anzi debbo dire che rifiutiamo qualunque tipo di attività per adulti che non sia seguita da un impiego effettivo. Non riteniamo che questo sia da farsi per gli adulti, ma riteniamo che sia da farsi ancora per i giovani. Ai corsi per quadri intermedi (tecnici e capi) partecipano 6.533 persone di età compresa tra i ventuno ed i trentacinque anni. Ai corsi per operatori di formazione (istruttori, insegnanti, animatori e coordinatori di formazione) sia nostri dipendenti sia dipendenti da altri enti, partecipano 1.383 persone di età compresa tra i ventuno ed i trenta anni.

Vi è poi un certo numero di attività in corso in paesi stranieri, che noi svolgiamo non perché cerchiamo in modo particolare questo tipo d'impegno ma perché talvolta le aziende del gruppo IRI si servono di noi per operazioni di investimenti e di commesse presso paesi stranieri, i quali sono soliti ormai richiedere

alle organizzazioni produttive che importano, insieme agli impianti ed ai manufatti, anche un servizio di formazione del personale addetto, quando non addirittura la progettazione di centri di formazione professionale per coloro che in seguito sostituiranno il personale già impiegato.

Devo appagare una curiosità, che riguarda l'indicazione dei settori nei quali svolgiamo la nostra attività di qualificazione, riqualificazione, perfezionamento o specializzazione. La svolgiamo principalmente nei settori meccanico, elettromeccanico, elettronico, cantieristico e nel settore della carpenteria metallica pesante, siderurgica ed automotoristica e quindi in alcuni dei settori d'impiego delle aziende manifatturiere del gruppo IRI.

Quanto alla durata dei corsi, devo dire che essa è di 1.500 ore all'anno, per due anni, per i giovani. Per gli adulti in preassunzione essa varia dalle 500 alle 1.200 ore all'anno; per gli adulti dipendenti, invece, varia dalle 100 alle 600 ore all'anno. Per i quadri intermedi tecnici in preassunzione essa varia dalle 150 alle 1.000 ore all'anno, mentre per i dipendenti varia dalle 40 alle 150 ore all'anno. Per gli istruttori, infine, la durata dei corsi è compresa tra le 100 e le 600 ore all'anno. A questo punto devo fornire una spiegazione. La durata dei corsi nella storia del nostro impegno e la durata media degli interventi tendono decisamente a diminuire, perché la formazione si dirige ormai nettamente nel senso della alternanza fra i periodi di impegno nello studio e nella riflessione ed i periodi di attività lavorativa. Anche coloro di noi che la pensano nella maniera più tradizionale riguardo alla formazione professionale sono ormai indotti a diffidare delle lunghe e continue durate del periodo formativo e sono sempre più indotti a pensare che un periodo formativo che voglia incidere sulla professionalità di una persona debba svolgersi in tempi più lunghi, che comportino l'alternarsi di periodi di studio, di apprendimento e di riflessione concettuale e critica su quello che si deve ancora fare e su quello che

si è fatto con periodi di esperienza di lavoro il più possibile vicina alle riflessioni che si sono fatte.

Ci è stata rivolta una domanda che riguarda i docenti. La nostra associazione ha alle sue dipendenze 460 persone, che svolgono circa il settanta per cento della nostra attività. Sono dipendenti metalmeccanici proprio perché il loro impegno li porta spesso in contatto con aziende le quali sono rette prevalentemente dal contratto metalmeccanico. Il personale esterno aggiunto con prestazioni orarie assorbe circa il ventotto per cento della nostra attività, mentre il personale temporaneamente distaccato dalle aziende ne assorbe circa il cinque per cento. Avremmo bisogno di più personale aziendale che girasse, anche per brevi periodi, all'interno dei nostri centri di formazione professionale. Stiamo perciò facendo una lotta con le aziende per cercare di integrare una funzione formativa, che si svolge fuori dall'azienda, con una funzione formativa che dobbiamo sempre più richiedere anche alla azienda di svolgere correttamente.

Il personale dipendente è quasi tutto a tempo indeterminato. Viene assunto personale a tempo determinato soltanto per attività occasionali e straordinarie. I docenti esterni hanno un rapporto di lavoro autonomo.

Il bilancio 1975-1976 della nostra organizzazione consiste nelle seguenti cifre: 8.200.000.000 di lire di costi, che comprendono le spese per il personale, per il servomezzi, per la manutenzione degli impianti e l'ammontare di costi correlati alla nostra attività e non direttamente dipendenti da essa, compreso anche l'ammortamento degli affitti; a fronte di tale cifra le entrate ammontano a 3.240.000.000 di lire, che comprendono innanzitutto le sovvenzioni che riceviamo dal Ministero del lavoro, poi, per una piccola parte, quelle delle regioni, quelle di cassa e quelle del Fondo sociale europeo. Il rimanente viene sostenuto dai nostri associati, che sono le società finanziarie del gruppo IRI e le aziende che esse raggruppano. Praticamente il nostro è un

consorzio di aziende. L'interlocutore principale della nostra vita quotidiana è l'azienda. Vi è poi un'attività per terzi che non sono associati (paesi esteri) che comporta una cifra di 1.400.000.000 lire.

L'organizzazione della nostra associazione comporta una suddivisione territoriale classica. Abbiamo infatti alcuni centri nelle zone di maggiore impegno del gruppo IRI, come Genova, Milano, Trieste, Terni, Napoli e Taranto, ed altri centri più piccoli, stabili e con opere murarie ed impianti, che corrispondono ancora al tradizionale concetto di centro; abbiamo poi delle sezioni staccate a Marghera, Bagnoli, Livorno e Piombino, le quali sono semipermanenti; abbiamo infine delle sedi occasionali.

Vi sono fenomeni che da qualche anno e sempre di più incidono sulla nostra proiezione dentro le aziende. Non possiamo in questo caso parlare di sedi, perché gli uomini vengono chiamati a risolvere dei problemi che l'azienda configura come problemi di formazione. Essi indicano all'azienda il costo del lavoro che si deve fare e, se l'azienda è d'accordo, tale lavoro si compie, talvolta nei centri ma più spesso nella stessa azienda, con la collaborazione di personale dipendente da essa e con l'impiego di materiale tecnico che viene messo a disposizione, perché il mettersi a disposizione in questo momento delle sedi produttive vuol dire per il nostro personale affrontare ogni giorno problemi nuovi e non potersi più valere della esperienza codificata. Il ruolo del nostro personale quindi sta completamente cambiando e non in misura marginale dal momento che dalle aziende è sempre più richiesta la formazione professionale. Basti pensare che nel 1971 questa attività per i dipendenti aziendali era del 32 per cento, nel 1974 è passata al 58 per cento ed è arrivata nell'ultimo quadrimestre di quest'anno al 68 per cento.

In seguito a precise richieste pervenuteci di formare questo personale in maniera diversa da quella tradizionale, abbiamo in corso una ristrutturazione organizzativa accompagnata da una ricon-

versione del personale chiamato a svolgere funzioni didattiche per garantirci la capacità necessaria a far fronte alla nuova situazione. Le mansioni quindi che vengono ad essere svolte non sono più quelle tipiche di un operatore di formazione o quelle di un insegnante, ma risultano dalla somma delle singole competenze richieste dai nuovi compiti che siamo chiamati a ricoprire.

Nell'esplicazione della nostra attività utilizziamo un patrimonio che è di proprietà di una società per azioni, la Proform che si sostanzia in un valore di quasi 7 miliardi di fabbricati, 23 miliardi di impianti e un miliardo e 200 milioni di macchinario più cifre minori per mobilio, attrezzi e corredi e che ci consente una disponibilità di 2.450 posti nei reparti e di 3.405 posti nelle aule e nei laboratori. Questi posti in periodi di congiuntura positiva sono insufficienti, tanto da rendere necessaria l'istituzione di un doppio turno per consentire la migliore utilizzazione delle attrezzature e degli impianti.

Per quanto attiene invece all'usura del personale, devo rilevare che non sempre le programmazioni aziendali effettuate all'inizio dell'anno vengono in pratica rispettate, ma si verificano continuamente sostituzioni e slittamenti nelle attività che comportano variazioni non certo ideali per una corretta utilizzazione dei mezzi. È nostra intenzione pertanto sollecitare una rigorosa applicazione degli accordi sulla formazione professionale che qualche volta rischiano di essere scritti sulla carta ma di non trovare puntuale traduzione.

Come prima parte della mia esposizione, desidero fermarmi qui, dichiarando che sono a completa disposizione della Commissione per le eventuali chiarificazioni che si rendessero necessarie.

DON PERICOLOSI, *Direttore nazionale del CNOS*. Il Centro nazionale dell'opera salesiana svolge la sua attività da 120 anni, dai tempi di don Bosco, con una conduzione di tipo familiare anche se con l'ausilio di tutte le ultime sperimentazioni

che hanno rinnovato l'intera metodologia della formazione professionale.

Nei 35 centri in cui si articola la nostra opera passano circa 35 mila allievi di età variabile dai 14 ai 17 anni, mentre è ridotta la fascia di aggiornamento, specializzazione e riconversione degli operai adulti che attualmente conta mille-milleduecento frequenze. Il personale docente è composto per il 40 per cento da salesiani e per il 60 per cento da nostri collaboratori esterni. Gli altri dati particolari li lascerò alla segreteria della Commissione insieme con le risposte al questionario che ci è stato inviato, limitandomi a qualche dato generale necessario per chiarire le dimensioni della nostra attività.

Accanto ai 35 centri di formazione professionale abbiamo 18 centri di orientamento professionale (erano 5 ed oggi sono diventati 18) in cui, oltre ad uno psicologo e ad un assistente sociale, lavora un medico per avere un quadro di elementi completo di questi ragazzi che talvolta presentano difficoltà psichiche e fisiche di un certo rilievo.

Per raccogliere tutti gli elementi necessari i ragazzi all'inizio dell'anno nei centri stessi sono sottoposti ad alcuni *tests* innanzitutto di carattere culturale, in secondo luogo di carattere sociale, diretti a stabilire, per esempio, le ragioni dello scarso rendimento di un ragazzo, che talvolta sono da ricercarsi nella difficile situazione familiare in cui vive: spesso cinque figli vivono in una sola stanza o il papà e la mamma sono sempre fuori. Abbiamo notato il forte contributo che può dare questa conoscenza. Abbiamo poi il *test* psicologico vero e proprio (*tests* di attitudine e di intelligenza) nel tentativo di dare fin dal primo mese all'insegnante, attraverso questi incontri, organizzati sempre sotto la guida dell'*équipe*, la conoscenza migliore possibile dei ragazzi che egli è chiamato ad educare, a recuperare, a portare ad un livello minimo, per partire su un vero piano di formazione.

È un lavoro che riteniamo molto importante. Ci stiamo sforzando in questi

anni di aggiornare le metodologie, oltre che i contenuti, alle realtà che i giovani e anche gli adulti incontrano nella vita. Siamo collegati e assistiti dalla nostra università, cioè dalla facoltà di scienze educative. In particolare, nel settore della didattica vengono elaborate annualmente alcune metodologie. Ogni mese i nostri centri inviano i questionari, contenenti tali metodologie e raccolgono l'effetto immediato che i singoli operatori e centri hanno verificato. Poi si passa a correggere il tiro, oppure a vedere se è opportuno raccogliere altri dati oggettivi.

Abbiamo un altro centro pastorale giovanile, nel quale elaboriamo la parte formativa. Per i sussidi abbiamo cinque gruppi di studio, tre dei quali collegati con alcune case editrici, come la SEI. I corsi che facciamo sono normalmente per giovani della fascia tra i 14 e i 17 anni, ma sono aperti anche ad adulti operai. Si tratta di nostri allievi, che sentono il bisogno — per esigenze della ditta dove lavorano o quando debbono essere assunti in una ditta diversa — di affinare le proprie conoscenze tecnologiche. In sostanza il nostro è un centro di formazione permanente, anche con corsi serali di aggiornamento e di specializzazione.

Abbiamo iniziato e dobbiamo ampliare i corsi per i formatori dei nostri centri. Abbiamo incrementato anche i corsi di aggiornamento per il nostro personale. Nel 1971 gli enti, sulla base del contratto di lavoro, sono stati obbligati ad assumere il personale che avevano. Alcuni dei docenti avevano un livello culturale e professionale a volte piuttosto scarso. Abbiamo ritenuto di compiere lo sforzo massimo per aggiornare il personale docente, per rendere il servizio più efficiente. Attualmente il Ministero del lavoro ha limitato alla metà il personale che può essere aggiornato.

Uno dei punti caratterizzanti della legge quadro dovrebbe riguardare proprio i corsi di aggiornamento. Il personale che c'è nella realtà di fatto dei nostri centri ha un livello basso, per cui va aiutato a

rendere un servizio più efficiente attraverso lo stimolo di questi corsi.

Abbiamo organizzato alcuni corsi con lo svolgimento della parte teorica al centro e quello della parte pratica nelle officine e nelle ditte. Abbiamo trovato molto utili questi corsi, anche se c'è una difficoltà di rendicontazione. Abbiamo organizzato alcuni corsi in aziende particolari, come presso il *Corriere della Sera*. Si è trattato di corsi molto utili come stimolo e come verifica. Abbiamo sperimentato il sistema svedese del gruppo di lavoro attorno alla macchina per un anno intero. È scaturita per noi una ricerca molto interessante, che tentiamo di applicare anche ad altre ditte, con le quali siamo in contatto e che ci chiamano per aggiornamenti. Anche i corsi di riconversione ci sembrano particolarmente importanti e dovrebbero essere stimolati. Alcune piccole fabbriche che sono sull'orlo del fallimento, vengono assorbite spesso da grosse industrie e debbono immettere il personale in un ciclo diverso.

Noi, dopo che la parte sindacale ci ha comunicato i nomi, facciamo un programma di addestramento. Gli enti si trovano in difficoltà laddove ci sono ditte che non sono particolarmente sensibili in questo settore. Per i corsi normali, intendiamo formulare una proposta che dovrebbe essere studiata ed eventualmente recepita nella legge quadro. Da quanto ho potuto vedere in documenti particolari, si parla di formazione professionale, ma in realtà si tratta di addestramento professionale. In proposito si continua a parlare di « profili » a raggio nazionale, regionale o provinciale. Mi sembra che ci sia un equivoco sulle tre dimensioni verso le quali va la scuola italiana. Con i profili rischiamo di rimanere ancorati all'ipotesi che l'istruzione è uguale a dare un sapere. Noi siamo invece per trasmettere delle nozioni non tanto per « fare » qualcosa, ma per creare degli atteggiamenti, il che è diverso. A questo punto entriamo nel campo della formazione e non si può più pensare che i contenuti vengano determinati dall'alto.

Al Ministero del lavoro e alla regione io lascerei la fascia di qualifica da determinare. La regione dovrebbe fissare gli obiettivi minimi verso i quali deve tendere la formazione professionale, con i contenuti e le metodologie.

Le strade per raggiungere questi obiettivi debbono essere lasciate agli enti, anche per incentivare operativamente i singoli centri, se veramente vogliamo avere della responsabilità, creatività, stimoli responsabili del prodotto umano che si mette in commercio. I singoli enti dovranno sentirsi responsabili di questo e presentare ovviamente all'inizio dell'anno i contenuti e le metodologie alla regione. A quel punto sarà quest'ultima che dirà se ritiene valida quella metodologia per raggiungere determinati obiettivi.

Se le direttive continuano a venire dall'alto, togliamo tutto l'incentivo per la attività di invenzione e di sperimentazione. Riteniamo molto importante che, soprattutto per la fascia giovanile tra i 14 e i 17 anni, venga superata quella forma sperimentale che è stata iniziata con il « progetto giovani » nel mezzogiorno d'Italia.

È molto importante, a mio giudizio, seguire la strada di una scuola che assuma la sperimentazione come suo metodo permanente. Abbiamo avuto infatti modo di verificare come il nostro personale sia molto più attivo quando l'allievo diventa punto di riferimento di ogni fatto educativo, grazie ad una scuola che basi la propria attività sulla ricerca e sul lavoro di gruppo. Non basta, per ottenere buoni risultati, la burocratica verifica del lavoro svolto, attraverso un esame che una commissione compie alla fine di ogni anno. È necessario inoltre concedere un certo spazio all'iniziativa nel settore, lasciando a tutte le forze esistenti nel paese la possibilità di esplodere secondo la propria tradizione ed originalità.

Un grave problema è poi quello dell'impegno politico troppo limitato che le regioni dedicano al settore della formazione professionale. Personalmente sono stato in passato un fautore del passaggio alle regioni delle competenze relative al

settore della formazione professionale; ora, invece, giudico l'esperienza fatta quasi un fallimento. Gravi difficoltà derivano soprattutto dalla mancanza di adeguati finanziamenti, dalla tardiva erogazione dei finanziamenti stessi e dalla conseguente impossibilità di effettuare il necessario aggiornamento macchine. Nel Veneto, da quando il settore è divenuto di competenza della regione, il nostro istituto non è più in grado di effettuare corsi per adulti. Gravi problemi derivano poi dalla scarsità dei finanziamenti, che permettono a stento la sopravvivenza, tanto è vero che gli stipendi del nostro personale salesiano, che rappresenta il quaranta per cento dell'organico a disposizione, serve spesso a pagare solo gli interessi passivi accumulatisi.

Per quanto riguarda il controllo ritengo vi siano molte cose da modificare. Si sono infatti verificati casi in cui sono stati chiamati a rispondere di irregolarità direttori di centri ormai chiusi da dieci anni. Le regioni dovrebbero provvedere alla verifica dei bilanci almeno entro un tempo non superiore a tre anni. Ritengo che i risultati di una scuola vadano visti soprattutto in rapporto al grado di preparazione raggiunto dai suoi allievi. Tutto diverrebbe molto più semplice, a mio giudizio, se la regione inviasse direttamente, ogni anno, propri revisori presso i centri per una verifica diretta dei bilanci.

Non desidero aggiungere altro a queste considerazioni, anche perché altre osservazioni sono forse più organicamente esposte in una relazione scritta che ho fatto pervenire alla Commissione.

VALENTINI, *Direttore generale dell'ENAIP*. Desidero ringraziare a nome delle ACLI e dell'ENAIP la Commissione ed il Presidente in particolare per averci dato la possibilità di venire qui ad illustrare gli aspetti relativi alla nostra attività nell'importante settore della formazione professionale.

L'Ente nazionale ACLI per l'istruzione professionale persegue con la propria attività, finalità pubbliche ed è un ente mo-

rale sotto la tutela del Ministero del lavoro. L'ENAIP opera da 25 anni nel settore della formazione professionale, svolgendo il proprio compito in Italia (dove attualmente sono in attività 250 tra centri e sedi formative) e all'estero (Francia, Germania, Belgio, Gran Bretagna, Olanda e Svizzera), dove lavora in favore dei nostri emigrati, sia in campo agricolo che industriale.

