

IPOTESI E PROGETTI DI PARTECIPAZIONE, CONTROLLO E GESTIONE SOCIALE NEI CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE CNOS-FAP (Italia)

Primi risultati di una Ricerca-Sperimentazione in corso

di *G. Malizia, SdB, S. Chistolini, L. Monamì Pompili*

SOMMARIO: 1. Il quadro generale della Ricerca. — 2. L'esperienza di Gestione Sociale nel CFP di San Donà di Piave. — 3. L'esperienza di Gestione Sociale nel CFP dell'Aquila. — 4. L'esperienza di Gestione Sociale nel CFP di Catania-Barriera. — 5. Allegati.

I. Il quadro generale della Ricerca

1. Significato e scopo dello Studio-Ricerca-Sperimentazione

- 1.1. Negli ultimi dieci anni si è acceso in Italia un vivace dibattito sulla partecipazione alla gestione delle strutture formative, soprattutto scolastiche, al fine di assicurare sia la reale democraticità dei processi educativi, sia la continuità operativa derivante da una precisa identità istituzionale. La discussione in atto non ha ancora trovato degli sbocchi operativi soddisfacenti.
- 1.2. Per quanto riguarda la Formazione professionale, non pare che il problema sia stato affrontato con sistematicità, con risultati probanti e su larga scala, anche se non sono mancati tentativi interessanti di avviare forme di partecipazione, controllo e gestione sociale nei Centri di Formazione Professionale (= CFP).
- 1.3. Gli scopi dello Studio-Ricerca-Sperimentazione si possono sintetizzare in:
 - 1.3.1. delineazione del quadro descrittivo-interpretativo delle esperienze in atto di gestione sociale (= GS);
 - 1.3.2. sperimentazione in alcuni CFP dei modelli di GS reperiti.
- 1.4. In corrispondenza dei due obiettivi, la Ricerca è stata articolata in due parti da svolgere la prima nel 1° semestre del 1981 (già conclusa) e la seconda nel 1981-82 (ancora in corso).

2. Sintesi della Prima Parte della Ricerca (1° Semestre 1981)

2.1. Equipe dell'Istituto di Sociologia FSE-UPS - Direttore prof. Giancarlo MILANESI.

2.2. *Obiettivi*

2.2.1. Reperire e valutare progetti ed esperienze in atto di GS.

2.2.2. Raccogliere e sistematizzare opinioni e proposte sull'argomento.

2.3. *Strumenti di indagine*: un sondaggio di opinione nell'ambito dei 39 CFP gestiti dal CNOS-FAP di alcuni sottocampioni: dirigenti e amministratori, docenti ed istruttori, genitori, utenti del CFP, imprenditori, sindacalisti, rappresentanti degli enti locali e dei distretti scolastici.

2.4. *Conclusioni principali*

2.4.1. *Scarsa* partecipazione nei CFP-CNOS.

2.4.2. Favore per la prosecuzione o per l'impostazione di qualche forma di *partecipazione di base*; pochi consensi per un controllo gestionale dall'esterno.

2.4.3. *Persone* aventi diritto di partecipazione:

- le componenti più indicate: Docenti (salesiani e non); Alunni; Genitori; Rappresentanti del Distretto Scolastico;
- le componenti ignorate o quasi: i sindacati; gli imprenditori; gli enti locali; le forze culturali e le forze politiche (queste ultime sono le sole decisamente rifiutate).

2.4.4. *Tipi* di organi ed *estensione* dei loro poteri:

- vasti consensi al Consiglio del Centro: formato da componenti interne (Delegati Docenti - Allievi - Genitori), dotato di ampi poteri decisionali su tutte le problematiche (pedagogico-formative; didattiche; amministrative; extra-scolastiche);
- notevole favore per strutture consultive formate da componenti interne (comitati o assemblee di Genitori, Docenti, Allievi);
- scarso sostegno per gli organi assembleari;
- Comitato di Controllo sulla Gestione Sociale;
- composto anche da rappresentanti di enti « esterni » investiti di responsabilità politica;

- problema: *conflitto* con il Consiglio di Centro per la sovrapposizione dei suoi ambiti di intervento con quelli del Consiglio e difficoltà di soddisfare contemporaneamente le esigenze di controllo sulla proposta formativa con le esigenze di correttezza amministrativa e di apertura politica.