L'attività dell'ente, che, in assenza di dati precisi dell'ISTAT, riteniamo rappresenti attualmente il 23 o 24 per cento degli interventi finanziati dallo Stato nel settore, è consistita nel 1975 nell'effettuazione di oltre 2 mila corsi, di cui 198 svoltisi all'estero, a cui vanno aggiunte alcune iniziative di carattere professionale svolte in collaborazione con la direzione generale che cura il settore promozione culturale del Ministero della pubblica istruzione. Gli allievi che hanno frequentato i nostri corsi sono stati, complessivamente, oltre 36 mila e si sono divisi, grosso modo, nella agricoltura (11 per cento), nella industria (40 per cento), nei servizi (34 per cento); gli apprendisti, che sono notevolmente calati in questi ultimi anni, sono stati il 12 per cento, mentre gli handicappati, che hanno frequentato dei corsi speciali, il 4 per cento. Per quanto riguarda le qualifiche, verso le quali ci si è rivolti, dirò molto rapidamente che in agricoltura si è puntato ad un discorso sulla piccola e media imprenditorialità contadina, con corsi di meccanica agraria, di zootecnia, di economia domestica rurale e di viticoltura; nell'industria siamo soprattutto presenti nel settore metalmeccanico, elettrico, elettronico ed elettromagnetico; nel settore dei servizi, infine, si è trattato di attività rivolte essenzialmente nel campo amministrativo e in quello delle segretarie d'azienda e, per un 10 per cento circa, nel settore turistico-alberghiero. Vi sono poi alcune iniziative speciali, come quella rivolta al restauro dei beni culturali — una esperienza sperimentale ormai quasi collaudata — o alla formazione di personale addetto ai sistemi audiovisivi e alle applicazioni didattiche nelle scuole. Sono

tutte esperienze che si stanno realizzando, soprattutto in connessione con la necessità di risolvere il problema dei diplomati disoccupati.

Sulla durata dei corsi ha già detto molto l'ingegner Vita, comunque, globalmente, per quanto riguarda i corsi per gli adulti, questi raggiungono un livello di 700-900 ore complessive, mentre per quanto riguarda i corsi rivolti ai giovani fra i 15 e i 20 anni, la loro durata oscilla fra le 2.000 e le 2.400 ore. Va anche detto che, mentre la nostra attività è rivolta per i due terzi a favore dei giovani al di sotto dei venti anni, e per un terzo a favore degli adulti, l'attuale tendenza è di una progressiva crescita del problema degli adulti (basti pensare alla riconversione industriale) diminuendo la quota di intervento nei confronti dei giovani.

Il personale impegnato nelle sedi formative dell'ENAIP ammonta a circa 3.800 persone a tempo indeterminato e a circa un migliaio di persone assunte a termine o con contratto di oraristi. Il personale è inquadrato nel contratto nazionale stipulato presso il Ministero del lavoro, che è tuttora scaduto e in attesa di rinnovo. Inoltre vengono impegnate 47 persone in sede nazionale e 55 unità nelle attività di coordinamento nazionale e regionale, in Italia e all'estero. Complessivamente sono impiegati oltre 5 mila operatori nel settore.

Oltre all'attività rivolta verso i giovani, vi è stato recentemente un notevole impegno per quanto concerne i problemi dell'aggiornamento continuo del personale che ha fatto registrare circa 1.700 presenze nell'ultimo anno.

Lo sforzo maggiore è stato comunque rivolto ai giovani — come ho detto circa i due terzi degli allievi — offrendo loro un servizio di formazione professionale che tenesse conto della globalità della loro condizione sociale e che, quindi, li coinvolgesse nella professionalità e nella cultura, facendo loro acquisire una preparazione di base — tecnico-scientifica e sociale — quanto meno pari a quella conseguibile in altre sedi formative di tipo scolastico.

Più recentemente — ripeto — ci siamo maggiormente rivolti ai lavoratori adulti, collegandoci ad esigenze di riconversione industriale; stiamo operando per sperimentare, inoltre, con i giovani, moduli formativi che comportino una progressiva diminuzione di questo ritmo parascolastico dei processi di apprendimento e una circolarità fra la formazione e il lavoro, che riteniamo sia uno dei punti chiave per innovare. L'ottica da noi acquisita è, dunque, di puntare sulla formazione professionale di coloro che escono dalla scuola, ai vari livelli, dopo l'obbligo, e di puntare sempre più sulla formazione degli adulti — occupati, disoccupati, sottoccupati — collegandoci ai processi di cambiamento in atto.

Il servizio formativo dell'ENAIP, grazie al movimento associativo da cui emana — le ACLI — ha prodotto, assieme ai propri quadri ai vari livelli, una proposta formativa, in grado di unificare la formazione dei diversi settori ed utenti. Tale proposta si incentra sull'acquisizione da parte dei fruitori del servizio del metodo della ricerca, come metodo per apprendere criticamente, e della polivalenza metodologica, come capacità di dominare intellettualmente i diversi tipi di linguaggio (tecnico-scientifico e sociale). Tale proposta nasce dal convincimento che la formazione professionale può essere un momento di produzione di cultura a partire dalla professionalità; su di essa si innesta la produzione di materiale didattico — circa cento titoli di catalogo — effettuata insieme agli insegnanti, agli esperti e alle università, con il coordinamento della sede nazionale, fatta in base a sperimentazioni in atto sui giovani e sugli adulti. Tale proposta viene aggiornata dall'apporto di valori recato dalla associazione promotrice, apporto che consente di presentare a tutti gli utenti, giovani od adulti, senza alcuna discriminazione o indottrinamento, una proposta formativa dinamica con la quale liberamente confrontarsi e didatticamente ricercare in chiave critica. Tale ricerca diviene sperimentazione continua, specificata a scala territoriale, con momenti di ritorno

alla proposta iniziale con costanti arricchimenti e verifiche. Particolare significato assume l'ipotesi del collegamento, a partire dalla realtà di vita e di lavoro, del momento tecnico-pratico con la dimensione tecnologica, scientifica e sociale, collegamento visto in termini armonicamente e metodologicamente unitari. Questo è il punto centrale.

L'impegno culturale e pedagogico dell'ENAIP si traduce in tre direzioni: la realizzazione di progetti sperimentali, la formazione di quadri e la presenza nei processi di elaborazione della normativa del settore. Semplificando dirò che le sperimentazioni in atto tendono ad applicare la proposta formativa ed a verificare la elaborazione pedagogica progettata. Fra le sperimentazioni — a nostro avviso — più significative vi è, in primo luogo, il progetto integrato di formazione professionale e promozione socio-culturale per i lavoratori emigranti. È un progetto che parte dall'Italia e dai paesi ospitanti in un rapporto di collaborazione; con le attività che vengono svolte cerchiamo di aiutare l'inserimento, in chiave critica, nei vari paesi dei lavoratori italiani o di favorirne il rientro, quando è possibile.

Un secondo progetto a favore degli «handicappati» abbiamo avviato con estrema decisione in collaborazione con il Fondo sociale europeo. In Italia, infatti, esiste questo grosso problema per queste persone che non possono inserirsi nelle attività professionali restando emarginate dalla società stessa.

Un altro progetto riguarda l'uguaglianza della formazione professionale di base con il confronto di ciò che avviene in parallelo nella scuola dell'obbligo in termini di traguardo finale. Appena la sperimentazione sarà terminata diffonderemo i risultati.

Abbiamo inoltre dei progetti dedicati alle discipline scientifiche, progetti che portiamo avanti in collaborazione con la CEE, appunto per l'inserimento delle discipline scientifiche della formazione professionale del settore industriale.

A fianco di queste iniziative stiamo conducendo una sperimentazione nel cam-

po dell'educazione civile, sociale e religiosa, vista, però, come momento di ricerca aperta e assolutamente non condizionata, fatta attraverso la fornitura di ipotesi di lavoro su cui avviene la ricerca e il confronto personale.

Vi è infine da sottolineare la necessità, nella formazione dei quadri, di valutazioni nuove per il personale da inserire nell'attività dell'ente nonché il suo continuo aggiornamento.

Questo è il quadro che è stato utile mettere a disposizione per avere un punto di riferimento su quella che è la presenza dell'ente nei processi di formazione del settore, riferimento utile per la promozione del dibattito che servirà per la elaborazione della nuova normativa.

In tale prospettiva credo però che sia necessario dare alcune indicazioni, soprattutto sui difetti che abbiamo riscontrato nella nostra esperienza. Desidero far presente che i nostri finanziamenti sono esclusivamente pubblici (regioni, Ministero del lavoro, Fondo sociale europeo). A livello centrale l'ente è gestito da un collegio presieduto da un revisore del Ministero del lavoro; a questo proposito abbiamo chiesto alle regioni di avere dei revisori dei conti anche per i nostri organi regionali in modo che sia possibile operare alla luce del sole su questioni delicate come quelle dei fondi.

Le entrate che complessivamente l'ente ha avuto nel 1975 sono state di 30 miliardi e 675 milioni; l'ente ha però chiuso l'esercizio, per la prima volta in 25 anni, con un passivo di 343 milioni. Siccome non credo che sia una questione che tocchi solo il nostro ente, desidero intrattenermi su alcuni nodi che riguardano il problema del finanziamento.

Innanzitutto occorre denunciare il finanziamento ingiustificatamente insufficiente a livello centrale per sorreggere l'azione di assistenza tecnica, l'aggiornamento del personale, la produzione di materiale didattico. Fortemente discriminatoria è risultata la distribuzione dei finanziamenti legati alla legge n. 736, per la quale vanno fissati precisi vincoli resi pubblici nella loro natura e applicazione. I finanzia-

menti, inoltre, sono ingiustificatamente ritardati, per cui occorre far fronte al credito bancario; l'anno scorso abbiamo pagato 244 milioni di interessi passivi alle banche. Al ritardo si aggiunge la beffa, poiché l'INPS e l'INAM — per i quali dobbiamo pagare in anticipo — applicano dei forti interessi per penalità di mora sui pagamenti ritardati. Dal nostro punto di vista il problema è perciò estremamente insolubile.

Circa l'attività per la Sicilia la situazione è abbastanza assurda poiché questa è la regione per la quale non sono avvenuti i normali decentramenti; ma a parte questo fatto, occorre rilevare un incredibile rimbalzo di responsabilità tra Ministero del lavoro e regione siciliana che hanno fissato dei parametri bassissimi (7 mila lire il ministero, 9 mila la regione) che hanno reso scarsi i fondi disponibili mettendo quindi in crisi l'intero sistema siciliano della formazione professionale.

Va infine rilevato che esistono disfunzioni circa l'approvazione dei programmi del Fondo sociale europeo, ed inoltre non si capisce in che modo vengano attribuite le quote di spesa italiana relativa a tali progetti. La legge n. 736 prevedeva la possibilità di finanziamenti per i progetti del Fondo sociale europeo, se presentati da parte italiana entro il 31 dicembre 1973; da allora sono scaduti i termini ma i progetti, soprattutto aziendali, vengono ugualmente finanziati.

Questi sono i punti nodali che occorre tenere presenti se si vuole dare la possibilità di sviluppare il settore in termini di una azione veramente positiva che oggi, come già ha sottolineato il Presidente di questa Commissione, è resa estremamente necessaria ed urgente.

GIOVANNINI, *Capo servizio dell'ENAP.* Il nostro è un ente che faceva capo alla ex Pontificia opera assistenza; svolge la sua attività nel settore della formazione professionale dal 1951. È diventato successivamente autonomo nel 1960 con l'attuale dizione, cioè Ente nazionale per l'addestramento professionale. Giuridicamente oggi esso è un ente privato senza scopo

di lucro, così come vuole lo statuto, con in via di approvazione il riconoscimento di ente morale; la pratica è al Consiglio di Stato ed il Ministero del lavoro ha già espresso parere favorevole. L'ente è articolato in sede centrale, in sedi regionali e direzioni di centri. Ci sono, come organi statutari, l'assemblea dei soci, il consiglio di amministrazione, il presidente, la giunta esecutiva ed il collegio dei revisori dei conti.

Siamo presenti in undici regioni, delle quali nove a statuto ordinario e due (la Sardegna e la Sicilia) a statuto speciale. Sono in attività trentasei centri di formazione professionale, nei quali si svolgono prevalentemente corsi relativi al settore industriale, ma anche corsi relativi ai settori commerciale, artigianale e dei servizi. A questo proposito desidero consegnare al comitato, come documentazione, un opuscolo che contiene l'indicazione di tutti i nostri centri e dei corsi che in essi si svolgono.

Abbiamo puntato anche noi sulla formazione del personale perché ben sappiamo quanta parte di esso abbia bisogno di formazione attraverso corsi per formatori, attraverso corsi di aggiornamento estivi e attraverso corsi di aggiornamento a carattere ricorrente.

I finanziamenti ci provengono dal Ministero del lavoro e dalle regioni, a seconda delle specifiche competenze stabilite con il decreto del Presidente della Repubblica numero 10, ed infine dal Fondo sociale europeo.

Tutta la nostra attività corsuale è rivolta alla formazione dei giovani di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni in maniera precipua; ma si sono svolti e si svolgono ancora corsi per adulti, verso i quali vogliamo senz'altro accentuare la nostra attività, corsi per la riconversione o riqualificazione del mestiere ed anche corsi finalizzati e finanziati dal Fondo sociale europeo. Bisogna inoltre ricordare l'attività corsuale che noi svolgiamo nei confronti dei soggetti handicappati, sia fisici sia psichici, per i quali funzionano cinque centri. Stiamo cercando di realizzare una sorta di inte-

grazione con i soggetti normali aprendo a questi ultimi i nostri centri che fino a due anni fa erano riservati agli handicappati e, viceversa, aprendo agli handicappati i nostri centri che prima erano frequentati esclusivamente da allievi normali. Il nostro intento è quello di giungere ad un recupero sociale e lavorativo dell'invalide civile secondo le più moderne concezioni psicopedagogiche.

Il numero dei corsi è stato, nel periodo 1974-1975, di 227 per complessivi 4.229 allievi e la loro durata, mediamente biennale, è stata di 2.400-2.600 ore a seconda del tipo di corso. L'ammontare dei finanziamenti si può desumere dal bilancio di previsione per l'esercizio 1975-1976. Esso prevedeva una entrata, salvo la quota-consumi che non abbiamo trattato in questa parte, di 3.208.558.000 lire per le spese di carattere generale e per il personale. Per quanto riguarda le uscite, lo stesso bilancio prevedeva una cifra di 3.199.474.000 lire; ma posso già dire officiosamente — dal momento che il consuntivo non è stato ancora ufficializzato — che le uscite sono state di gran lunga superiori alle entrate perché laddove ci si aspettava un aumento dei parametri oracorso tale aumento non è avvenuto. Nella regione Lazio, ad esempio, il parametro è fisso alla cifra di 7.500 lire; cosicché, se dovessimo mantenere questo parametro, che sembra in via di aumento, avremmo per il solo personale del Lazio, che è di circa cento unità, un deficit di 240.000.000 di lire. È chiaro, pertanto, che non posso non essere d'accordo con don Pericolosi e con l'ENAIP per quanto riguarda l'urgenza di un adeguamento dei parametri se vogliamo la sopravvivenza degli enti.

Il personale impegnato nei nostri corsi è tutto inquadrato nell'accordo nazionale di lavoro rinnovato il 31 luglio 1974 ma ormai scaduto e quindi da rinnovare. Esso è composto da circa 550 unità, il novantacinque per cento delle quali lavora a tempo indeterminato. Tutto il personale dei centri opera in armonia con il contesto territoriale in cui insistono i centri per l'orientamento e progettazione

delle attività corsuali. Da notizie che via via vengono raccolte ogni anno dai direttori dei centri stessi risulta che la maggior parte degli allievi è collocata nell'industria, nell'artigianato e nei servizi.

Si fa evidente, comunque, l'esigenza di un piano poliennale della formazione professionale che assicuri i fondi per i corsi da parte delle regioni o del Ministero del lavoro e quelli per il coordinamento tecnico degli enti da parte soprattutto del Ministero del lavoro. Si fa evidente la necessità ed urgenza di una legge-quadro che porti un po' d'ordine nel settore.

Per quanto riguarda, invece, gli obiettivi, i metodi o metodologie ed i contenuti ci possiamo già associare a quanto ha detto il direttore nazionale del CNOS ed a quanto ha detto il direttore generale dell'ENAIP.

Vorrei ora puntare sulle proposte che intendiamo avanzare e delle quali fornisco una sintesi, essendo state pubblicate sulla nostra rivista « Gioventù al lavoro ». Questi sono i punti fondamentali delle nostre proposte: innanzitutto è necessaria una radicale trasformazione della formazione professionale con la definizione del suo ruolo, l'introduzione di commissioni tecniche, la collocazione tra gli altri cicli formativi, le previsioni di richiesta e di utenza, le esigenze di raccordo con programmazione e collocamento, la decisione di posizioni sul dibattuto pluralismo nella gestione della formazione professionale e la riforma dei modi di finanziamento risalendo alla fonte. Tutto questo è già stato pubblicato sulla nostra rivista « Gioventù al lavoro » e sarà lasciato alla Commissione come documentazione.

PRESIDENTE. La ringrazio. Anche lei ha dunque lumeggiato alcuni suggerimenti *de iure condendo*.

FIGURA, *Direttore generale dell'ENIPLA*. L'ENIPLA opera da circa sette anni, da quando cioè è stato costituito. Di fatto però esso opera da dieci anni. È un ente a carattere nazionale e di estrazione sindacale, con un proprio atto co-

stitutivo, un proprio statuto nel quale sono previsti sia gli organi sociali che lo compongono sia i fini che esso intende perseguire. L'ENIPLA non ha scopi di lucro: è, in sostanza, un ente che si potrebbe definire morale, anche se non ha un riconoscimento formale, che peraltro noi vorremmo avesse; a tale proposito abbiamo già fatto un primo tentativo, ma ci sono stati richiesti alcuni adempimenti che stiamo espletando.

Il nostro ente ha un'organizzazione centrale ed una periferica. Al centro, oltre al presidente e al vicepresidente vi è una direzione generale; in periferia vi sono uffici di collocamento regionali ed uffici provinciali. Svolge due tipi di attività: «corsi in piano» e «corsi fuori piano». Questa distinzione è dovuta al fatto che ci sono regioni, le cosiddette regioni «calde» che difficilmente inseriscono nel piano regionale il nostro ente; di conseguenza abbiamo cercato di svolgere corsi «fuori piano» che hanno la caratteristica di seguire completamente i criteri dettati a suo tempo dal Ministero del lavoro e poi dalle regioni: è però necessario che gli esami finali vengano presieduti da un rappresentante regionale, al fine del rilascio dell'attestato di qualificazione.