2.4.5. Modi di designazione dei membri degli organi: elettivo, sostenuto dalle componenti interne; di autorità, favorita dalle forze esterne.

3. Parte Seconda della Ricerca: Sperimentazione in alcuni CFP dei modelli di G.S. reperiti

3.1. Equipe dell'Istituto di Sociologia FSE-UPS - Direttore prof. Guglielmo MALIZIA.

3.2. *Obiettivo generale*: sperimentare prassi di conduzione partecipata dei CFP che assicurino al tempo stesso la realizzazione della specificità della Proposta Formativa, la democratizzazione dei processi interni di programmazione e di organizzazione e il controllo sociale sulla gestione del Centro.

Motivazione: è il problema più importante e più sentito, secondo i risultati della prima parte della Ricerca.

3.3. *Centri* in cui sperimentare: San Donà di Piave, L'Aquila, Catania.

Motivazione: sono centri in cui sono in corso consistenti esperienze di partecipazione e rappresentano le tre circoscrizioni geografiche principali dell'Italia e i tre tipi fondamentali di Centro (medio-piccolo, medio, grande).

3.4. *Metodologia* per la sperimentazione.

3.4.1. Si tratta fundamentalmente di un'*osservazione partecipata*, condotta con metodo rigoroso, allo scopo di giungere, eventualmente, alla formazione di un modello.

3.4.2. *Tappe* della sperimentazione:

- a) descrizione di un modello di gestione di ciascuno dei tre CFP sulla base di una griglia preparata dai ricercatori;
- b) eventuali modifiche dell'esistente in seguito alla acquisizione di una migliore conoscenza della situazione e al confronto con i risultati della prima parte della Ricerca;

- c) scelta degli organi in cui effettuare la sperimentazione sulla base del criterio della loro centralità nella gestione dei CFP;
- d) elaborazione della Proposta Formativa a livello di programmazione annuale dei tre Centri, per il 1981-82;
- e) osservazione partecipata dell'attività dell'organo/organi prescelto/i, in base a griglie predisposte antecedentemente;
- f) valutazione periodica (trimestrale) e finale (maggio '82) dei traguardi raggiunti in relazione agli obiettivi della programmazione annuale.

3.5. *Organi* da sperimentare:

3.5.1. San Donà di Piave: Assemblea del Personale e Consiglio di Centro;

3.5.2. L'Aquila: Comitato di Controllo Sociale;

3.5.3. Catania-Barriera: Consiglio di Gestione del CFP e Assemblea di Gestione del CFP; Consiglio della Comunità Educativa e Assemblea dei Rappresentanti del CFP.

II. L'esperienza di Gestione Sociale nel CFP di San Donà di Piave Anno Formativo 1981/1982

1. Premessa

Il Centro di San Donà di Piave è stato scelto come campione in questa Indagine e Sperimentazione, in quanto ritenuto significativo a più livelli.

1.1. Per una *esperienza* di partecipazione maturata in tentativi precedenti alla introduzione e alla realizzazione della Gestione Sociale, così come stabilita dalla legge n. 59 del 13.9.1978.

1.2. Per la *non eccessiva grandezza* del Centro quanto a: numero dei corsi attivati, personale ed utenza. Dato questo che potrebbe garantire, o per lo meno far prospettare una certa estendibilità dell'esperienza di Gestione Sociale, a Centri di dimensioni medio-piccole.

San Donà si presenta non come un Centro Pilota, bensì come un Centro per dir così « normale », anche se con buone attrezzature, quanto alla possibilità di attuare la Sperimentazione.

San Donà annovera infatti: 21 unità tra il personale, di cui 12 salesiani e 9 collaboratori esterni; 225 allievi; 10 corsi suddivisi egualmente nei due reparti dei Meccanici e degli Elettromeccanici.

Sottolineamo che San Donà è il minore dei tre Centri considerati in questa Sperimentazione; è superato infatti dal CFP di L'Aquila e più ancora da quello di Catania.

- 1.3. Un altro elemento che ha orientato nella scelta di questo Centro è la *dislocazione geografica*. Si è ritenuto San Donà significativo per il Nord d'Italia anche in base ad una precedente applicazione del Metodo del Trattamento Grafico dell'Informazione. Secondo tale metodo, il Centro di San Donà assume caratteristiche di vicinanza-somiglianza con altri Centri, facendo così parte di un gruppo omogeneo comprendente altri Centri, sempre del Nord, contraddistinguibili per caratteristiche specifiche simili¹.

2. Inquadramento storico

La storia di San Donà inizia nel 1928 come Oratorio.

Nel dopoguerra fu aperto il CFP, all'interno dell'Oratorio, come risposta all'esodo dalle campagne e alla domanda di qualificazione della manodopera che entrava nel settore secondario.

Attualmente San Donà ospita ancora l'Oratorio e il CFP, offrendo perciò alla popolazione locale un duplice servizio: educativo/ri-creativo, educativo/formativo. La presenza di queste due attività rende talvolta difficoltosa la gestione interna, soprattutto nei momenti e nelle situazioni in cui la sovrapposizione delle cariche e/o dei compiti fa optare per l'una o per l'altra realtà.

A livello di CFP, San Donà sembra godere di una ottima considerazione da parte della cittadinanza. Gli stessi imprenditori e sindacati, e in genere le forze sociali e politiche, sembrano ritenere fondamentale, utile e al momento insostituibile l'opera svolta dal Centro. Ciò non esclude l'opportunità di aggiornamenti e riqualificazioni del personale, nonché di riconversione dei macchinari.

¹ Cfr. Istituto di Sociologia FSE-UPS, *Formazione Professionale e Politica*, LAS, Roma 1978, pp. 85-101, a cura di G. Milanese.

3. Prime considerazioni sulla Sperimentazione della Gestione Sociale

Le brevi considerazioni che qui presentiamo in merito alla Sperimentazione della Gestione Sociale a San Donà, sono il risultato sia dell'osservazione diretta del ricercatore recatosi periodicamente nel Centro, sia di interviste libere, colloqui con il personale interno ed esterno al Centro, vale a dire: Insegnanti salesiani e non salesiani; Coordinatore; Direttore; Allievi; Componenti delle Forze Sociali come il rappresentante degli artigiani; il rappresentante del comprensorio; il rappresentante del sindacato.

In particolare, precisiamo che nell'anno formativo 1981/82 abbiamo seguito il Centro di San Donà per quel che concerne la realizzazione della Gestione Sociale in *due organismi*, tra i nove complessivamente attivati.

Le indicazioni dei responsabili del Centro hanno permesso di far cadere la scelta sull'*Assemblea del Personale* e sul *Consiglio di Centro*, vale a dire su quegli organismi ritenuti i più significativi per la realtà di partecipazione sperimentata e vissuta da questo CFP.

Il nostro compito di ricercatori/osservatori è stato quello di verificare come la prassi di conduzione partecipata fosse in grado, tra l'altro, di assicurare la messa in atto: della specificità della Proposta Formativa dell'Ente; della democraticità dei processi interni di programmazione e di organizzazione; del controllo sociale sulla gestione del Centro.

Una delle caratteristiche principali che differenziano i due organismi è risultata essere quella dell'« informalità » dell'Assemblea del Personale e la prevalente « formalità » del Consiglio di Centro.

Ambiti, Poteri, Tempi e Modi di funzionamento degli organi di Sperimentazione non sono, nel caso dell'Assemblea del Personale, e sono, nel caso del Consiglio di Centro, stabiliti da norme precise.

L'Assemblea del Personale:

- è composta dagli Insegnanti salesiani e da quelli non salesiani, dal Coordinatore salesiano, dal Direttore del CFP;
- non è ordinata da un Regolamento, in essa prevale la libera conversazione con liberi interventi sull'ordine del giorno prefissato;
- è presieduta dal Direttore del Centro;

- si riunisce una volta a settimana in ore di servizio, non coincidenti con le lezioni;
- la discussione assembleare è guidata dal Direttore;
- le eventuali votazioni sono a maggioranza semplice, avvengono a scrutinio segreto o per alzata di mano;
- apparentemente ha tutti i poteri, vale a dire il consultivo, il decisionale e l'esecutivo; tuttavia, soprattutto per i poteri decisionali risulta preponderante il ruolo esercitato dal Direttore del CFP;
- si interessa di tutte le problematiche, con particolare riferimento a quelle pedagogiche, formative, didattiche, amministrative come da CCNL² articolo 5.

In linea generale rileviamo tra gli *aspetti positivi* dell'Assemblea del Personale:

- la possibilità del confronto, dell'arricchimento sul piano educativo e professionale;
- l'essere una occasione di partecipazione degli insegnanti ai problemi del Centro, sia per quanto concerne la gestione che l'inserimento dei ragazzi nel mondo del lavoro;
- l'essere un momento in cui si pratica la discussione, si manifestano le proprie opinioni e quindi si può maturare una mentalità di partecipazione e di democrazia dal basso.