L'attività svolta dall'ente non è molta — anche se il nostro impegno è grande — e quindi le cifre sono piuttosto piccole: il finanziamento annuo è sull'ordine dei 300 milioni, più un centinaio di milioni dati dall'ente promotore e una serie di interventi vari, come quelli dei soci benemeriti e via di seguito. Abbiamo, comunque, una organizzazione abbastanza capillare, dovuta al tipo di corsi che svolgiamo. Si tratta soprattutto di corsi nel settore agricolo la cui natura particolarissima crea una serie di difficoltà per la istituzione dei centri cosiddetti permanenti: noi operiamo, perciò, per l'80 per cento in centri mobili — le cosiddette sedi occasionali —, con quei corsi definiti isolati o singoli. Accanto ai corsi agricoli — attraverso i quali conferiamo qualificazioni per difesa antiparassitaria, economia domestica, rurale, meccanica

agricola e via di seguito — abbiamo anche corsi nel settore commerciale-stenodattilo, operatore contabile, ecc. — e in quello industriale — impostisti, radio montatori e così via.

Qual è la caratteristica di questo ente? Non solo quella di aver in un certo senso seguito sia i Gruppi 3P sia l'INI-PA, che hanno una tradizione nel settore agricolo, ma anche quella di aver tentato di dare ai corsi un orientamento non più unilaterale ma plurilaterale, cioè di assistenza tecnica accanto a quella addestrativa e formativa. Inoltre, svolgiamo anche corsi destinati agli adulti ed ai genitori, seminari e corsi residenziali: tutta questa branca usufruisce del contributo del Ministero della pubblica istruzione, mentre quella precedente del contributo del Ministero del lavoro prima e di quello delle regioni ora.

Il numero degli allievi è imponente: trattandosi di corsi isolati abbiamo venti allievi per ogni corso con una cifra complessiva di sei mila soltanto nel settore dell'agricoltura e di undicimila in totale. Si tratta di un'attività che comporterà, ovviamente, una riorganizzazione dell'ente non appena verrà emanata una legge quadro cui le leggi regionali dovranno uniformarsi. Il problema è che le leggi regionali stanno precedendo la legge quadro e lo stanno facendo in modo effettivamente difforme: la legge lombarda dice cose che non figurano, invece, in quella siciliana, alla quale si è tentato inutilmente di apportare emendamenti e che è la ripetizione di una circolare ministeriale del 1971, quindi assolutamente insufficiente. È necessario, dunque, che una legge quadro intervenga quanto prima a dire ciò che le regioni possono o non possono fare, almeno in quei settori in cui tale interferenza è possibile, come ad esempio il settore del cosiddetto profilo, la cui esigenza non si sa ancora se sia esatta o no. C'è una vera e propria lacuna nell'impostazione della legge quadro in quanto manca un punto di riferimento essenziale: il rappresentante del CNOS ha parlato di centri di psicologia del lavoro, ma nella legge quadro, o me-

glio nei punti sottoposti al nostro esame, non si parla di orientamento professionale. Ora noi sappiamo che la formazione professionale deve avere come base essenziale l'orientamento professionale: è un dato acquisito nei paesi dell'est come qui in occidente.

Ma di che tipo deve essere questo orientamento? Noi ne abbiamo avuto solo un esempio attraverso l'articolo 49 della legge n. 264 del 1949, cioè sono ammessi ai corsi per adulti disoccupati coloro che sono iscritti secondo criteri razionali di orientamento professionale. Inoltre per quanto riguarda l'apprendistato l'articolo 4 e l'articolo 5 della legge 19 gennaio 1955, n. 24 parlano di intervento medio e di orientamento professionale. Non mi pare che tutto ciò sia stato ripreso nei punti essenziali sottoposti alla nostra attenzione. Dunque, se si venisse alla determinazione di inserire il problema dell'orientamento, la legge quadro dovrebbe indicare il ruolo degli operatori sociali (*équipes* di medici, psicologi e assistenti sociali) e degli stessi utenti i quali non devono essere considerati, come è avvenuto sinora, come soggetti passivi bensì attivi. Questo significa che bisogna realizzare il passaggio dal *case-work* al *group-work*, cioè i giovani raccolti in gruppi devono essere orientati attraverso un'organizzazione autonoma che abbia al vertice il cosiddetto *leader*, che è alla stregua di tutti gli altri.

Altro punto è quello del finanziamento, che finora ha avuto due capitoli di spesa: il primo è il finanziamento ordinario che prima era di 7 miliardi contro i 65 di quell'anno, e che successivamente è stato elevato a 15 milioni. Dopo una lunga serie di lettere riuscivo ad avere oltre l'80 per cento dei finanziamenti dei vari corsi dall'INPS distinti in finanziamenti e contributi. Il che non è servito ad altro che a burocratizzare anche i finanziamenti, che invece avrebbero dovuto essere tecnicizzati. Alla precarietà della situazione si è poi aggiunto che l'INPS, malgrado le lettere e addirittura la segnalazione dello stesso Ministero del lavoro,

ha applicato un tasso di interesse del 20 per cento.

Tralasciando altri argomenti di carattere vario, vorrei passare a trattare la questione relativa al cosiddetto preventivo di spesa che viene presentato per ciascun corso, che consta di tre parti che sono relative, rispettivamente, al personale, ai consumi e all'organizzazione. Quanto al personale, c'è da notare che, applicandosi ad almeno il 40 per cento di esso il contratto nazionale, ognuno degli istruttori viene ad avere un trattamento economico diverso, mentre si sente il bisogno di una omogeneizzazione all'interno della categoria.

Per quanto si riferisce ai consumi, l'insufficienza delle quote assegnate alle singole voci è evidenziata dal fatto che si deve continuamente ricorrere a conteggi minuti per non allontanarsi troppo dai parametri di spesa precostituiti, con l'inevitabile effetto che gli allievi non hanno mai a disposizione materiale sufficiente per poter svolgere una attività addestrativa seria.

Per quanto attiene infine all'organizzazione — alla quale va circa l'8-10 per cento dell'intero finanziamento — c'è da rilevare che gli stanziamenti sono anche per questo settore insufficienti per le varie voci, quali affitto dei locali, ammortamento delle macchine, eccetera; secondo me, comunque, il punto essenziale sta nel modificare profondamente non solo le strutture ma anche la mentalità di chi è addetto alla formazione professionale. Bisognerebbe in sostanza rivedere lo stesso orientamento del personale addetto ai corsi — sia del personale di ricerca sia di quello istruttore — non solo a livello nazionale, ma a livello comunitario e regionale.

È necessario poi che nella legge-quadro sia prevista l'istituzione del cosiddetto consiglio nazionale di orientamento professionale e, quindi, la possibilità dell'istituzione con legge regionale degli analoghi consigli regionali ed infine il raccordo tra l'organo nazionale e i vari organi regionali perché si abbia un orien-

tamento unico in materia ed una uniformità di indirizzi.

Desidero sottolineare infine un problema di fondamentale importanza, quello cioè che l'addestramento professionale deve essere svolto sia nella forma pubblica sia nella forma privata; trascurare infatti gli enti privati significherebbe trascurare il 40 per cento degli enti che curano la formazione professionale e togliere un importante incentivo agli stessi enti pubblici. È necessario pertanto che la legge-quadro sia diretta ad evitare che tutta la formazione venga affidata (come si sta tentando di fare, sia pur gradualmente, nella regione Lazio) agli enti pubblici, anche se ad essi deve essere affidata in misura prevalente, perché altrimenti si verrebbe a burocratizzare anche questo importante settore.

PRESIDENTE. La ringrazio per la sua chiara esposizione.

ROTA, *Presidente dell'IAL-CISL*. Al fine di dare maggior spazio alla fase delle domande che la Commissione vorrà rivolgerci e per il fatto che ci troviamo su posizioni pressoché analoghe, penso che il dottor Colarossi dell'ECAP-CGIL possa parlare a nome dei tre enti IAL-CISL, ECAP-CGIL e ENFAP-UIL. Mi limito soltanto a dire che abbiamo lasciato alla segreteria della Commissione una relazione sul problema della formazione professionale e del collocamento e che ci riserviamo di fornire ulteriore documentazione che chiarifichi la nostra attività sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo.

PRESIDENTE. La Commissione avrebbe ascoltato volentieri i tre rappresentanti, ma dato che le posizioni sono uniformi concorda con la proposta di ascoltare uno solo di voi.

COLAROSSO, *Segretario generale dell'ECAP-CGIL*. Noi abbiamo inteso privilegiare un discorso di prospettiva e non tanto di illustrazione delle attività e delle caratteristiche degli enti. Diamo certamente qualche informazione, ma pensia-

mo di «straripare» anche sui problemi del nuovo, della trasformazione del settore. È noto che noi siamo espressione del movimento sindacale. Le nostre istituzioni operano da oltre venti anni nel settore. I nostri enti - IAL, ECAP-CGIL e ENFAP — sono guidati dalle esigenze unitarie delle confederazioni nelle politiche e nella gestione; costruiscono il loro impegno formativo attraverso il ricorso a frequenti momenti di verifica con un comitato di coordinamento nazionale, che si riproduce e si articola nelle regioni e nelle province, con una forte carica critica, che è diretta verso il sistema, ma anche su se stessa, per evitare che i guasti del sistema nuocciano alla propria azione e pratica formativa.

Svolgiamo la nostra attività in tutti i settori produttivi, nel primario, nel secondario e nel terziario. Siamo presenti in tutte le regioni e province, operiamo in Svizzera, in Germania (soprattutto ECAP e IAL). In Italia, in particolare, le strutture sono articolate fino ai centri di base, che si raccordano ai livelli provinciali con varie migliaia di docenti, personale politico, tecnico, amministrativo, ausiliario. La nostra funzione è costituita dalla formazione professionale. I dati ultimi che abbiamo sulla consistenza dei lavoratori che hanno frequentato i corsi svolti e organizzati dai tre enti di emanazione sindacale, ci dicono che abbiamo superato 50 mila unità nell'anno. Svolgiamo una notevole attività di ricerca, di studio, di documentazione. Ognuno dei tre enti ha centri nazionali di produzione, di materiale, di ricerca, di didattica, di orientamento sui problemi della formazione professionale. L'ECAP-CGIL ha una sua rivista nazionale, *Formazione e qualifiche* e anche la IAL ha una sua rivista, *Formazione domani*. Sono riviste nazionali, apprezzate, a larga diffusione nel movimento sindacale e fuori, nella scuola, fra gli studiosi, fra i ricercatori e fra quanti si occupano dei problemi di formazione professionale.

Ai livelli unitari c'è un notiziario nazionale dedicato alla divulgazione, alla pubblicizzazione delle esperienze, soprat-

tutto quelle che si raccordano ai fatti sperimentali e promozionali delle attività formative. C'è una produzione settimanale a disposizione del movimento sindacale e degli operatori del settore. Realizziamo annualmente piani di aggiornamento del personale docente, in funzione dell'ipotesi formativa suggerita dal movimento sindacale.

Una caratteristica positiva dei nostri centri è quella di essere strutture fortemente segnate dallo sviluppo di rapporti democratici, con la pubblicità dei finanziamenti, con atti e bilanci a disposizione del movimento sindacale e sottoposti a verifica dei lavoratori. Riceviamo finanziamenti anche noi dallo Stato, dalle regioni, dal Fondo sociale europeo e dal movimento sindacale. Abbiamo introdotto la gestione sociale e democratica nei nostri corsi, alla quale sono associate le componenti interne dei centri (lavoratori, docenti, parte direzionale), naturalmente con la presenza delle istituzioni sindacali esterne nell'azienda e nel territorio.

Ho premesso che avremmo tentato di invadere il campo dei problemi di prospettiva. Voglio rapidamente accennare ad alcuni di questi problemi. Qual è per noi il significato che la formazione professionale assume oggi in relazione ai problemi economici dell'occupazione, se la si considera, come la consideriamo noi, uno degli strumenti da utilizzare per uscire dalla crisi che il paese sta attraversando? Noi crediamo che sorgano dal quadro generale del paese i problemi e i compiti attuali e di prospettiva degli enti sindacali, quelli che chiameremmo compiti della transizione, della fase di passaggio tra il vecchio sistema e l'annuncio di atti e misure che avviino il nuovo sistema formativo.

Nel merito la prima considerazione da fare riguarda il rapporto, per noi costante, tra la domanda di formazione professionale e l'offerta di beni formativi; tra le caratteristiche della domanda e le caratteristiche dell'offerta nell'attuale congiuntura economico-produttiva all'interno della crisi che il paese attraversa e del modo come uscirne con l'ipotesi di nuove

forze lavoro, quali quelle che l'uscita dalla crisi richiede. L'attenzione che dobbiamo avere in questo rapporto sulla natura e sulla caratteristica della domanda e dell'offerta è oggi fondamentale, è un punto di partenza dell'azione formativa che interessa e riguarda tutti noi, che all'interno degli enti di emanazione sindacale ci occupiamo di formazione professionale.

Del resto, fare formazione professionale come la facciamo noi, non solo con saggi e articoli, ma in concreto, organizzando i lavoratori nei corsi e guidandoli nei processi di apprendimento delle conoscenze e delle abilità manuali, significa non prescindere dalla valutazione del mercato del lavoro. Noi organizziamo dei corsi per farli corrispondere alla natura di questo rapporto, alle condizioni poste dal mercato del lavoro e alle trasformazioni che al suo interno si introducono per effetto dell'azione di lotta dei lavoratori. Esiste oggi una enorme, decisiva ricchezza del paese, quella della forza lavoro inutilizzata o parzialmente utilizzata, che preme sul mercato del lavoro e che chiede di lavorare, che esige anche livelli culturali e professionali più alti, una più elevata qualificazione del lavoro nel momento in cui è necessario uscire dalla crisi con l'allargamento della base economica e produttiva, producendo nel contempo quel salto tecnologico e scientifico con il quale è possibile evitare all'Italia una posizione di paese sottosviluppato nella divisione internazionale del lavoro.

Sottolineiamo l'importanza della pianificazione della domanda. Questa deve essere selezionata e privilegiata, soprattutto in funzione dell'uscita dalla crisi, con la occupazione e lo sviluppo, individuando i settori nuovi, trainanti, qualificanti, stabilendo con questi settori un rapporto capace di esaltare l'impiego di massa con l'introduzione delle tecnologie più moderne e avanzate. Importante è per noi anche la pianificazione dell'offerta, che si caratterizza attualmente soprattutto per la disorganicità, l'empirismo e talvolta l'inutilità. È un'offerta rivolta prevalentemente ad una utenza giovanile, di recupero,

di supplenza scolastica, modellata sulla scuola, di cui ripete contenuti e metodi, spesso ai livelli più bassi e dequalificati.

È noto che un tipo di offerta imposta sui corsi di base, di lunga durata, rigida in rapporto alle attrezzature e alle sedi, solo in parte costituita da contenuti validi sotto il profilo progettuale, è per lo più un'offerta cristallizzata su una politica formativa di *routine* sostanzialmente slegata dalla domanda reale. Si tratta di un sistema da non salvare, ma da trasformare in profondità. Ci siamo posti, per parte nostra, i problemi della offerta introducendo elementi di cambiamento corrispondenti alla caratteristica della domanda. È necessario infatti studiare come si organizza l'offerta nelle sedi pubbliche, individuare la priorità e collegare alle realtà esistenti la politica e le attività formative. In questa prospettiva consideriamo fondamentale la priorità degli adulti, dei lavoratori occupati ed anche di quelli non occupati; tale priorità nasce dal bisogno di qualificazione del lavoro nella prospettiva del risanamento e del rinnovamento economico e produttivo.

La pianificazione dell'offerta deve essere democraticamente realizzata dalle istituzioni pubbliche, regioni ed enti locali, con la partecipazione dei sindacati. Tra la domanda e l'offerta deve esservi continuo collegamento, rapporti programmatici che siano regolati dalla legge quadro nazionale e trovino uniforme riscontro in tutte le disposizioni regionali in materia, affrontando da una parte il problema delle istituzioni e quello del rapporto tra settore pubblico e settore privato — rapporto inteso in senso dinamico, come indicato nel documento unitario CGIL-CISL-UIL che certamente è noto alla Commissione — e dall'altra il problema di avviare un processo di riequilibrio della spesa in rapporto alla necessità di rivedere i criteri di formazione delle risorse. Oggetto di riconsiderazione devono anche essere i vincoli ai quali le strutture pubbliche e private sono chiamate a sottostare nel richiedere i finanziamenti ed, in particolare, appare necessaria l'introdu-

zione di un elemento di partecipazione e democrazia attraverso la gestione sociale della pubblicità dei bilanci.

In questo ambito si pone anche il problema del riequilibrio del sistema di istruzione. Particolarmente urgente è la riforma della scuola secondaria superiore, da attuarsi sulla base delle proposte avanzate dalle organizzazioni sindacali, tendenti ad affermare l'esigenza di una nuova conduzione del sistema scolastico.

Strettamente connesso a questo problema è quello dell'occupazione giovanile che va affrontato anche attraverso la predisposizione di un piano che, tenendo conto della domanda professionale esistente, permetta di indirizzare i giovani verso qualificazioni professionali che possano consentire loro di esprimere nel modo migliore possibile le proprie capacità.

Riteniamo che, per assicurare una presenza di tipo nuovo dei nostri enti nel settore che ha per obiettivo una migliore gestione del mercato del lavoro, per contenuto lo sviluppo di una nuova fase produttiva, per metodo organizzativo l'attuazione di proposte alternative fra corsi lunghi e corsi brevi, tra rigidità e flessibilità delle strutture e fra varie forme di didattica, sia necessario non irrigidirsi nella difesa di modelli destinati ad essere superati anche contro la nostra volontà. È necessario cogliere dalla realtà gli elementi positivi e valutarli in funzione di una nuova prospettiva capace di avviare un processo di riconversione, del quale, tuttavia, non siamo i soli protagonisti, in quanto esso richiede un concorso di forze, di energie, di mezzi sulla base di una generale volontà.

Problema importante in questo momento è quello di favorire i processi di riconversione degli enti, fornendo un valido contributo rispetto allo spostamento in avanti degli equilibri tra conservazione e riforma all'interno del sistema.