Tra gli *aspetti negativi* dell'Assemblea del Personale notiamo emergere:

- la ripetizione di alcuni argomenti;
- la disinformazione degli insegnanti su alcuni degli argomenti posti all'ordine del giorno;
- l'incapacità o l'impossibilità di incidere su alcune decisioni che sembrano già essere state prese prima della discussione assembleare;
- in qualche caso, la difficoltà di intesa tra insegnanti salesiani e insegnanti non salesiani in merito, ad esempio, a problemi didattici, amministrativi, sindacali;

² CCNL = Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Operatori degli Enti Gestori Privati, in vigore dall'1-10-1980.

- il richiedere un impegno di partecipazione continuo senza che si raggiungano risultati concreti immediati.

Il Consiglio di Centro:

- è composto da un rappresentante del Comune, da un rappresentante del Comprensorio, da un rappresentante designato dalle Organizzazioni Sindacali, da un rappresentante designato dalla Organizzazione imprenditoriale più rappresentativa nel settore di attività prevalente del Centro (Artigiani), da due rappresentanti del personale docente, da un rappresentante del personale non docente, da tre rappresentanti designati dagli allievi, da due rappresentanti delle famiglie degli allievi, da due rappresentanti dell'Ente gestore, da un rappresentante del Consiglio scolastico distrettuale competente per territorio, dal responsabile del Centro. Tale composizione stabilita dalla legge regionale n. 59 del 13.9.78 non è tutta presente nel Consiglio di Centro di San Donà, infatti risulta assente il rappresentante del Distretto Scolastico;
- è l'unico organismo ad avere un Regolamento elaborato dal Presidente del Consiglio medesimo e discusso in Assemblea. Inoltre il Consiglio di Centro deriva le proprie competenze specifiche dalla Legge Regionale n. 59 del 13.9.78 all'articolo 1. In particolare:
- « formula le proposte per una migliore realizzazione dei piani annuali di attività e dei servizi sociali previsti in favore degli allievi;
- formula proposte per la migliore organizzazione didattica del Centro, per le iniziative sperimentali, integrative e di ricerca, per l'aggiornamento del personale, per le eventuali attività di recupero in favore degli allievi;
- adotta il regolamento interno nel quale stabilisce i casi in cui le sedute sono rese pubbliche;
- formula la relazione accompagnatoria del rendiconto delle spese che il Centro è tenuto a presentare ai sensi e per gli effetti del successivo art. 31;
- cura, in collegamento con i responsabili dell'Ente gestore e del Centro, i rapporti con le forze sociali ed economiche, con gli Enti locali e con il Consiglio scolastico distrettuale »;
- non ha poteri decisionali, solo consultivi.

- Anche in questo organismo rileviamo alcuni *aspetti positivi* come:
- l'essere una occasione di partecipazione per le Forze Sociali esterne al Centro;
 - il rappresentare un momento di verifica dell'utilità del Centro in relazione ai bisogni e alla domanda professionale della zona territoriale di appartenenza;
 - il porsi come momento di confronto di diversi punti di vista, a seconda dei rappresentanti presenti, su argomenti che investono il Centro e il territorio;
 - il profilarsi come un tentativo di concretizzazione e di amplificazione del dettato legislativo, grazie ad una lettura più puntuale della realtà locale.

Tra gli *aspetti negativi* della presenza del Consiglio di Centro emerge soprattutto la mancanza di poteri reali assegnati a questo organismo. Tale carenza riteniamo contribuisca notevolmente a far diminuire il desiderio e la volontà di partecipazione ai rappresentanti, e quindi rende assente una voce del territorio particolarmente significativa.

Tra i due organismi rileviamo che, formalmente, l'Assemblea del Personale ha più potere decisionale. Praticamente, le decisioni sono in molti casi prese insieme, dal Direttore e dagli insegnanti.

Il Consiglio di Centro non ha neppure un potere formale, esprime solo pareri, ratificando ciò che ha già deciso l'Assemblea del Personale; talvolta manifestando una chiara incompetenza rispetto alla materia, agli argomenti sui quali è chiamato a pronunciarsi.

4. Attuazione della Proposta Formativa 1981/82

Nel CFP di San Donà si sta tuttora lavorando intorno alla Proposta Educativa, o meglio, intorno al Progetto Educativo che da quella prende forma e consistenza per attualizzarsi nella realtà locale.

Per la elaborazione e la stesura del Progetto Educativo è stata composta una commissione di lavoro costituita da: un esperto del COSPES, il Direttore del Centro, due insegnanti di cui uno salesiano ed uno non salesiano.

La bozza del Progetto Educativo è stata presentata all'Assemblea del Personale che ne ha potuto prendere conoscenza e proporre degli aggiustamenti.

In generale il Progetto Educativo precisa l'intervento del CFP negli ambiti:

- *socio-politici*, comprendenti conferenze-dibattito con sindacalisti, più spesso promosse a livello di classe, o con ex-allievi inseriti nel mondo del lavoro, e con gli artigiani; cineforum, da tenere durante l'orario scolastico con la finalità di dare una informazione sulle problematiche del mercato del lavoro e della fisionomia dei lavoratori; gite tecnico-didattiche a scopo ricreativo, informativo, formativo;
- *religiosi espliciti*, con momenti di preghiera e di celebrazione eucaristica, di giornate di ritiro.

Tanto la Proposta Formativa quanto il Progetto Educativo sono stati presentati ad Insegnanti, ad Allievi, a Genitori in apposite Assemblies.

5. Rapporti tra Proposta Formativa e legislazione vigente in materia di Gestione Sociale

Da quanto abbiamo potuto rilevare a San Donà, non sembra emergano veri e propri contrasti tra la Proposta Formativa del CNOS e le norme della legislazione vigente. Piuttosto i diretti responsabili salesiani del Centro tendono a mettere maggiormente in rilievo l'insufficienza della legislazione, rispetto ad aspetti di particolare importanza per la Proposta Formativa.

Tuttavia, si ritiene che la Proposta Formativa possa trovare uno spazio adeguato, superando i limiti legislativi.

Una difficoltà che si incontra nel Centro è rappresentata dalla carenza del personale. Secondo la Regione Veneto, l'organico è sufficiente; in realtà le novità, le modularità dei corsi attivati nel Centro richiederebbero un numero superiore di lavoratori.

Ad una valutazione generale si può dire che:

- la Legge Quadro si presenta sostanzialmente rispettosa e generica;
- la Legge Regionale potrebbe creare delle difficoltà con l'albo regionale del personale;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro tenderebbe più che altro alla pubblicizzazione e quindi non tanto al rispetto e all'ampliamento delle peculiarità formative ed educative, mantenendosi così più distante da una concezione di tipo pluralista.

6. Brevi valutazioni sullo stato attuale

Fino a questo momento possiamo dire che, da parte del CFP di San Donà di Piave, si sta facendo ogni sforzo per la realizzazione della Gestione Sociale, sia entro i dettati di legge che in una visione più ampia di interpretazione e di applicazione della legge stessa, nella valorizzazione cioè dell'aspetto educativo.

Benché nelle singole componenti di Direttore, Insegnanti salesiani e non salesiani, Genitori, Allievi, alcuni rappresentanti delle Forze Sociali del territorio emerge la convinzione della positività e della opportunità di simile esperienza di Gestione Sociale, molte sono le frustrazioni e le critiche al non pieno e completo funzionamento degli organi preposti, soprattutto del Consiglio di Centro. Questo si è verificato come dipende, in primo luogo, dalla mancata nomina di alcune componenti fondamentali del Consiglio.

Ci sembra che la disponibilità alla partecipazione, alla realizzazione della Gestione Sociale sia presente in teoria ed in una concezione utopico-ideale dei più, ma che l'impatto con la realtà sociale e politica locale, regionale, nazionale rende piuttosto difficile e problematica tale attuazione, rimandando al futuro una più sostanziale applicazione della legge, ma anche una più approfondita formazione e maturazione delle coscienze.