Riconversione significa per noi prima di tutto graduale, ma costante, abbandono di ogni intervento slegato dal mercato del lavoro, di tipo scolastico, modellato malamente sulla scuola pubblica; si-

gnifica dar vita a corsi brevi, flessibili, dando spazio alla sperimentazione, dando vita ad un modello capace di favorire la nostra azione di stimolo e di propulsione rispetto al settore pubblico della gestione. In secondo luogo, riconversione vuol dire partecipazione continua del sindacato allo sviluppo dell'azione formativa considerata come una componente qualificata dell'iniziativa. In terzo luogo, poi, riconversione è fatto che riguarda la qualità del personale insegnante e la costituzione di un nuovo rapporto che esalti il compito degli insegnanti e faccia emergere con maggiore forza ed incisività la importanza del loro ruolo nello sviluppo dei contenuti tecnici e didattici espressi dal nuovo sistema educativo. Il nostro impegno per quanto riguarda i docenti è già consistente, ma sarà decisivo per il futuro attraverso corsi di aggiornamento ed altre iniziative.

Per poter attuare la riconversione, per altro, è necessario che le regioni individuino nuovi criteri di finanziamento che favoriscano e privilegino solo quelle attività che abbiano valore e significato nuovo nei confronti della tradizione.

È necessario inoltre il ricorso al metodo della contrattazione sindacale, in ciò soccorsi e aiutati dal movimento sindacale *tout court*, nel senso della utilizzazione delle strutture aziendali, sulla base dei progetti formativi ritenuti più idonei, in rapporto con le regioni e con gli enti locali di base. Un rapporto nuovo, cioè, che richieda la sua organizzazione nelle fabbriche e nella società, che riconosca ed affermi il ruolo della formazione professionale nella risoluzione dei problemi economici e sociali.

Abbiamo un comitato nazionale di coordinamento, che è la sede di verifica delle attività e degli indirizzi unitari, e che può essere capace di far avanzare per una strada nuova l'impegno degli enti sindacali sulla formazione professionale e può costituire una sede di confronto, di dibattito e di rinnovamento, contro ogni tendenza volta alla difesa dell'esistente e ad una cultura di retroguardia.

È con questo spirito che siamo venuti a questo incontro, certi che queste nostre espressioni saranno tenute in dovuto conto, soprattutto nella preparazione della legge-quadro nazionale.

PRESIDENTE. La ringrazio. Credo che possiamo essere abbastanza soddisfatti dell'andamento dei nostri lavori; ci mancano ancora da sentire il dottor Crispolti e il dottor Monticelli e da riascoltare l'ingegner Vita e il professor Valentini che si sono riservati un secondo intervento sui problemi della riforma, mentre tutti gli altri intervenuti hanno trattato congiuntamente gli aspetti informativi sullo stato attuale dei loro relativi enti e la formulazione di proposte di riforma.

Poiché sta per iniziare in aula la chiama dei deputati per la elezione del membro del Consiglio superiore della magistratura, penso che sia opportuno sospendere la seduta, per riprendere i nostri lavori alle ore 14.

(La seduta, sospesa alle 11,50, è ripresa alle 14).

PRESIDENTE. La seduta è ripresa.

Do la parola al dottor Crispolti, direttore generale dell'INIPA.

CRISPOLTI, *Direttore generale dell'INIPA*. Cercherò proprio a motivo del poco tempo disponibile e contrariamente a quanto avevo pensato di poter fare, di concentrare insieme tutti e due gli aspetti che ci sono stati proposti.

Sul primo aspetto, relativo ad una vera e propria informazione e presentazione dell'ente che rappresento, devo dire che l'INIPA (Istituto nazionale della istruzione professionale agricola) è stato fondato nel 1952 dalla Confederazione dei coltivatori diretti e dalla Federazione italiana consorzi agrari. Dunque lavora da venticinque anni e dal 1974 è un ente giuridicamente riconosciuto, nel quale sono assicurati la presenza ed il controllo del potere pubblico.

Nel consiglio di amministrazione dell'INIPA sono rappresentati i tre Ministeri

interessati. L'INIPA lavora esclusivamente nell'ambito dell'agricoltura e, con larghissimo margine, in quello specifico dei coltivatori diretti. Come ho già detto, nel consiglio di amministrazione sono rappresentati tre Ministeri: quello del lavoro, quello della pubblica istruzione e quello dell'agricoltura. Il nostro ente è vigilato dal Ministero del lavoro ed ha come presidente del collegio dei revisori dei conti un funzionario designato dal Ministero del lavoro. Abbiamo già chiesto ad alcune regioni — ed ottenuto — la presenza di rappresentanti degli assessorati all'istruzione e cultura, o all'istruzione e lavoro, ed all'agricoltura.

Operiamo in diciannove regioni. Non operiamo in Val d'Aosta, mentre nel Trentino-Alto Adige operiamo soltanto nella provincia autonoma di Bolzano. La nostra è, quindi, una struttura nazionale, regionale e provinciale in novantasei province.

Come ho già detto, l'INIPA opera totalmente nel settore agricolo con larghissima prevalenza nell'ambito della categoria dei coltivatori diretti. Normalmente — al di fuori di alcuni interventi abbastanza marginali nei confronti di salariati — esso opera, soprattutto in alcune regioni come la Puglia, su giovani ed adulti i quali hanno già praticamente una loro collocazione professionale. Come è noto, infatti, in agricoltura anche i giovani sono già impegnati in attività nelle aziende o come coadiuvanti del proprietario-padre o dell'affittuario oppure addirittura come capi-azienda.

L'INIPA dispone di un corpo di programmatori a livello regionale e provinciale e di un certo numero — oggi sono 120, ma dovrebbero, secondo le possibilità che ci vengono offerte dalle regioni, diventare 145 nei prossimi due mesi — di istruttori impegnati a tempo pieno, che, secondo una denominazione ormai acquisita nell'agricoltura, vengono definiti « unità didattiche ». Per tali istruttori il contratto nazionale collettivo di lavoro, riconosciuto e garantito dal Ministero del lavoro e dalle regioni, assicura un trattamento unitario. Ad esso, per altro, il pro-

fessor Valentini ha già fatto riferimento quando ha parlato dei contratti da rinnovare.

Il nostro istituto si serve anche di collaboratori esterni, soprattutto per interventi specifici. Non disponiamo, fino ad oggi, di centri stabili permanenti secondo la dizione usuale. Abbiamo avanzato una richiesta a Bruxelles, sulla quale il Ministero dell'agricoltura ha espresso parere favorevole, per la creazione di due centri permanenti. Comunque per il momento non abbiamo centri stabili, per alcuni motivi che ritengo utile precisare. In primo luogo perché riteniamo che la peculiarità dell'attività di formazione professionale in materia agricola è tale per cui è necessario che essa abbia un carattere essenzialmente locale. È importante infatti che i coltivatori possano utilizzare le possibilità formative che noi offriamo loro presso le sedi in cui esercitano la loro attività. E c'è anche da dire che, a questo riguardo, noi realizziamo un certo numero di iniziative residenziali di diversa durata che, in certo qual modo, sostituiscono i centri e che sono, però, proprio un'attività di secondo grado, cioè di livello superiore e successivo all'attività avviata a livello locale. D'altro canto questa attività è resa abbastanza complessa dal fatto che la presenza del coltivatore nella sua azienda è difficilmente sostituibile per periodi lunghi — e tale resterà fino a che non vi saranno disposizioni che consentano, come in altri paesi, un contributo di indennità sostitutiva —. Qualche cosa in questo senso evidentemente verrà fuori attraverso la sezione terza, titolo quinto, della legge n. 153 di adozione delle direttive comunitarie.

Secondo noi la prima struttura necessaria ad un ente che lavora in agricoltura è costituita da personale permanentemente impegnato nel lavoro di formazione; su questo tornerò successivamente, e comunque lascerò alla segreteria di questa Commissione alcune relazioni ed il bilancio annuale, in modo che ci siano dati statistici sui corsi come sugli allievi, e le indicazioni possano essere utili.

Il nostro bilancio globalmente presenta un movimento di due miliardi e 600 milioni: non è certamente un grosso bilancio, comunque si riferisce per circa mezzo miliardo all'attività a livello nazionale e per il resto a quella nelle varie regioni. Le nostre fonti di finanziamento sono quasi completamente quelle pubbliche, cioè quelle per le attività cosiddette residue, provenienti dal Ministero del lavoro e per la parte rimanente dalle regioni. Gli enti fondatori contribuiscono alla vita dell'istituto soprattutto mediante la disponibilità di personale, sia tecnico sia organizzativo, ma partecipano in parte limitata anche alle spese.

La nostra attività è abbastanza articolata secondo le diversità regionali, che sono in Italia molto accentuate. Essa cioè si presenta notevolmente diversificata secondo il tipo di possibilità, secondo il tipo di evoluzione, di struttura aziendale, e anche secondo i livelli culturali. Comunque, per delineare una situazione di carattere generale (che sarà ritrovata nelle relazioni che lasceremo) posso dire che negli ultimi anni abbiamo avuto una attività che si è mossa su una cifra di circa duemila corsi; fino a qualche anno fa gli allievi erano circa 29 mila, ora sono 20 mila e questo calo può dipendere dal prolungarsi della durata dei corsi e quindi dal ridursi del loro numero. Ritengo siano interessanti alcune cifre relative alla entità degli allievi: per esempio nel 1971-72 circa il 50 per cento dei nostri allievi, maschi e femmine, era al di sotto dei venticinque anni. Questa cifra, nell'anno successivo, è passata al 40 e al 77 per cento. Ci sono, naturalmente, notevoli difficoltà tra le varie circoscrizioni geografiche; ad esempio nel Meridione l'età media giovanile è più elevata, anche per effetto del maggior numero di donne allieve dei corsi. Nell'ultimo esercizio di cui abbiamo i dati completi, vediamo che questa cifra si è un po' modificata, cioè i giovani al di sotto dei 25 anni rappresentano il 53,9 per cento del totale degli allievi; se poi vogliamo esaminare le varie circoscrizioni geografiche, la percentuale in questione diventa del

27,7 nell'Italia settentrionale, del 44 in quella centrale e del 66,9 in quella meridionale. Incide, ovviamente, il rapporto fra uomini e donne nella attività dei corsi: questo potrebbe essere un discorso interessante da approfondire, e noi siamo in grado di fornire i dati relativi regione per regione.

Un altro dato di rilievo credo sia quello rappresentato dal grado di scolarità degli allievi. Noi sappiamo che in questi ultimi anni il livello degli agricoli, soprattutto nelle classi più giovani, si è notevolmente elevato; però ancora nell'esercizio in questione vediamo che il 68,9 per cento dei maschi e il 56,4 per cento delle donne hanno soltanto una licenza elementare con una frequenza successiva. Tuttavia si è registrato un certo aumento negli ultimi anni, per cui hanno conseguito la licenza media il 25,2 per cento degli uomini e il 38,7 per cento delle donne.

Per quanto riguarda la struttura dell'attività, possiamo distinguerne tre tipi: corsi per adulti, corsi per giovani e attività di perfezionamento e aggiornamento degli istruttori impegnati nella formazione professionale. Tenendo conto delle diversità che esistono tra regione e regione, la situazione media è che i corsi per adulti sono evidentemente più brevi ed abbiamo una serie di interventi che si presentano come gradualmente e successivi nel corso dell'anno, o anche di due anni, attraverso tre momenti che sono intervallati da una presenza degli istruttori presso le aziende degli allievi e presso le loro famiglie, in modo da assicurare una continuità di lavoro.

L'attività di qualificazione si pone, in genere, su una media che oscilla dalle 290 alle 450 ore complessive. L'attività di perfezionamento, cioè di secondo grado, non supera il massimo di 220 ore. Tutto ciò — ripeto — avviene in modi molto diversi da regione a regione. Le attività per i centri sono di più lunga durata e sono intervallate da momenti corsuali globali e da momenti di presenza dei gruppi e degli istruttori presso le aziende. Normalmente ci sono due tipi di corsi, di

mille o di 500 ore, che comprendono un programma che abbraccia quasi due intere annate agrarie e che sono di norma svolti presso le stesse aziende degli allievi, date le difficoltà incontrate in aziende-tipo o aziende-modello.

Secondo noi il tipo di formazione necessaria in agricoltura richiede soprattutto l'analisi della situazione reale della possibilità di concrete innovazioni e modificazioni alle aziende degli allievi; per questo facciamo riferimento alle attività di carattere professionale svolte dagli allievi nelle loro aziende. Vorrei soffermarmi in particolare sul contenuto di queste attività — ed in questo senso faccio riferimento anche ad alcune cose dette dal professor Valentini questa mattina — e sottolineare che il nostro lavoro si orienta soprattutto verso la formazione di capacità imprenditoriali.

Ci siamo accorti che negli ultimi 10-12 anni l'attività agricola è passata da una attività di tecnica agricola ad una attività di tecnica ed economia, per cui ci siamo trovati nella necessità di approfondire lo studio della contabilità delle aziende, della programmazione e della associazione nelle sue varie forme. In questi ultimi anni abbiamo anche avuto la sensazione — ed abbiamo già fatto alcune esperienze a questo riguardo — che il discorso imprenditoriale non abbia possibilità di limitarsi ad un semplice ambito strettamente aziendale o locale, ma che si senta la necessità di un approfondimento nei confronti di alcuni centri decisionali in cui si muove l'agricoltura. Mi riferisco in modo particolare a tutta l'evoluzione nel piano della programmazione, al piano dei comprensori e allo sviluppo zonale, per cui questa materia è diventata largamente materia di discussione, di informazione e di dibattito sia nei contenuti sia nell'esame critico di questa realtà. Ciò ai fini non soltanto della possibilità di un puro apprendimento tradizionalistico ma soprattutto di una utilizzazione di questa cultura per uno sviluppo moderno dell'agricoltura.

Da questo punto di vista — come è già stato ampiamente rilevato — è più

che mai necessario un lavoro di formazione e di aggiornamento del personale insegnante che comporti in primo luogo una sensibilizzazione degli istruttori ai nuovi problemi in campo agricolo ed inoltre una capacità didattica di trasmissione, di dialogo e di animazione che consenta di mettere in moto e favorire il processo di revisione critica che è in atto nel mondo agricolo. In questi ultimi anni abbiamo fatto in tale direzione un grosso lavoro di informazione e di dibattito prima di tutto con gli istruttori nei confronti di quelle che sono le possibilità di sviluppo dell'agricoltura in rapporto alle varie linee di sviluppo che si vengono prospettando nelle diverse legislazioni regionali.

Sul piano metodologico, possiamo indicare sinteticamente che ci si muove attraverso una forma di autogoverno didattico che trova una precisa indicazione nella formula-tipo del corso aperto: i fatti cioè non sono schematizzati dall'inizio, ma si tiene conto della necessità di valutazione delle situazioni aziendali, ambientali e zonali. L'applicazione di questa metodologia ha reso in noi sempre più forte il desiderio di rifuggire da qualsiasi eccessiva schematizzazione o irrigidimento delle « materie di studio » secondo progetti precostituiti.

Per quanto riguarda gli istruttori, noi utilizziamo in particolare il metodo che, con dizione non nostra, viene definito del « vedere, giudicare, agire ». Esso si sostanzia in tre momenti per cui, a partire da una indagine iniziale, ci si porta ad una analisi delle modificazioni avvenute e si termina con la verifica dei risultati raggiunti. Questo è uno degli elementi di fondo sui quali si muove l'aggiornamento annuale e gli incontri regionali periodici degli istruttori di formazione. Questi istruttori normalmente operano in *équipe* di tre persone che lavorano per una certa zona e seguono un certo numero di gruppi di base; il fatto che lavorino in *équipe* si verifica sia nella realizzazione delle attività corsuali, sia nei momenti di ricerca e di autocritica globale di gruppo successivamente e periodicamente e cia-

scuno nell'ambito del proprio lavoro. Questo lavoro in *équipe* tende anche ad ottenere in un certo periodo, non di brevissimo termine, di indirizzare questi istruttori verso una « specializzazione ». Tendenzialmente vorremmo che in ogni *équipe* per lo meno un istruttore si specializzasse nei problemi della contabilità agraria in riferimento anche al programma della rete contabile CEE; mentre gli altri due vorremmo che si specializzassero su quelle che sono le colture prevalenti della zona. A questo riguardo possiamo dare alcune cifre di interventi di settore.

È chiaro che la formazione professionale, muovendosi sulla realtà locale per la parte tecnica, si muova ad esempio su certi allevamenti che sono prevalenti nella zona dove opera; così è evidente che le materie sulle quali esiste una prevalenza reale della nostra attività, sono la zootecnia, la meccanica agraria, la viticoltura e l'ortofrutticoltura.

Per quello che riguarda l'attività di studio noi utilizziamo da questo punto di vista un certo numero di collaborazioni; per la parte tecnica ci avvaliamo soprattutto della consulenza offerta dalla facoltà di agraria dell'Università cattolica di Piacenza, per quanto riguarda l'aspetto economico collaboriamo con l'Istituto di economia dell'Università di Bologna, mentre per quanto riguarda la parte pedagogico-didattica abbiamo utilizzato all'inizio alcune collaborazioni singole, non formali, dell'Istituto di Magistero di Roma, mentre ora abbiamo una regolare collaborazione con il Centro tecnologico educativo. A questo riguardo vorrei segnalare un problema che credo sia di interesse generale; cioè, abbiamo anche avuto una collaborazione con l'ISFOL; tuttavia l'ISFOL con molta onestà si è dichiarato impreparato ad affrontare i problemi dell'agricoltura ed è stato con lo stesso ISFOL che abbiamo deciso la collaborazione con il Centro di cui sopra. Ciò non vuol dire che siamo contenti che un Istituto creato con precise consulenze di studio autonomamente rinunci ad un settore che ci sembra abbastanza importante per

la vita del paese. Credo che questo sia un problema sul quale forse sarà opportuno tornare anche perché ho visto che nel questionario che la Commissione ci pone, si parla anche di questo problema. Da quel punto di vista questo discorso si traduce nella necessità che si riveda anche la stessa composizione del Consiglio d'amministrazione dello ISFOL nel quale probabilmente l'agricoltura non è rappresentata.

Noi utilizziamo con l'organizzazione di base una rivista che è diretta soprattutto ai *leaders* locali e ai tecnici istruttori e programmatori. Vorrei inoltre citare alcuni aspetti che ci sembrano particolarmente importanti che si realizzano nella attività di studio; mi sembra anche abbastanza importante rilevare che sul piano dello studio esiste oggi una certa divisione di compiti tra quella che è l'attività di studio che l'istituto porta avanti in relazione ai problemi di sviluppo dell'agricoltura e lo studio di carattere pedagogico-didattico che è essenzialmente concentrato a livello nazionale.

A questo riguardo, sempre sul piano della presenza e dell'attività dell'istituto, noi facciamo parte del Centro di formazione e promozione agricola creato dalle organizzazioni dei produttori agricoli della CEE, e tutto ciò ci offre numerose possibilità di confronto e di collaborazione sotto l'egida della Commissione a livello dei nove paesi del Mercato comune.

Passando alla seconda parte, vorrei dire che concordo con le osservazioni formulate questa mattina da don Pericolosi e dal dottor Valentini e vorrei aggiungere alcune considerazioni.

In primo luogo vorrei sottolineare che noi facevamo e facciamo una certa attività, pure avendo ormai superato da anni la distinzione tra attività femminile e maschile, per la formazione sul piano della economia familiare. Da questo punto di vista il discorso andava esteso a tutte le attività corsuali, in quanto non era un problema femminile, ma generale, ed inoltre perché rappresenta uno degli aspetti della evoluzione del lavoro fem-

minile anche nel mondo agricolo e rurale. Noi abbiamo la sensazione che l'evoluzione che si è avuta nelle regioni abbia recepito soltanto la parte negativa di questo processo; cioè, le regioni hanno chiaro che i problemi dell'economia, chiamamola, domestico-rurale, sono problemi superati e di retroguardia; però ci sembra che sia importante chiarire e approfondire il fatto che esiste tutta una problematica relativa alla presenza della donna in campagna, nelle aziende agricole, che non può essere annullata dalla semplice considerazione che i problemi della donna sono problemi professionali e quindi non tanto della donna o dell'uomo, ma sono problemi agricoli. Noi crediamo che ci sia tutto un discorso da fare, e vorremmo che questa parte positiva del nostro discorso fosse recepita.

Una seconda osservazione desidero formulare di carattere organizzativo: mi riferisco alla necessità che le regioni si orientino verso programmi pluriennali. Non è possibile, sul piano dei contenuti e su quello della programmazione delle attività, che ogni anno, ad esempio, si debba assolutamente programmare. Questo ci sembra un fatto che taglia veramente un respiro maggiore alla formazione professionale e che tiene quest'ultima confinata a momento di addestramento, momento che giustamente questa mattina era stato condannato. Programmazione annuale significa anche incertezze e ritardi, frammentarietà degli interventi. Da questo punto di vista è abbastanza importante che alcune leggi regionali abbiano già per loro conto sancito una programmazione pluriennale. Mi pare che tra l'altro proprio il disegno di legge del Veneto parli di programmazione quinquennale delle attività.

Un terzo elemento è quello della incertezza per la continuità e la permanenza del lavoro degli istruttori a tempo pieno. Ne ha accennato lo stesso Valentini a proposito del finanziamento delle regioni. Il discorso della continuità, della sicurezza del lavoro da parte degli istruttori è determinante ai fini dell'efficienza del lavoro. Quando una persona non è

sicura del proprio lavoro, non lo svolge con tranquillità e con passione e soprattutto non è spinta ad aggiornarsi. Questo è un elemento di fondo. Il contratto di lavoro degli istruttori è un contratto nazionale, che deve essere rinnovato. Abbiamo anche sollecitato lo stesso sindacato degli istruttori a muoversi in questo senso.

Esistono — questo lo dico perché mi pare abbia un preciso riferimento alla legge quadro o possa averlo — delle regioni che hanno compiuto dei notevoli passi avanti nel settore, ma che nella revisione e nell'ammodernamento della formazione agricola non sempre hanno raccolto questo tipo di problemi. Noi siamo in questi giorni con dei grossi ritardi, per esempio, nelle regioni Campania e Sardegna. Abbiamo addirittura un fatto, che mi permetto di giudicare scandaloso, con due regioni (l'Abruzzo e le Marche) nelle quali addirittura ci viene proposto o imposto (credo che sia una esperienza di tutti gli enti) di assumere degli istruttori a tempo determinato. A mio avviso, questa è una posizione sulla quale solleciteremo i nostri amici delle confederazioni sindacali, perché mi sembra veramente assurda nella situazione di oggi. È alla continuità del lavoro che dobbiamo guardare, anche nella diversità dei corsi. È questo il punto.

Un quarto elemento riguarda specificamente il nostro ente. Noi avevamo una esperienza a carattere nazionale, che era a nostro giudizio molto positiva. Diamo dei giudizi negativi anche sulle cose che facciamo noi e quindi ne possiamo dare dei positivi. Erano iniziative destinate ai giovani appena entrati nel lavoro (in agricoltura evidentemente si entra abbastanza presto ancora oggi). Si trattava di attività di prima formazione e di orientamento a livello nazionale e interregionale. Uno degli elementi positivi di questi corsi era il ricchissimo scambio e le esperienze che venivano dalla mescolanza di persone provenienti da zone e regioni diverse. Non siamo più riusciti ad organizzare queste attività. Le regioni hanno anche loro dei confini e le attività residue

del Ministero del lavoro sono destinate soltanto alla formazione e all'aggiornamento degli istruttori.

Questo incontro è per noi, più che un fatto positivo, un motivo di speranza, cioè che si muova veramente a questo punto la legge quadro, che certamente avrebbe dovuto essere approvata dopo la emanazione del decreto delegato e il passaggio delle competenze amministrative alle regioni a statuto ordinario. Meno male che abbiamo avuto le leggi regionali che hanno cominciato ad operare. La legge quadro evidentemente avrebbe dovuto muoversi prima. Comunque, oggi siamo in una posizione per la quale la legge quadro ha ancora un notevole significato, innanzitutto per la stabilizzazione del finanziamento, che secondo noi dovrebbe avvenire tramite il fondo comune delle regioni. Queste ultime poi destineranno un certo investimento alla formazione. C'è il problema del finanziamento delle sedi nazionali degli enti, su cui ha già parlato Valentini questa mattina; alle sue conclusioni mi associo. Se la formazione richiede un respiro, una serie di scambi, di esperienze, uno studio, la produzione di materiale e di sussidi, in qualche modo si deve realizzare l'aiuto alla vita delle sedi nazionali degli enti.

Un terzo elemento che ci sembra poter rientrare nella legge quadro è la visione di un coordinamento organico fra le attività professionali agricole, la formazione professionale, l'assistenza tecnica e, domani, quello della informazione socio-economica. È un discorso sul quale più volte ci siamo trovati in concordia con gli altri enti. Credo che rappresenti un discorso importante, da questo punto di vista, nel senso che alcune indicazioni di principio, in un certo modo indicazioni-quadro, sono già contenute nella legge n. 153, tanto è vero che alcune leggi regionali sulla formazione professionale fanno un preciso riferimento, nella loro impostazione, a tale legge. Bisogna fare attenzione, perché credo che la legge quadro possa intervenire su una delle tentazioni che le regioni hanno fino ad oggi,

cioè che l'intervento formativo della legge n. 153, invece di essere di potenziamento e in aggiunta alle ordinarie attività, diventi sostitutivo di queste. Allora, veramente ci sarebbero il danno e le beffe, come diceva qualcuno questa mattina: gli interventi economici e finanziari sarebbero addirittura inferiori a quelli che abbiamo oggi. Esistono, sul piano della legge quadro, indicazioni importanti da questo punto di vista nella legge n. 153, che potrebbe essere ripresa, come potrebbe esserlo il discorso del rapporto fra formazione e sviluppo, quello del pluralismo degli enti, della partecipazione garantita alle categorie professionali.

Ci sembra che con questi elementi una legge quadro potrebbe offrire dei contributi estremamente utili.

MONTICELLI, *Direttore di servizio dell'ANMIL*. L'associazione nazionale mutilati e invalidi del lavoro è un ente la cui personalità giuridica è stata riconosciuta con la legge 21 marzo 1958, n. 335. In quanto ente di diritto pubblico, nel comitato generale sono rappresentati i ministeri di tutela e il presidente del collegio dei sindaci revisori è un funzionario della Corte dei conti. L'attività dell'associazione è diretta all'assistenza dei mutilati e degli invalidi del lavoro ed alla loro rieducazione professionale in vista di un fattivo reinserimento nell'attività produttiva. Tale rieducazione professionale, per altro, non si discosta, per quanto riguarda il metodo, dalla formazione professionale pura e semplice, in quanto si avvale degli stessi dispositivi didattici, salvo che per il fatto che comprende anche la fase della ricostruzione della personalità lavorativa del soggetto.

L'associazione, che svolge la propria attività dal 1963 attraverso sei centri che si trovano a Milano, Roma, Livorno, Pistoia, Cagliari e Pescara, è in questo momento impegnata in una fase di ristrutturazione che prevede l'ampliamento dei centri. È inoltre in via di allestimento il complesso di San Benedetto Val di Sambro, presso Bologna, che sarà in grado

di ospitare oltre cento allievi. L'attività di rieducazione di un corso di solito interessa un numero abbastanza limitato di persone, richiedendo lo sviluppo di una particolare azione di recupero che vede il corpo insegnante affiancato nella sua opera da medici specialisti in medicina del lavoro ed assistenti sociali. I medici provvedono ad un controllo continuo dell'invalido allo scopo di evitare che egli possa risentire dei postumi dell'incidente subito.

È importante notare come l'istituto curi dei corsi che permettono il completo reinserimento dell'invalido nel mondo del lavoro. Tale risultato viene conseguito adattando non la macchina all'invalido, ma — può sembrare una affermazione un po' forte — l'invalido alla macchina. All'invalido viene prestata anche un'assistenza parasanitaria attraverso l'intervento di fisioterapisti.

Abbiamo constatato che nel questionario che la Commissione ci ha fatto pervenire si parla anche della legge quadro sulla formazione professionale. Ebbene, noi aspiamo che in tale legge vengano inserite anche disposizioni riguardanti la rieducazione professionale. Bisogna tener conto del fatto che la rieducazione professionale si basa su quattro fasi di intervento tendenti a reinserire l'invalido nel mondo del lavoro: studio delle condizioni del mercato del lavoro, accertamento selettivo per stabilire a quale attività può essere avviato l'invalido, ciclo di istruzione e rieducazione professionale e collocamento al lavoro.

L'Associazione investe in questa attività circa 1 miliardo l'anno delle sue entrate, derivanti dai premi corrisposti dall'INAIL, dalle casse marittime e dalle quote versate dai soci che, tuttavia, non rappresentano una somma di grande entità.

L'attività svolta fino a questo momento ha dato dei risultati che possiamo definire, se non ottimi, alquanto buoni, essendo stati ricollocati al lavoro oltre i due terzi degli invalidi rieducati. Devo aggiungere, tuttavia, che notevoli difficoltà si presentano nella ricerca degli invalidi

da avviare ai corsi di rieducazione, in quanto il lavoratore infortunato tende quasi sempre a rinchiudersi nel proprio nucleo familiare e difficilmente è disposto ad uscirne per reinserirsi nel ciclo produttivo. Comunque, nel corso di questi anni di attività abbiamo potuto constatare come la maggior parte degli invalidi collocati nuovamente al posto di lavoro svolgano proficuamente la propria attività e siano apprezzati dai datori di lavoro.

Non possiamo, per quanto riguarda la nostra attività, fare un raffronto tra numero dei lavoratori giovani e numero dei lavoratori anziani; la maggior parte dei lavoratori invalidi, infatti, ha un'età superiore ai trenta anni.

L'ente, nell'espletare la propria attività, ha alternato alla rieducazione nei centri, quella effettuata presso le sedi provinciali, attraverso corsi di qualificazione professionale di tipo impiegatizio (per dattilografi e corrispondenti commerciali, ad esempio) che possono essere svolti al di fuori delle sedi residenziali e non richiedono particolari attrezzature di tipo industriale.

Altra attività decentrata è quella attuata attraverso corsi di reinserimento, che, ove siano disponibili posti nelle amministrazioni provinciali grazie a disposizioni sul collocamento obbligatorio, provvedono a fornire agli invalidi la necessaria preparazione culturale.

Per quanto riguarda l'aspetto finanziario, va detto che, essendo venuto a mancare, con il passaggio delle competenze in materia alle regioni, il contributo del Ministero del lavoro ed avendo già comunicato alcune regioni di non poter fornire alcun contributo, ma soltanto il riconoscimento dei corsi, è opportuno che la legge quadro preveda anche forme di sovvenzione della nostra attività. Un altro fattore che deve essere precisato è quello del collocamento, in quanto l'invalido del lavoro, una volta che è stato rieducato, può essere pienamente riutilizzato. Non ho qui altri dati precisi ma mi riservo di far pervenire quanto prima tutta la documentazione in nostro posses-

so. Voglio però sottolineare che gli invalidi che vengono ai nostri centri hanno un trattamento economico che permette loro di sostenere i familiari, in quanto percepiscono 4 mila lire giornaliere, più un assegno giornaliero di 500 lire per ogni familiare — figlio, coniuge, genitore — a carico; inoltre hanno l'uso gratuito delle attrezzature, il vitto e l'alloggio.

Concludendo, non ci nascondiamo che sono molte le difficoltà a cui andiamo incontro; una di queste — è stato detto anche da qualcuno dei colleghi — è costituita dalla durata dei corsi che, attualmente, sono biennali, ma lo sono per necessità, in quanto vi è la necessità di portare coloro che li frequentano ad un determinato livello culturale. Stiamo comunque già prospettando la possibilità della riduzione della durata di questi corsi ad un solo anno.

PRESIDENTE. Possiamo ridare la parola all'ingegner Vita e al professor Valentini che l'hanno chiesta, per una breve integrazione alla loro esposizione, dedicata ai principi della riforma.

VITA, *Direttore dell'ANCIFAP*. Cercando di non ripetere troppo quello che i colleghi hanno già detto, vorrei soffermarmi su alcuni dei quesiti che ci avete inviato, perché ve ne sono alcuni interessanti forse non del tutto lumeggiati finora.

Sul primo quesito vorrei esprimere la convinzione che è da ricercare soprattutto la coerenza fra i programmi di formazione professionale regionale e la programmazione economica di sviluppo del territorio, che non è una competenza centrale, ma regionale, anche se poi i programmi economici di sviluppo territoriale devono essere armonizzati al centro, per essere compatibili reciprocamente. Comunque, ripeto, a mio avviso la formazione professionale deve essere, da un lato, coerente con i programmi di sviluppo regionali e, dall'altro, nel suo interno, deve obbedire alla logica dinamica dell'impiego, evitando la costituzione di vincoli fra

la formazione data e l'utilizzabilità nella occupazione.

Il secondo quesito pone in evidenza una grossa carenza del settore, cioè quella dei sistemi informativi, sia interni che esterni. È luogo comune aprire i dibattiti o le relazioni nel nostro campo dicendo che non si dispone di dati; non si tratta di un vezzo di studiosi, ma di una reale mancanza di dati necessari al sistema per funzionare, per fare i programmi o scendendo ad un caso concreto, per assumere una persona che abbia determinate caratteristiche, in vista dello sviluppo di quel settore dell'occupazione. I dati di cui soprattutto c'è bisogno, sono ovviamente quelli sull'offerta di lavoro, a livello locale, nazionale ed anche internazionale; in secondo luogo occorrono dei dati qualitativi sulla domanda di preparazione che, attraverso delle proiezioni di tendenze, consentano al formatore di fare il proprio mestiere, guardando al futuro e non solo al presente. Inoltre è necessario costituire non tanto dei grossi complessi per un servizio di orientamento, quanto un minimo di servizio di orientamento, di tipo soprattutto informativo, sulla possibilità di lavoro per i giovani e per gli adulti che vogliono o devono « riconvertirsi ». Riteniamo che l'ISFOL sia una sede idonea a fornire una parte di questi servizi e il supporto tecnico necessario circa il metodo delle rilevazioni.

Sul terzo quesito vorrei brevemente fare tre osservazioni che corrispondono ai tre diversi capoversi. L'attuale offerta di servizio di formazione professionale che i centri, gli enti e i programmi regionali danno ai lavoratori, è molto sbilanciata a danno degli adulti; questa tendenza — a mio avviso — va corretta, anche attraverso le indicazioni della legge-quadro, perché abbiamo visto che molte amministrazioni regionali pensano di chiudere il discorso della formazione professionale semplicemente con corsi biennali per giovani. Il secondo capoverso riguarda il dibattuto problema della possibilità (e l'utilità) da parte del sistema formativo di fornire un servizio di addestramento per la manodopera, anche a livello dei qua-

dri intermedi. Si può discutere sulle preparazioni di base che, secondo alcuni, devono essere soltanto di tipo scolastico, perché il quadro intermedio si forma per promozione, ma — a mio avviso — dobbiamo intervenire in questo settore sia per seguire la trasformazione del modo di produrre, sia soprattutto per rendere possibile la più ampia mobilità orizzontale e verticale dei lavoratori. La terza indicazione è — in sintonia ed in accentuazione di quanto hanno detto finora i colleghi degli altri enti — un'indicazione di apertura e di flessibilità per il sistema, che ci consenta di seguire le multi-formi ed articolate esigenze del cambiamento organizzativo, tecnologico, delle mansioni, dei ruoli e dei processi e che ci eviti di finire nelle pastoie dei regolamenti circa le durate dei corsi, che, ad esempio, impediscono di spezzare gli « itinerari » e di alternarli con i programmi di lavoro.

L'alternanza dei periodi di studio con periodi di esperienza attiva deve essere conservata al sistema secondo logiche che non si possono irrigidire.

PRESIDENTE. Forse questo è più facile per un istituto come il suo, che fa parte di un gruppo produttivo, che non per istituti che operano all'esterno dei gruppi produttivi.

VITA, *Direttore dell'ANCIFAP*. È chiaro che se una regione ci fornisce dei dati per noi incompatibili, se cioè l'operazione è tale da avere un interesse che trascende il fine immediato dell'azienda e quindi quello di una pubblica utilità con l'aiuto di denaro pubblico, noi perdiamo quell'occasione perché cadiamo sotto una norma che ci prescrive rigidamente delle durate.

PRESIDENTE. Si potrebbero almeno rimuovere gli ostacoli a questo tentativo.

VITA, *Direttore dell'ANCIFAP*. È su mentalità che fanno ancora troppo aggio sopra i corsi biennali per giovani come termine di paragone che noi rischiamo di

ricadere nel nostro muoverci articolato; ma bisogna fare anche questo e non impedire che i corsi formativi seguano delle logiche aderenti alle esigenze dei lavoratori.

Prima di rispondere al quarto quesito vorrei fare una premessa, chiedendo quasi scusa ai deputati membri del comitato.