Rispetto agli obiettivi generali che volevamo perseguire con questa ricerca, possiamo dire che a San Donà si è potuto rilevare:

- una certa realizzazione e specificità della Proposta Formativa, poiché essa viene rispettata nelle sue linee di fondo, attualizzata nella Proposta Educativa elaborata dal Centro, pubblicizzata e partecipata in sede assembleare agli Integnanti, ai Genitori, agli Allievi, alle Forze Sociali;
- un processo tendenzialmente orientato alla democratizzazione dei processi interni di programmazione e di organizzazione che, al momento, può essere definibile e circoscrivibile nella esperienza di partecipazione avviata con i due organi considerati, Assemblea del Personale e Consiglio di Centro, ma che implica ancora un lungo impegno per una sua più piena e completa realizzazione;
- la volontà del Centro di favorire il controllo sociale così come stabilito e promosso dalla Legge Regionale e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, ma anche le difficoltà di realizzare la Gestione Sociale a questo livello per ragioni diverse, connesse a

problemi di divisione dei poteri e di carenza di partecipazione da parte di alcune componenti sociali e politiche.

Un dato ci sembra ancora importante sottolineare, vale a dire l'impossibilità di meglio comprendere, e quindi di spiegare, gli ostacoli alla attuazione della Gestione Sociale nel Centro senza andare ad esaminare, anche all'esterno del CFP, che cosa tale innovazione ha provocato in un certo contesto socio-culturale e, viceversa, come detto contesto ha reagito all'introduzione di simile innovazione. In questo senso converrebbe approfondire ed ampliare la ricerca.

III. L'esperienza di Gestione Sociale nel CFP dell'Aquila Anno Formativo 1981/82

1. Premessa

Motivi della scelta.

Il Centro dell'Aquila aveva già maturato una precedente esperienza di partecipazione fin dal 1975, prima ancora che per legge³, venisse istituzionalizzato un organismo di partecipazione e di controllo.

Di poco superiore, come dimensione numerica di corsi (13) e di allievi (245) al CFP di San Donà di Piave, presenta per quanto riguarda il personale docente (21) e non docente (11) una diversa proporzione tra salesiani (11) e non salesiani (21), e questo partecipa alla sua configurazione particolare e rende più stimolante una verifica sulla situazione della partecipazione e dell'attuazione della Proposta Formativa.

Geograficamente il Centro dell'Aquila, insieme ad Ortona e Vasto, rappresenta un punto di riferimento importante per un gran numero di giovani che hanno avuto spesso esperienze scolastiche eterogenee e grosse lacune in campo culturale e matematico, riuscendo ad essere un polo di attrazione in una regione dall'agricoltura povera e disorganizzata e dallo sviluppo industriale modesto.

³ Legge Quadro nazionale n. 845/78 art. 3, comma e, ripresa e sviluppata dalla legge Regione Abruzzo 63/79, art. 13 e dal CCNL/81, art. 4.

2. Inquadramento storico

La Casa dell'Aquila, fondata nel 1932, è nata come scuola professionale con l'impostazione prevalente in quel periodo. Nell'immediato dopoguerra si è trasformata in un Centro di Addestramento professionale (CAP) ed in un Centro di Formazione professionale (CFP) poi.

Il Centro è così passato dall'insegnamento dei tradizionali laboratori dei sarti, dei calzolai, dei falegnami e dei legatori, alle attuali fasce di qualifica nei settori più avanzati della tecnologia: i due nuovi corsi — tecnici dello spettacolo, e designers arredamento — dimostrano la continua ricerca di adattamento a possibili nuovi sbocchi occupazionali. Il settore metalmeccanico è presente con 5 corsi, il settore elettromeccanico con 2 corsi, e quello elettronico con 4 corsi. Anche in questo Centro si risente della mancata riforma della Scuola Media Superiore che rende difficile il collegamento con il canale scolastico per coloro che vogliono proseguire gli studi.

3. Prime considerazioni sulla Sperimentazione della Gestione Sociale

L'organo scelto per la sperimentazione e che ha subito diverse modificazioni dal 1975 ad oggi (dall'iniziale « Comitato di gestione sociale » all'organo Collegiale del CFP ed infine al « Comitato di Controllo Sociale della Gestione », come richiesto dalla legge vigente) è sembrato essere in grado di assicurare una grande rappresentatività di forze interne ed esterne, ampliando, anche oltre il dettato della legge, le rappresentanze (per es. agli ex-allievi).

Lo sforzo attuato, nel corrente anno formativo, è stato di allargare il più possibile la reale partecipazione alle rappresentanze imprenditoriali, artigiane, regionali, comunali, sindacali e della scuola, che permettessero un più vasto e proficuo consenso sulle scelte operative, di contenuti e di strategie nel processo della formazione professionale, con particolare riferimento ad una sempre maggiore aderenza delle qualifiche alle reali esigenze del mercato del lavoro. La proposta formativa è stata concordemente e totalmente accettata dalle forze in gioco.