La legge-quadro dovrebbe promuovere il massimo di equivalenza tra le possibilità formative che si perseguono entro le tre vie — scolastica, regionale ed apprendistato — con attenzione prevalente a sollevare le condizioni di formazione di coloro che non ricevono formazione professionale o che ne ricevono di deteriorare, puntando cioè sulla qualità di chi ha meno. Credo che su questo punto, cioè sulla famosa fascia dei derelitti della formazione professionale, non sia opportuno realizzare tutta la concentrazione. La concentrazione massima deve avvenire sulle strutture scolastiche, sul prolungamento dell'obbligo e su tutta una serie di discorsi che sembra arrivino allo stesso fine ma che probabilmente arrivano a fini diversi. Quindi il discorso potrebbe complicarsi moltissimo ed il lavoro di questo comitato potrebbe intersecarsi con quello di altri organi. Però, ammesso che vi sia la possibilità di realizzare tale obiettivo a tappe forzate — e vi sono le rigidità del sistema regionale e del sistema scolastico — se non è possibile fare di più, ed in attesa di fare di meglio, occorre perseguire, per le vie possibili, il doppio fine di sollevare le condizioni attuali del sistema di formazione professionale regionale pubblico e privato.

In tutti i colleghi che sono intervenuti stamane è apparsa questa costante preoccupazione di migliorare la qualità e la preparazione.

Secondo me, inoltre, è necessario tentare di facilitare in qualche modo — e ciò sembrerà in contrasto con quanto ho detto prima — il recupero della formazione di aziende attraverso nuove vie, anche attraverso questo aiuto che dovremmo cercare di ricevere dalle aziende in quanto potenzialmente in grado di dare una mano a formare la manodopera, gio-

vane o adulta, che sia priva di formazione professionale.

Il discorso si fa più completo quando si accenna all'apprendistato. Penso sia difficile capire quali sono le norme sbagliate della legge sull'apprendistato, perché anche quelle giuste sono state disattese. Ed è anche difficile capire quali norme nuove aggiusterebbero un sistema cui non è stata dedicata attenzione, per cui non si riesce a capire se esso abbia dato cattiva prova di sé perché era cattivo lo strumento di legge oppure perché tutti si erano ad un certo punto addormentati.

In questo momento corriamo il pericolo di ripetere l'errore di voler incentivare l'occupazione giovanile con il pretesto della formazione professionale. Secondo noi ciò non deve avvenire perché è sbagliato.

Se si vuole incentivare l'occupazione giovanile lo si faccia in altro modo; ma, per piacere, non buttateci tra i piedi la formazione professionale! Se c'è la formazione, il problema dell'occupazione va affrontato in modo molto serio. Teniamo presente, ad esempio che, nel campo dell'industria, i paesi che hanno un'esperienza di apprendistato più positiva della nostra si orientano a ritenere necessario il primo anno organizzato, anche se da parte dell'azienda, come in un centro di formazione professionale. Questo criterio viene seguito in Gran Bretagna, in Germania e negli altri paesi che non hanno un'esperienza negativa in materia di apprendistato.

GRAMEGNA. Lei, cioè, intende dire: metà scuola e metà apprendistato.

VITA, *Direttore dell'ANCIFAP*. Cicli alternati, con una logica che non è quella dell'affiancamento sulla produzione, inizialmente, che non dà luogo ad alcuna comunicazione educativa con effetti formativi.

ZOPPETTI. Le aziende sono in grado di garantire questo?

VITA, *Direttore dell'ANCIFAP*. Non hanno sufficientemente provato e non sono

state spinte a questo; ma bisogna cercare di portarle a questo tipo di ragionamento.

Aggiungerei che mentre nel 1955 poteva non esservi una sensibilità da parte di tanti, oggi la situazione è alquanto cambiata. Però bisogna riaffermare, non riesumare l'apprendistato per rimmetterlo in corsa così com'è.

ZOPPETTI. Ce ne sono ancora cinquecentomila, di apprendisti.

VITA, *Direttore dell'ANCIFAP*. Certo, ma sono diminuiti di molto, almeno nel settore dell'industria.

Si tratta di riprendere, ma in modo nuovo. È necessario che il primo periodo sia più simile alla movenza didattica organizzata che alla movenza di affiancamento. Per quanto riguarda i periodi successivi, i paesi che hanno maggiore esperienza in materia hanno constatato che il sistema modulare è di gran lunga migliore delle ore settimanali di teoria, le quali hanno dato luogo a tutta una serie di inconvenienti in quanto pedagogicamente ingovernabili.

Il professor Valentini, che ha fatto molte esperienze, e positive in questo campo, potrà contraddirmi, però per una integrazione tra momento applicativo e momento concettuale di apprendimento scientifico e tecnico il raccogliere apprendisti che provengano da contesti aziendali diversi in momenti diversi, in aule con un altissimo grado di assenteismo e con una discontinuità basilare non è certo un criterio valido; i tedeschi se ne sono accorti e lo stanno criticando a fondo.

DON PERICOLOSI, *Direttore nazionale del CNOS*. Scusate l'interruzione, ma si potrebbe anche aggiungere che le aziende non hanno dato alcun incentivo. Il diploma rilasciato alla fine del corso a chi avesse frequentato non aveva alcun valore, e questo non rappresentava certo uno stimolo a frequentare.

FIGURA, *Direttore generale dell'ENI-PLA*. C'è un punto fondamentale: il conseguimento dell'idoneità professionale at-

traverso i corsi per apprendisti e la formazione pratica aveva il grave inconveniente che alla fine del rapporto di apprendistato l'apprendista veniva mandato via dall'azienda, non essendo affatto prescritta l'assunzione con la qualifica raggiunta.

Avevo sorvolato su questo argomento pensando di potervi tornare in un secondo momento.

VITA, *Direttore dell'ANCIFAP*. Mi auguro che la legge quadro affronti con una visione unitaria, e in tempi brevi, il problema, dal momento che l'apprendistato è indubbiamente da recuperare. Altrove si cerca di giudicare un'azienda dal modo in cui affronta il problema degli apprendisti. Altrove si chiede agli istruttori che si occupano degli apprendisti di avere un diploma apposito; noi non abbiamo niente del genere: neanche con le recenti conquiste dei lavoratori è venuto in mente a qualcuno di utilizzare le 300 ore a disposizione dei lavoratori per creare istruttori. Credo che ci siano molte persone che si sentono in grado di istruire altri giovani. Vorrei sottolineare che senza persone preparate e senza una concentrazione sul ruolo formativo, l'azienda fa passi lentissimi in materia, e questi passi, tuttavia, sono legati ai controlli legittimi che finora non hanno effettivamente operato.

Al quesito numero 5 vorrei accennare soltanto. Qualunque sia la nuova disciplina del collocamento, credo che siamo tutti d'accordo — e qualche collega ha già enucleato questa esigenza — sul fatto che vanno resi più precisi i rapporti con quelli che voi chiamate i meccanismi istituzionali della formazione professionale. Cioè lo schema d'opera classico della politica dell'impiego va completato nel quadro in cui siamo abituati a vedere le attività formative. Gente che, come noi, è abituata a fare della formazione e poi vede a lungo disoccupati o fortunatamente occupati i giovani, e qualche volta anche gli adulti, è meno pronta a percepire la necessità di un collegamento preciso tra la formazione ed il successivo inserimento o reinserimento al lavoro. Ca-

pita, in questo modo, che dispositivi di legge che regolano le precedenze dei lavoratori nell'inserimento all'impiego, vadano in collisione con preparazioni acquisite da altri lavoratori.

Noi diciamo: avviate alla formazione chi deve essere avviato al lavoro. Le persone che, secondo il legislatore e i responsabili della applicazione della legge, hanno più diritto di ottenere un posto di lavoro, vengano avviate per tempo alla preparazione, in modo da poter essere immessi più consapevolmente nella posizione lavorativa. Ora abbiamo gruppi di giovani in possesso di qualifiche finalizzate all'ingresso di un determinato settore produttivo, che trovano molta difficoltà ad essere occupati perché altri lavoratori hanno più diritti di loro. Bisogna risolvere il problema dell'adeguamento dei meccanismi in modo che la formazione prenda il suo posto nella serie di operazioni che realizzano la successione della politica attiva della manodopera. La formazione professionale che intervenga a determinare l'inserimento di un'azienda, in un processo produttivo, è segno di mobilità ed ha bisogno di sostegno preciso. Non bisogna, comunque, creare conflitti tra chi ha e chi non ha una formazione professionale. Che la contrattistica sia attenta a sostenere la mobilità con la formazione, che gli accordi locali per la mobilità negoziale tengano conto del momento formativo, che la prassi non scavalchi, quando è necessario, il momento formativo.

Per quanto riguarda il quesito relativo all'ISFOL, la nostra risposta coincide con il parere che la commissione Giannini ha dato in ordine al completamento dell'ordinamento regionale. Leggo le due righe: adeguare le funzioni al nuovo quadro di ripartizione di competenze tra Stato e regioni in materia di formazione professionale e consentire alle regioni una più significativa presenza negli organi dirigenti dell'istituto, in particolare nel consiglio di amministrazione. Cioè la presenza regionale è debole e va rinforzata.

Il quesito numero 7 parla dell'attività degli enti privati. Se la regione fa dei

piani di formazione che corrispondono a funzioni di pubblico interesse, li affida, per la loro attuazione, sia a propri enti regionali sia ad enti privati. In questo caso il sistema regionale deve darsi degli strumenti di controllo di idoneità, ad esempio per vedere se un centro di formazione professionale sia compatibile con i caratteri dell'economia territoriale, se svolga determinati programmi, se sia inserito nella programmazione economica regionale, se sia finalizzato all'impiego del personale.

La garanzia di selezione, di formazione di perfezionamento di questi centri deve essere richiesta, però, secondo me, non può essere posta in una norma dell'amministrazione regionale. Si deve costituire un corpo di consulenti tecnici per verificare i progetti che i centri elaborano e per rendersi conto se un ente di formazione è in grado di sviluppare questi progetti; altrimenti, se quello che viene dichiarato sulla carta non corrisponde alla realtà o se l'ente entro un certo tempo non riesce a mettersi in regola, è giusto che sparisca.

Non vorrei però che l'ingerenza delle regioni venisse ad impedire il reclutamento di personale tecnico subordinando, per esempio, le capacità tecniche al possesso di un certo titolo di studio. È chiaro infatti che nessuno di noi, in tutte le esperienze che abbiamo fatto in questo settore, ha reperito un tecnico di carpenteria, tubisteria o saldatura se non nel settore operativo e se non sulla base di scelte che tengono conto soprattutto del fattore operativo.

VALENTINI, *Direttore generale dell'ENAIIP*. Sarò rapidissimo, dati i ristretti tempi che la Commissione ha a sua disposizione.

Mi sembra che vi siano in questa fase due ostacoli: il primo è quello della legiferazione a livello regionale, che si presenta in un momento piuttosto scoordinato; il secondo è quello della legiferazione a livello nazionale, con tutti i provvedimenti che stanno per iniziare il loro *iter* in questo periodo, come, ad esempio,

la proposta di legge per la disoccupazione giovanile, il provvedimento per la riconversione industriale, quello per il collocamento e la legge-quadro cui la Commissione ha finalizzato questa audizione.

Secondo la nostra esperienza, il nodo fondamentale che non si è arrivati a sciogliere dopo tanti anni è quello del pluralismo, cioè arrivare a una soluzione che tenga conto della realtà politica e sociale in cui oggi ci troviamo.

Il secondo punto di fondamentale importanza cui la legislazione regionale non ha dato alcun contributo, anche se era in condizione di farlo, è quello dell'analisi continua del problema della professionalità su base regionale e territoriale. In proposito l'ISFOL, come momento di coordinamento tecnico e metodologico delle assunzioni, mi pare possa assumere funzioni di enorme importanza.

Il terzo punto è quello della elaborazione di qualifiche minimali per i vari livelli di personale qualificato. È un problema che va risolto in sede regionale, perché la formazione deve essere flessibile e aderire alle diverse realtà che via via si presentano; la competenza degli organi centrali riguarderà la fase di raccordo anche a livello internazionale, nell'ambito della Comunità europea. Va d'altro lato sottolineata, entro certi limiti fissati dalla normativa, la libertà di elaborazione culturale e pedagogica dei contenuti, al punto che ogni tentativo, sia pure surrettizio, di statalizzare produzione e contenuti deve essere a nostro avviso assolutamente bloccato. Il quarto punto è che il sistema adottato deve essere sì flessibile, ma non deve essere permesso il passaggio lavoro-scuola e scuola-lavoro, con la cerniera intermedia rappresentata dalla formazione professionale. Io credo che vada sottolineato anche l'aspetto, talvolta sottovalutato, del continuo aumento delle domande per accedere a funzioni impiegate pubbliche o parapubbliche. Questa espansione, che è determinata da fattori non di qualità o di ruolo ma di *status*, fa saltare i punti di riferimento che sono all'interno del sistema sia scolastico sia regionale.

Il quinto punto è relativo al problema della gestione, che va risolta in termini di associazionismo, lasciando che gli enti territoriali minori realizzino interventi integrati e con stimoli reciproci rispetto ad alcuni enti di formazione professionale che, senza perseguire fini di lucro, abbiano a monte fondamenti associativi, culturali, formativi e sindacali.

Riteniamo che abbiano diritto di cittadinanza coloro che hanno un messaggio elaborato in termini complessivi nazionali e non abbiano, in questo settore eminentemente formativo, diritto di cittadinanza coloro che di questo messaggio non possono avvalersi per elaborare le proposte formative.

Per quanto riguarda il sesto punto e precisamente il controllo da parte degli enti pubblici sulla qualità dell'intervento, sulla capacità di elaborazione e sperimentazione, sulle caratteristiche del personale, sugli aspetti organizzativi e amministrativi si è parlato giustamente di pubblicità dei bilanci, di controlli *in itinere*. Inoltre vi è la necessità di introdurre un sistema di congegni di istruzione per lavoratori adulti senza i quali è impossibile un passaggio dal sistema della prevalenza giovanile alla prevalenza adulta.

Questo discorso è già stata fatto in altri paesi e si sta avviando per quanto riguarda la legge di riconversione industriale; ora, la preoccupazione che noi abbiamo si ricollega al fatto che il provvedimento relativo alla riconversione industriale fa riferimento all'azienda per la formazione del personale. Quale persona impegnata nel campo educativo, ho seri dubbi che l'azienda sia in grado di portare avanti il discorso formativo.

In questa prospettiva riteniamo che il discorso della formazione professionale in azienda vada, in un certo senso, concordato tra sindacati e datori di lavoro e realizzato da entità formative e non già delegato ad entità autonomamente produttive.

Vorrei dare una indicazione di possibile soluzione tra la diatriba che è emersa dalle variegate proposte; da un lato si è parlato di corsi brevi in relazione al

problema dell'insegnante a termine e dall'altro si è parlato di corsi lunghi, con programmi quinquennali che diano respiro e tranquillità al personale. Questo non per dare un ulteriore privilegio ad una categoria, ma perché è una categoria che è costantemente inserita in un processo dinamico.

In questo senso vorrei anche richiamare il nostro disaccordo con una parte delle conclusioni della già citata commissione Giannini quando sottolinea la necessità di delegare in esclusiva alla dimensione regionale i problemi dell'aggiornamento del personale insegnante, non già per uno scarico di responsabilità e di competenze, ma perché il discorso del personale è un problema di estrema delicatezza. Basti pensare, a questo proposito, all'attuale situazione della nostra università.

Infine, vorrei dire che il discorso dell'apprendistato, a nostro avviso, deve essere in un certo senso abolito fino al sedicesimo anno di età; dal sedicesimo al diciannovesimo anno di età la soluzione è da ricercarsi attraverso una sostanziale modifica del contratto di apprendistato, prevedendo un nuovo rapporto tra scuola e lavoro. Si dovrebbe prevedere un nuovo rapporto scuola-lavoro in cui si possa disporre di un monte-ore studio di cui poter usufruire nel momento in cui maturano certe esigenze e certe possibilità di apprendimento.

Per quanto riguarda il problema dei corsi brevi e dei corsi lunghi è vero che la tendenza è quella di una modularizzazione, nel senso di partire dalle esigenze di ciascuno per arrivare a determinati traguardi.

L'altro discorso che volevo trattare è quello relativo al fondo nazionale; noi siamo in presenza di un Fondo nazionale per la formazione professionale che ogni anno arriva a circa 130 miliardi, che sono indubbiamente insufficienti, mentre nel contempo perdiamo 40 miliardi della Comunità europea a favore della Gran Bretagna, perché non siamo riusciti a gestirci il Fondo sociale europeo.

Il Fondo nazionale, a mio avviso, dovrebbe essere unico e non suddiviso come è attualmente; mentre si dovrebbe prevedere un coordinamento di interventi che dia delle risposte complessive ai problemi che ci troviamo ad affrontare.

Nella ristrutturazione del Fondo si dovrebbero prevedere cinque punti di riferimento. Il primo dovrebbe prevedere cinque punti di riferimento primari: il problema del personale insegnante, il problema degli adulti che sono in precaria occupazione e che accedono ai nostri centri, il problema delle spese di gestione ordinaria, il problema delle spese per le attrezzature ed infine il problema delle spese per assistere la mobilità dei lavoratori.

PRESIDENTE. La ringrazio nuovamente, professor Valentini. Penso che ora abbiamo il quadro completo e devo dire che il materiale raccolto è molto vasto e meriterà una approfondita riflessione. Prego tutti gli intervenuti di lasciarci i documenti preannunciati, perché su di essi sicuramente la Commissione intenderà ritornare.

Gli onorevoli colleghi possono ora, se credono, rivolgere agli intervenuti alcune brevi domande, volte a lumeggiare aspetti rimasti in ombra e a superare eventuali contraddizioni.

GRAMEGNA. Dopo aver ascoltato i rappresentanti delle regioni, quelli dell'SFOL, dell'INAPLI, ENALC e INIASA e quelli della direzione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, abbiamo voluto ascoltare voi, che siete gli operatori del settore, per poter acquisire tutti gli elementi utili alla elaborazione di un progetto di legge, il più vicino possibile alle esigenze del paese e alla realtà che ci circonda. Più volte è stata annunciata la presentazione di un provvedimento da parte del Governo; il 15 aprile 1975 il sottosegretario Del Nero ha detto che un disegno di legge era ormai alla fase del concerto, ma nulla ancora è stato concretizzato. Se ci fosse stato un disegno di legge, ovviamente il nostro discorso, an-

ziché soffermarsi sui quesiti posti, sarebbe entrato nel merito delle posizioni, per arrivare alla definizione di un provvedimento che tenesse conto della realtà odierna.

Purtroppo questo non si è verificato; comunque posso dichiarare che il gruppo comunista presenterà a giorni una propria proposta di legge e che pertanto tutte le informazioni che ci avete fornito saranno utilizzate nell'elaborazione del provvedimento. Sarebbe stato opportuno che fossero oggi presenti — come all'inizio della indagine conoscitiva — i rappresentanti del Ministero del lavoro e del Ministero della pubblica istruzione, perché, nella elaborazione del disegno di legge, avrebbero potuto meglio tener conto delle posizioni che ognuno ha espresso.

Noi riteniamo che le questioni relative alla legge-quadro sulla formazione professionale devono essere opportunamente raccordate con i problemi relativi alla riforma della scuola media superiore, alla legge sul collocamento e alla riforma dell'apprendistato. In questo ultimo settore non si tratta di « mettere delle pezze », bensì di arrivare ad una completa riforma dell'apprendistato che tenga conto delle realtà nuove, degli apporti dati e delle visioni che dobbiamo avere per lo sviluppo del nostro paese.

A questo punto vorrei rivolgere alcune domande a tutti, e in modo particolare agli amici dell'ECAP e dell'ENFAP. In primo luogo vorrei sapere come concepiscono il rapporto fra la formazione professionale e la riforma della scuola media superiore; in secondo luogo, come si può raccordare la formazione professionale con la futura nuova legge sul collocamento; in terzo luogo, quale debba essere il rapporto fra la legge-quadro sulla formazione professionale e la riforma dell'apprendistato; inoltre vorrei conoscere la loro opinione sui problemi della formazione professionale in relazione alla disoccupazione intellettuale e — domanda un po' ostica — il loro giudizio sul primo periodo di attività delle regioni in materia di formazione professionale.

NOBERASCO. Molto brevemente, anche perché quanto sto per dire esula forse dai discorsi sin qui fatti. È ovvio che non possiamo ignorare il momento di estrema gravità che stiamo attraversando, anche se siamo contrari — d'accordo quindi con quanto è stato qui sostenuto — a certe impostazioni che vorrebbero, attraverso i corsi di addestramento professionale, pensare di risolvere le questioni riguardanti l'occupazione; la domanda che vorrei porre è quindi la seguente: a quali iniziative di ordine straordinario, finalizzate in accordo con le regioni, è possibile dar vita per poter addivenire ad uno sviluppo di attività di formazione che siano *part-time*, comprendenti attività di tipo scolastico e utilizzazione nelle aziende, onde dare a quella configurazione, che da parte dello stesso Presidente del Consiglio Andreotti è stata fatta, di un certo avvio al lavoro in una forma straordinaria di giovani per i quali è urgente provvedere, non già un'istruzione professionale fine a sé stessa, prevalentemente a fini assistenziali, ma una possibilità di sbocco organico.

La seconda domanda è se, sempre in ordine a questioni di emergenza, ritenete che il Ministero del lavoro debba adottare iniziative straordinarie, delle quali, confesso, purtroppo non abbiamo avuto sentore nella replica che il Ministro del lavoro ha fatto agli interventi dei membri di questa Commissione nel corso dell'esame dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro per l'anno finanziario 1977.

BURO MARIA LUIGIA. Vorrei chiedere ai rappresentanti degli enti che svolgono attività per la formazione professionale degli handicappati quali difficoltà o quali possibilità reali vi sono per l'inserimento di questi ultimi nelle aziende; se cioè il discorso dell'inserimento reale degli handicappati nell'attività produttiva è puramente strumentale, in quanto resta pur sempre caratterizzato dal dato dell'emarginazione, oppure se vi sono effettive possibilità di inserimento di quei soggetti nel mondo produttivo; e se non ritengano che

tale discorso debba essere recepito a livello di legge-quadro.

MAROLI. Sono qui presenti i rappresentanti di dieci degli enti che in Italia sono impegnati nella formazione professionale.

Se da un lato concordo con loro nel criticare il mancato coordinamento delle attività di formazione professionale da parte dello Stato e delle regioni, dall'altro mi domando se non sia il caso di trovare un modo di coordinare fra loro anche le attività di questi enti. Uno dei rappresentanti qui presenti ha detto che la formazione professionale dovrebbe essere svolta soltanto dagli enti che sono collegati con il movimento sindacale. A me pare difficile che si possa sostenere questa tesi fino in fondo, anche se possiamo comprenderne le ragioni. Poiché allora vi sono tutti questi enti dei quali non possiamo chiedere l'unificazione, io domando ai loro rappresentanti come giudicherebbero un'eventuale norma della legge-quadro che favorisse il più possibile un'intesa ed un coordinamento a livello nazionale, regionale e comprensoriale. Inoltre domando loro se la anzianità media del corpo insegnante ponga in evidenza una stabilità oppure un ricambio frequente del personale docente.

RAMELLA. Siamo di fronte — e ce lo hanno confermato i rappresentanti degli enti — a due esigenze fondamentali e ad un dato di fatto.

Le due esigenze — a parte le sottolineature che ciascuno ha fatto sul discorso della formazione professionale come preparazione e come conseguenza della mobilità derivante dalla riconversione produttiva e che a me sono sembrate delle forzature poiché credo che dato essenziale della formazione professionale debba rimanere quello della formazione soprattutto nella fase post-scolastica — riguardano il discorso della formazione professionale per i giovani che escono dalla scuola finalizzata al lavoro stabile — e su questo tutti abbiamo la stessa visione del problema — e, in secondo luogo, il di-

scorso della formazione professionale come finalizzata alla mobilità conseguente alla riconversione produttiva.

Il dato di fatto è costituito dal cambiamento obiettivo che sta avvenendo nell'organizzazione del lavoro attraverso un dibattito a livello tecnico ma soprattutto a livello politico-sindacale. Da questo deriva la necessità della creazione non solo e non tanto delle qualifiche e specializzazioni tradizionali.

Il rappresentante dell'ANCIFAP ricordava stamattina che presumibilmente si sboccherà in una situazione in cui all'operaio non verrà richiesta tanto una qualifica specifica quanto una capacità di adattarsi, governando così l'organizzazione del lavoro senza più essere subordinato ad essa.

Detto questo desidero sapere, soprattutto dal rappresentante dell'ente la cui attività si svolge per conto del gruppo IRI, quale cambiamento in termini di metodo e di politica della formazione professionale si riconduce a questo tipo di realtà.

Sia il discorso fatto da don Pericoli sia quello fatto dall'ingegner Vita sono discorsi relativamente « privilegiati » rispetto a quelli di altri enti, in quanto il CNOS e l'ANCIFAP poggiano la loro attività su un certo tipo di rapporto con le aziende o intendono instaurare tale tipo di rapporto. Se noi, come è nostra intenzione, avviamo un discorso di coordinamento e di equilibrio, nella prima fase della formazione professionale, tra la formazione stessa ed il lavoro, a quel punto il discorso della formazione professionale deve passare anche attraverso strutture che non sono le solite strutture dei centri oggi esistenti — tornii magari un po' obsoleti e via dicendo — ma strutture più moderne. Da questo punto di vista possono anche essere utilizzate le strutture aziendali.

Altra questione, che vorrei porre in particolare al professor Valentini e che deriva dalle precedenti, è quella relativa alla risposta politica da fare alla necessità di programmazione che oggi tutti av-

vertiamo. Finora le risposte politiche a tale necessità si sono differenziate a seconda degli enti i cui rappresentanti hanno preso la parola. Siamo di fronte ad un processo di riconversione che, secondo le intenzioni del Governo, dovrebbe essere presto avviato e che dovrebbe comportare anche una modificazione della organizzazione del lavoro e quindi la necessità di nuove qualifiche e di nuovo tipo di lavoratore, senza stare troppo a teorizzare. In questa logica evidentemente il problema fondamentale è quello della programmazione, finalizzata alla soluzione del problema del post-lavoro, come ha ricordato l'ingegner Vita. L'onorevole Noberasco ha detto poco fa che se non si avvia un discorso di programmazione si continuerà magari a sfornare tornitori quando non ve ne sarà più bisogno e vi sarà invece bisogno di altre qualifiche che i centri di formazione non potranno attribuire. Allora, se c'è questa necessità di programmazione — programmazione che a livello nazionale è assai complessa e difficoltosa, per cui deve svolgersi soprattutto a livello territoriale e regionale — mi domando quale sia, a questo punto, la funzione della regione. Se noi diciamo che spetta alla regione programmare gli investimenti, creare posti di lavoro e dare indicazione agli enti esistenti per la formazione professionale, facciamo un certo tipo di discorso; discorso che cambia se invece diciamo che anche la formazione professionale, in quanto strumento di programmazione, deve (se non subito, in prospettiva) essere una delle funzioni regionali. Su questo vorrei chiedere una verifica, perché penso valga la pena di individuare le posizioni degli enti rispetto alla eventualità che la formazione professionale venga affidata direttamente alla regione nell'ambito di una politica di riconversione.

PALOMBY ADRIANA. A me pare che abbiamo avuto dai rappresentanti degli enti molte indicazioni e soprattutto un apporto di esperienze che ci sono molto utili e che hanno riportato in superficie tutta una quantità di problemi che alcuni di noi vivono per tradizione professionale,

ma che per altri possono essere nuovi. Certo susciterà perplessità il fatto che si inizi una simile discussione in un momento in cui si devono affrontare i problemi del risanamento dell'economia e della attuazione di un piano di riconversione per l'incentivazione della produttività, per cui la formazione professionale pare assumere un valore più strumentale che sostanziale.

A mio giudizio, poiché da varie parti vengono avanzate proposte sull'occupazione giovanile e qualcuna anche sull'apprendistato, anche se frammentaria, deve essere fatto una volta per tutte un discorso serio sulla formazione professionale, non in maniera limitata ai problemi della giornata ma tenendo conto di una proiezione futura della società. E allora vorrei domandare: se crediamo che la formazione professionale non sia soltanto un fatto di promozione tecnica e professionale in senso stretto ma invece un fatto di cultura, che assume un valore importantissimo in una società nella quale la tecnologia sta disumanizzando l'uomo — per cui l'uomo necessita sempre di più di una informazione e di un retroterra culturali che gli permettano di essere protagonista del processo che oggi si svolge in tutta la società — non sarebbe il caso non solo di rivedere le metodologie, non solo di accedere al criterio della polivalenza, ma di avere anche quel raccordo continuo con la formazione scolastica?

La seconda domanda la pongo in modo specifico al rappresentante dell'ANMIL, che ha sollevato l'importante problema della rieducazione professionale. Vorrei sapere se vede tale problema limitatamente alla sola categoria degli inabili per cause di lavoro — che noi dobbiamo ritenere una categoria benemerita della società —, o se crede che debba essere impostato secondo linee generali, così come avvenne a Varsavia nel 1972, al Congresso internazionale per il recupero e il reinserimento degli handicappati. Cioè il dottor Monticelli vede la rieducazione come fatto umano e sociale, attraverso il quale il minorato viene inserito nel mondo del lavoro, e non con la copertura di una im-

posizione di legge che lo fa sentire un peso morto nell'azienda, bensì fornito della preparazione necessaria, per cui recupera la sua speranza di uomo per rientrare alla pari con gli altri nel processo produttivo?

BERTANI ELETTA. Credo che ci troviamo di fronte ad una esigenza di rinnovamento delle strutture e dei contenuti del sistema della formazione professionale nel nostro paese, e credo altresì che vada sottolineato il rapporto stretto che esiste tra tale esigenza e i vari problemi dello sviluppo economico, della struttura produttiva e così via.

Siamo anche di fronte al bisogno di rispondere ad una domanda di professionalità che cresce nei lavoratori; credo, inoltre, che questa domanda di tipo nuovo coinvolga quella parte del mondo del lavoro che è rappresentata dalle donne.

Poiché siete stati tanto ricchi di informazioni, ma non su questo punto — tranne qualche riferimento fatto dal rappresentante dell'INIPA — vorrei chiedere quale sia la situazione qualitativa e quantitativa della partecipazione femminile alla formazione professionale e quali siano, in base alle esperienze che vivete direttamente, i vostri orientamenti e le vostre opinioni circa la necessità di rispondere in modo nuovo a questo problema, che non rappresenta certo un elemento settoriale ma un dato di fondo del nuovo sviluppo economico e sociale del nostro paese.

LODOLINI FRANCESCA. Vorrei fare una premessa di carattere metodologico. Ritengo che assommare dopo cinque ore di interventi di qualificatissime persone un fiume di domande può essere una soluzione dispersiva. Mi domando se non sarebbe il caso alla fine di ogni intervento rivolgere alcune domande e ricevere subito le risposte.

PRESIDENTE. Mi sembra che la sua proposta sia un po' tardiva. Le assicuro comunque che la terremo presente per le prossime sedute dell'indagine.

LODOLINI FRANCESCA. Quanto al merito dei problemi che sono stati affrontati, vorrei qualche chiarimento sull'aspetto relativo alla frequenza dei corsi, specialmente nel sud, da parte di giovanissimi e di donne.

In ordine poi all'aspetto inerente ai docenti, vorrei sapere in quale modo avviene attualmente il loro reclutamento. Rivolgo questa domanda perché ci sono molti insegnanti che, non trovando occupazione nelle strutture scolastiche, vanno ad insegnare in questi corsi. Per la loro assunzione non si presuppone una graduatoria? Inoltre, come dovrebbe avvenire la formazione dei docenti? Mi sembrano, queste, precisazioni molto importanti: non possiamo andare avanti a parlare di corsi professionali senza dire chi li tiene e in che modo viene abilitato a tenerli.

PRESIDENTE. Vorrei sollecitare i colleghi a non esprimere motivazioni, ma a formulare solo domande.

FERRARI MARTE. Vorrei chiedere al rappresentante dell'ECAP-CGIL se ritiene che l'auspicata presenza pluralistica nel settore della formazione, implica l'esistenza di più enti anche nella gestione e se sono stati costituiti comitati di gestione nei centri oggi esistenti.

ZUECH. Vorrei sapere dal dottor Crispolti se ritiene adeguato il controllo sulla presenza degli allievi o se esso debba essere rivisto. Mi risulta infatti che nella mia provincia si fanno anche dei corsi-fantasma.

ZOPPETTI. Al rappresentante degli enti che sono emanazione delle organizzazioni sindacali vorrei chiedere il suo giudizio circa i corsi di formazione professionale che si sono tenuti alla CGS di Monza e su quelli che si stanno facendo alla Innocenti di Milano.

Al professor Valentini invece vorrei chiedere se non ritiene che gli stanziamenti che vengono predisposti dallo Stato debbano essere finalizzati in maniera precisa regione per regione.

PRESIDENTE. Alcune delle domande sono senz'altro fuori tema. La prima dell'onorevole Zoppetti, per esempio, ed anche quella dell'onorevole Noberasco circa le iniziative immediate da prendere, domanda che andrebbe semmai rivolta al Governo. L'ambito in cui noi possiamo muoverci è ristretto; l'indagine è finalizzata alla predisposizione della legge-quadro.

Prego quindi il dottor Monticelli, chiamato in causa dall'onorevole Maria Luigia Buro e dall'onorevole Adriana Palomby, di voler rispondere.

MONTICELLI, *Direttore di servizio dell'ANMIL*. La prima domanda riguarda il collocamento degli invalidi sul lavoro: se esso abbia carattere forzoso o se invece gli invalidi siano accettati dall'industria. Devo rispondere che, se in un primo momento l'inserimento dell'invalido può sembrare forzoso, successivamente il datore di lavoro si ricrede perché il loro rendimento è identico a quello degli altri lavoratori. È necessario naturalmente anche un intervento da parte dello Stato che faccia comprendere che un invalido, una volta rieducato, rende quanto un lavoratore valido.

Con la seconda domanda si vuole conoscere se l'attività di rieducazione professionale debba essere estesa, nelle sue linee generali, a tutti gli invalidi. Ho parlato soltanto degli invalidi del lavoro, però so che esistono altri enti che svolgono questa attività di rieducazione professionale in favore di altre categorie di invalidi, come so che in altri paesi questa attività è unificata.

Comunque, è ovvio che tutte le metodiche rieducative che inseriscono invalidi del lavoro possono essere estese agli altri invalidi.

Come ho già detto all'inizio del mio intervento, il momento fondamentale per un buon successo della rieducazione professionale è una selezione psico-attitudinale valida; infatti, una volta che l'invalido è stato riconosciuto idoneo per alcune attività, può essere benissimo riabili-

tato, sempre che ci sia la volontà dell'invalido.

PRESIDENTE. Per quanto riguarda il problema del pluralismo, che è stato sollevato nel corso della discussione, vorrei dire che questo è un valore da tutti rispettato e riconosciuto; c'è però la preoccupazione che un eccesso di pluralismo comporti una dispersione di energie; d'altro canto, è stata enunciata l'esigenza che in ogni caso, di fronte al pluralismo, vi sia un coordinamento di questa pluralità di enti e di iniziative. Su questo problema sarebbe bene sentire i rappresentanti degli enti che desiderano prendere la parola.

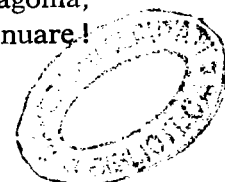
COLAROSSO, Segretario generale dell'ECAP-CGIL. A questa domanda desidero rispondere con una lettura del documento unitario CGIL-CISL-UIL della primavera di quest'anno. Nel documento si afferma che comunque tra le organizzazioni sindacali non vi è sempre una unanimità di valutazioni in ordine alla sistemazione dell'assetto istituzionale che dovrebbe seguire la fase attuale. Nel documento si prende in considerazione il momento contingente e si afferma che: « pur permanendo valutazioni diverse sulle prospettive più generali di assetto istituzionale della formazione professionale, la federazione CGIL-CISL-UIL ritiene che attualmente sia valido un impegno politico che garantisca responsabilità gestionali agli enti di emanazione sindacale. Al momento non sembra possibile, né opportuno, abbandonare un patrimonio di iniziative, di esperienze e di uomini, quale garantisce la presenza su scala nazionale dei nostri enti; al contrario occorre impostare con urgenza maggiore programmi di maggior valore della nostra attività al servizio del lavoro, in modo che essa possa costituire una sorta di punto di riferimento per tutte le attività di formazione professionale delle regioni ».

Nella situazione attuale il nostro impegno è quello di tentare di estendere il più possibile il settore pubblico nella gestione delle attività di formazione profes-

sionale riducendo gradualmente l'area privata, quando questa non risponde alle esigenze politiche poste da una iniziativa di programmazione e di controllo nell'attività di formazione professionale.

VALENTINI, Direttore generale dell'ENAIIP. Vorrei aggiungere a ciò che ha detto l'amico Colarossi alcune considerazioni circa una concezione più qualitativa del pluralismo, che le ACLI hanno al loro interno, e che riguarda non solo l'efficienza del servizio in termini di rispondenza a certi bisogni quantitativi o qualitativi della collocazione della mano d'opera, ma anche la necessità di salvaguardare nel nostro tessuto sociale e culturale una capacità di elaborazione critica ed autonoma, come condizione senza la quale non è possibile parlare di reale pluralismo nel nostro paese. Infatti il pluralismo, a nostro avviso, non è solo pluralismo dei partiti o dei sindacati, ma anche pluralismo nel campo sociale. Questo vuol dire disporre di una propria struttura pubblica finalizzata al pubblico coordinamento che consenta di sviluppare questo tipo di ricerca di cui anche l'amico Colarossi parlava in rapporto alla modifica della struttura dell'organizzazione del lavoro, e anche in rapporto alla società civile in senso lato. Per esempio, la legge sulla formazione professionale approvata dalla regione Emilia-Romagna va in questa linea, e ritengo sia estremamente positiva.

DON PERICOLOSI, Direttore nazionale del CNOS. La linea seguita dal dottor Colarossi non mi sembra sia accettabile: il nostro è un pluralismo che deriva da una determinata visione della democrazia in quanto tale, da un comportamento democratico in quanto tale, e quindi non è accettazione di uno stato di necessità. Non mi sembra corretta un'impostazione del genere, ed anche come cittadino sento una repulsione di fronte ad una tale prospettiva. Preferisco che mi si dica di no subito, piuttosto che darmi un tempo per morire e intanto farmi vivere in agonia; non me la sentirei proprio di continuare!



Per me il pluralismo deve essere inteso nel senso di garanzia della libertà di indirizzi culturali e metodologici. Non vedo perché un gruppo di persone non possa riunirsi e costituire un'associazione economica, sportiva o medica; né perché non si debba ammettere il pluralismo, che è ricchezza. Non nascondo che su questo terreno vedo una insidia per la stessa libertà dei cittadini.

Esigiamo un pluralismo per cui ogni ente, a parità di servizi prestati, goda di una parità giuridica ed economica; ogni ente deve essere riconosciuto per quello che è, non per l'etichetta che porta; non si può privilegiare questo o quello, se è vero che siamo tutti cittadini e lavoratori. Queste discriminazioni mi danno proprio fastidio! Inoltre la pluralità degli enti è a garanzia delle famiglie, che sanno di poter far avere ai figli una educazione che, in linea di principio, condividono; soffocare questo pluralismo vorrebbe dire mortificare tutta una tradizione culturale italiana di larghe vedute, che ha sempre accettato quanto c'è di bello e di buono nella società.

È necessario un pluralismo senza preclusioni per nessuno; se, ad esempio, i testimoni di Geova volessero tenere dei corsi di addestramento professionale, bisognerebbe consentirli; la libertà di associazione non è un diritto che chiediamo per noi, è un diritto sacrosanto che dobbiamo riconoscere a tutti.

Per quanto riguarda la pluralità degli enti, noi, come enti cattolici, abbiamo formato una confederazione che tende ad unificare questo servizio in un alveo comune, perché il problema — a nostro avviso — non è tanto quello della quantità, quanto quello della qualità del servizio fornito...

PRESIDENTE. Se permette, don Pericolosi, mi pare che sui principi da lei enunciati sia difficile non essere d'accordo; però lei ha anche detto che, a parità di servizi, deve corrispondere parità di trattamento. Le vorrei fare presente che questa parità di trattamento implica un controllo sui costi e sui ricavi.

DON PERICOLOSI, *Direttore nazionale del CNOS*. Noi siamo favorevoli ai controlli.

PRESIDENTE. Però si renderà certamente conto che, quando lei dice che il problema non è quello della quantità ma quello della qualità, le cose si complicano, perché un controllo sull'efficienza diventa assai più delicato e difficile. Ritengo che il pluralismo, che è un principio da rispettare, debba trovare dei limiti sia in un controllo sui costi e sui risultati, sia in un momento di coordinamento, per evitare dispersioni eccessive.

ROTA, *Presidente dell'IAL-CISL*. Questa mattina il collega Colarossi ha letto un passo del documento unitario dei sindacati, in cui per la verità le posizioni espresse dalle confederazioni sono abbastanza distinte ed autonome. Ciò sta a significare la ricchezza e la vastità dei problemi che i sindacati sanno di avere di fronte nel campo della formazione professionale, nonché i differenti modi con cui ognuno pensa di affrontarli. Vi sono tuttavia dei punti fermi che dobbiamo tenere presenti. In primo luogo, quando parliamo della riduzione della pletera di enti, lo facciamo perché tutti siamo d'accordo che bisogna combattere il parassitismo e la strumentalizzazione dei soldi della comunità; in secondo luogo, quando parliamo di riduzione degli enti, non intendiamo ridurre il volume delle attività di formazione professionale — perché il nostro paese è uno di quelli in cui si fa ancora molto poco in questo settore —, dobbiamo anzi aumentare tale volume, e dobbiamo vigilare non solo sul dato quantitativo, ma anche sulla qualità dell'opera svolta, perché non sempre la quantità è sinonimo di qualità.

In terzo luogo faccio notare che molte volte si confonde il problema del pluralismo degli enti con quello del finanziamento. Nessuno mette in discussione l'associazionismo; il problema è però un altro, quello, cioè, della utilizzazione dei fondi pubblici. Su questo vi è ancora qualche dubbio, ma per me il dubbio è

divenuto certezza, dal momento che mi sono reso conto che questi soldi vengono prelevati soprattutto dalle tasche dei lavoratori. Non a caso nel 1972 i sindacati hanno detto — forse con una certa ingenuità — che volevano la gestione globale della formazione professionale, essendo i fondi costituiti dai soldi dei lavoratori.

Non vogliamo che nel campo della formazione professionale si crei, come nella scuola, una selezione fra coloro che possono andare a frequentare corsi privati e gli altri, i figli dei poveri, costretti a frequentare corsi pubblici. I poveri sono costretti a frequentare questi ultimi e pertanto la libertà di scelta è riservata ai figli dei ricchi.

Un quarto ed ultimo aspetto da non sottovalutare è costituito, in tale contesto, dal problema degli insegnanti. Se riteniamo — e si noti che ho detto « riteniamo » — che nel campo della formazione professionale debba esserci una pluralità di presenze, coerentemente non possiamo ritenere che vi sia una graduatoria nella scelta degli insegnanti, perché questo obbligherebbe all'assunzione dei primi in graduatoria; se però lasciamo agli enti la scelta degli insegnanti, ciò non vuol dire che non vi debbano essere dei minimi comuni denominatori per gli insegnanti. Dovrebbe esserci un elenco regionale degli insegnanti con dei minimi comuni denominatori stabiliti. Questo sempre che accettiamo la logica del mantenimento della pluralità degli enti.

PRESIDENTE. Prima di dare la parola all'ingegner Vita, al dottor Giovanni ed al dottor Crispolti desidero precisare che la prima domanda rivolta dall'onorevole Gramegna è stata una domanda sistematica, che ha posto la questione del collegamento dell'argomento in discussione con gli altri anelli del sistema.

Siamo tutti consapevoli di aver ignorato oggi che il problema della formazione professionale è in realtà collegato con la riforma della scuola secondaria superiore, con la riforma del servizio del collocamento, con la programmazione economica e con l'apprendistato. Siamo cioè

consapevoli del fatto che, proprio per ragioni di razionalità del nostro lavoro, stiamo limitando in questo momento il nostro fuoco soltanto a questo aspetto, ben sapendo tuttavia che vi sono altri rapporti.

VITA, *Direttore dell'ANCIPAF*. Sul tema del pluralismo mi associo in particolare modo a quanto ha detto il professor Valentini, perché mi sembra che, al di là della pleora indesiderabile e quindi del taglio dei rami secchi...

PRESIDENTE. O troppo irrorati.

VITA, *Direttore dell'ANCIFAP*. Sì, però da un fatto di malcostume non si esce con una legge rigida, ma con un fatto di buon costume. Irrigidendosi sulla base dei fatti di malcostume si finisce per rovinare la frittata, perché purtroppo la pubblicizzazione esasperata ha già dato prova di sé in Italia, e prima di digerirla credo che ci vorrà parecchio tempo; se ne accorgono le regioni, che hanno ereditato dagli enti di diritto pubblico una serie di problemi che sicuramente le hanno distolte dalla soluzione di altri notevoli energie regionali.

Purtroppo questa problematica è tutta all'insegna dell'estrema e programmatica pubblicizzazione.

Dice bene il professor Valentini quando afferma che ha diritto di stare nella programmazione regionale, quasi delegato dalla regione ad assolvere alcuni compiti di pubblica utilità (non attinenti, dottor Rota, a fini associativi privati) chiunque, esprimendosi non retoricamente, ma intanto con un retroterra culturale, e comunque con una capacità di esistere nel sistema inteso come realtà viva, cerchi l'immagine del proprio ruolo e del proprio collegamento con la cultura di base della popolazione, con il mondo aziendale e con il mondo sindacale, per tirarne fuori le logiche più adatte a preparare gli uomini che entrano o che rientrano nella vita lavorativa. Ed è abbastanza semplice individuare chi è capace e si sta

sforzando di far ciò e chi non è capace e non si sta sforzando di farlo.

Quindi io temo molto che una norma possa irrigidire la situazione, generalizzandola, e togliere così al sistema una serie di apporti fondamentali che possono derivare da istituzioni che ce la mettono tutta ed hanno una pluralità di messaggi per « far musica » con l'armonica del sistema, perché esso cresce ed ha bisogno di maggiori comunicazioni al suo interno e di confronti di esperienze.

Pertanto le regioni dovrebbero chiedere dei rapporti, favorire degli incontri e cercare un arricchimento delle esperienze.

Vorrei dare una risposta ad una domanda rivolta dall'onorevole Ramella, che mi sembra importantissima. La mia non sarà tuttavia una risposta completa, bensì un tentativo di rispondere, e di aprire così un discorso che potrebbe essere continuato sulla base dell'eventuale raccordo delle esperienze che stiamo facendo con alcune aziende in materia di ristrutturazione organizzativa.

Potrei dire, ad esempio, che la « Terzi », l'« Italsider » di Taranto e le acciaierie di Piombino hanno chiamato il formatore dandogli il compito di assistere gli operai nella ristrutturazione delle loro funzioni e nel rifacimento delle procedure operative a livello assai basso nella piramide aziendale ma in maniera assai significativa.

Vorrei dire innanzitutto che in materia di organizzazione vi sono diversi gradi di conoscenza e di competenza e, in generale, come cultura nazionale, non è che siamo molto avanti nella conoscenza dei fatti organizzativi e della pluralità di soluzioni organizzative che può avere un problema.

In secondo luogo devo dire che il più grande cambiamento — dal momento che il formatore viene chiamato in causa e potrebbe esser chiamato in causa sempre di più — deve operarsi sul formatore stesso, cioè sulle sue conoscenze e sulle sue capacità di animazione, perché molte volte non è un *transfert* di cultura che si richiede da parte di chi sta fuori dell'azienda a chi vi sta dentro. Il formatore

molto spesso ha il compito di mettersi accanto al gruppo che opera la trasformazione, che deve creare qualcosa di nuovo rispetto a quanto ha fatto fino allora, in funzione di cosolutore di problemi, di animatore per la soluzione di problemi, cercando di cogliere tutta la sostanza culturale di quello che è il patrimonio delle persone e dell'azienda e ricombinando i fattori della produzione per suscitare al massimo la creatività delle persone che lavorano insieme. Questo però comporta un cambiamento radicale dei termini del problema da parte del formatore; cioè i metodi, la cultura e la disposizione animatoria del formatore, cambiano completamente. Gli enti di formazione professionale capiscono che questa è una funzione fondamentale; bisogna allora che, a turno, facciano provare i loro uomini più sensibili e più produttivi in senso creativo, in modo che si possa operare un *transfert* di competenze delle esperienze vissute in azienda. Il formatore non organizza più i vecchi corsi per adulti, ma introduce nel suo lavoro tutta una serie di innovazioni.

PRESIDENTE. Devo, purtroppo, raccomandare di fare interventi brevi perché il tempo a nostra disposizione sta terminando e dobbiamo dare inizio alla seduta della Commissione in sede legislativa.

GIOVANNINI, *Capo servizio dell'ENAP*. Vorrei fare due interventi, il primo relativo al pluralismo degli enti ed il secondo al problema degli handicappati.

Per quanto riguarda il pluralismo degli enti, sono senz'altro d'accordo con quanto ha detto don Pericolosi, e voi sapete che il nostro ente, proprio insieme al CNOS, fa parte della CONFAB. Noi vogliamo difendere la nostra entità così come quella di altri enti che non hanno la stessa nostra impostazione ideologica e religiosa; vogliamo salvaguardare il nostro patrimonio culturale ed ideologico. La CONFAB è una confederazione di enti di ispirazione cristiana e stiamo accentuando ogni sforzo per renderla più funzionale:

forse, nel tempo, potrebbe diventare l'unico grande ente di ispirazione cristiana, eliminando una grossa fetta di nomi che compongono l'elenco degli enti.

Passando al problema degli handicappati, ringrazio gli onorevoli parlamentari che vi hanno fatto cenno in quanto è veramente importante. Noi che ci occupiamo degli handicappati come dei giovani normali, ci rendiamo conto delle difficoltà in cui oggi ci si dibatte, e abbiamo anche visto come nei progetti di legge quadro dei vari gruppi questo problema sia appena accennato o non sia accennato affatto. Invece, a nostro giudizio, bisognerebbe superare anzitutto la legge n. 318, che limita il loro ingresso nei corsi normali: in questo campo la legge n. 62 della Regione Lazio è una delle migliori.

I nostri giovani handicappati, che non sono invalidi del lavoro, difficilmente riescono a trovare un posto negli enti pubblici come in quelli privati: tutti gli enti gestori stanno compiendo un grosso sforzo per risolvere questa situazione, ma purtroppo molte porte sono rimaste chiuse. È dunque necessario sensibilizzare i datori di lavoro come i sindacati e i consigli di fabbrica, per cercare di far recepire alla società questo discorso. Noi ci auguriamo, comunque, che nella legge quadro questo problema venga affrontato, in modo da poter superare quelle barriere che emarginano tali soggetti.

CRISPOLTI, *Direttore generale dell'INIPA*. A vantaggio del pluralismo e della pubblicizzazione degli enti mi pare che si sia parlato a sufficienza, e non mi resta che dichiararmi concorde. Credo che l'errore di fondo sia costituito dal considerare come difetti del pluralismo difetti che sono, invece, causati dalla sua degenerazione. Uno di questi è la frammentazione: l'onorevole Maroli ha parlato di dieci enti, non so se sia a conoscenza dell'elenco dei 128 enti che operano in agricoltura, naturalmente non tutti su base nazionale. Altro elemento negativo è dato dalla lottizzazione, che si verifica molto spesso. Sono, però, d'accordo con il dot-

tor Rota sul fatto che questi due criteri debbano essere rigettati e si debba fare, quindi, un discorso di qualità.

Il discorso sul coordinamento non è organizzativo ma di qualità di alcuni livelli — livello di formazione, livello di istruttori, eccetera — e quindi di valutazione dei risultati degli enti. Con questo vorrei rispondere anche all'onorevole Zuech, che ha fatto una domanda precisa a proposito di enti che operano nel settore agricolo. Di fatto, uno degli elementi che assicurano il risultato, l'efficienza, la partecipazione, è dato dall'effettivo legame dell'organizzazione ad una base alla quale risponde. Se questo legame non esiste l'ente — ma non certo il nostro — deve cominciare a fare la ricerca degli allievi per poter tenere il corso.

Molto rapidamente vorrei rispondere alla domanda che mi ha rivolto l'onorevole Lodolini in merito ai corsi residenziali. Il primo tipo di corso residenziale che si svolge a livello regionale e sub-regionale è dato dai corsi di secondo grado, corsi piuttosto brevi e specifici per alcuni argomenti molto definiti. A livello interregionale esistono, invece, i corsi per gli elementi più giovani, appena usciti dalla scuola dell'obbligo e in genere al di sotto dei diciotto anni: questi corsi hanno l'obiettivo sostanziale di offrire elementi di valutazione e di critica sulla situazione dell'agricoltura nella zona in cui ciascuno vive, il confronto tra le diverse zone, l'esame delle prospettive e l'esame degli strumenti dello sviluppo. Tutto questo si traduce in una visione prospettica dell'agricoltura con la premessa della non identità tra agricoltura e settore tradizionale, tra agricoltura e settore arretrato, bensì della possibilità di una visione moderna di tale settore.

In riferimento al reclutamento del personale docente posso dire che il nostro ente utilizza in grande maggioranza periti agrari, anche se abbiamo qualche laureato in agraria; non accettiamo altre qualifiche se non come qualifiche aggiuntive. Diamo poi la preferenza a personale con diploma o titolo di laurea apparte-

nente a famiglia coltivatrice; questo perché tali persone sono portatrici di una esperienza diretta che consente loro di essere, quanto a sensibilità, dalla parte dei coltivatori, nonché di avere una esperienza di azienda che spesso la scuola non consente.

L'ultima cosa che voglio dire, in risposta alla domanda dell'onorevole Eletta Bertani, attiene alla presenza e al tipo di attività delle donne. Stralcerò soltanto alcuni dati significativi per rendere una idea della situazione; gli altri dati sono a disposizione della Commissione poiché sono contenuti in un documento che lascerò alla segreteria. Noi abbiamo una presenza di donne che nel nord è del 32,10 per cento; nel centro è del 20,3 e nel sud e nelle isole del 42,64 per cento. La media italiana è del 31,93 per cento. Da questa media totale possiamo rilevare che le donne al di sotto dei 25 anni sono: nel nord il 24,77 per cento, al centro il 55,70 per cento e nel sud e nelle isole l'83,32 per cento; il che dà una media

italiana del 55,21 per cento. Per quanto riguarda il titolo di studio, la percentuale di donne che hanno la licenza elementare è del 56,4 per cento contro una percentuale maschile del 68,9. Per quanto attiene alla licenza media la percentuale femminile è del 38,7 per cento, mentre quella maschile è del 25,2 per cento.

PRESIDENTE. A conclusione di questa seduta dell'indagine conoscitiva, voglio ringraziare, a nome di tutta la Commissione, i signori che sono intervenuti e che ci hanno fornito tanta copia di informazioni, risultanti dalla loro esperienza e dalla loro professione.

Non escludo che quando dovessimo discutere concretamente i principi della legge-quadro non si possa trovare il modo di organizzare una nuova consultazione per portare al dettaglio il frutto della vostra esperienza e per acquisire ulteriori elementi utili in questo settore.

La seduta termina alle 17,25.