Degno di nota è il metodo di lavoro scelto:

a) per ottenere il massimo di partecipazione il Direttore del Centro non si è limitato all'estensione degli inviti, ma attraverso ripetuti contatti personali e relative pressioni sui vari enti competenti, prima perché eleggessero per il triennio i loro rappresentanti e poi perché la partecipazione alle riunioni fosse effettiva ha scelto la via della disponibilità totale, nel senso di essere pronto a modificare la data della riunione se si fosse venuti a conoscenza di impedimenti da parte di alcuni membri del Comitato.

b) si è ritenuto valido il metodo del coinvolgimento immediato dei rappresentanti nel lavoro del Comitato. Infatti, parallelamente alla discussione sul Regolamento (approvato all'unanimità nella riunione del 30 marzo 1982; cfr. all. 1) i rappresentanti degli artigiani e degli industriali hanno presentato due diffuse relazioni sullo stato attuale della situazione nella regione per quanto concerne le prospettive di lavoro, le visite aziendali e simili, le politiche previste per lo sviluppo regionale, che sono state fonte di grande interesse e di acceso dibattito.

4. Attuazione della Proposta Formativa 1981/82

L'organo che più degli altri assicura l'attuazione della Proposta formativa, visto che non ci sono ostacoli apparenti da parte del Comitato di Controllo Sociale della Gestione delle attività formative che si limita ad una ratifica delegando in toto il Centro, è il « Collegio dei docenti ». Esso annovera tra le sue attività le azioni inerenti alla sfera pedagogica, formativa e didattica con poteri decisionali, esecutivi e consultivi (secondo il CCNL 1980/83), si raduna tutte le settimane per due ore ed esprime il proprio voto per alzata di mano a maggioranza assoluta.

La proposta formativa, filtrata attraverso i piani didattici, rielabora la proposta educativa del CNOS nazionale e con notevole impegno estivo da parte degli insegnanti viene poi articolata in unità didattiche, a loro volta suddivise in lezioni. Ogni alunno ha così il prospetto, una sintesi e le dispense. Ogni settore ha il proprio modulo. Più specificatamente i punti che si intendono portare avanti in questo anno formativo sono: il lavoro interdisciplinare, la metodologia della ricerca e la cultura professionale.

Le informazioni in possesso del ricercatore/osservatore si limitano, per ora, alle interviste avute con il direttore ed il coordinatore

del Centro poiché il Collegio dei docenti non è oggetto della presente sperimentazione. Si può rimandare una verifica puntuale ad un altro periodo.

5. Breve valutazione sullo stato attuale

L'approvazione del regolamento da parte del Comitato, dopo la ampia discussione, gli emendamenti e le modifiche apportate, testimonia la serietà del lavoro svolto quest'anno superando difficoltà di tempo e di impegni da parte dei membri dell'organo neo-designato, e si avvia a svolgere un lavoro prezioso per quanto concerne il raccordo tra esigenze educative e coinvolgimento delle parti sociali nella prospettiva di un raccordo maggiore tra esigenze del mercato e qualifiche ottenute nel Centro. Questo lavoro costituisce una necessaria premessa alla crescita globale della persona del giovane lavoratore all'interno della qualificazione professionale, nel tentativo di sciogliere i nodi che maggiormente impediscono un buon inserimento nel mondo del lavoro. Pur con la piena coscienza di tutti i limiti reali che si frappongono a questo fine (ribaditi anche nelle relazioni dei membri del Comitato) una più approfondita conoscenza dei termini del problema unita ad un maggior coinvolgimento delle forze sociali si rivelerà molto utile al Centro nella impostazione del suo lavoro futuro.

IV. L'esperienza di gestione Sociale nel CFP di Catania/Barriera Anno formativo 1981/82

1. Premessa

Motivi della scelta

La sensibilità dimostrata dal Centro di Catania/Barriera verso la complessità del problema della partecipazione risale agli anni passati e costituisce il sostrato per avviare una sperimentazione più approfondita di alcuni organi chiave della partecipazione e della gestione del CFP.

Il Centro presenta, inoltre, alcuni problemi specifici connessi alle grandi dimensioni: 508 allievi iscritti, 53 persone che quotidianamente si occupano della formazione professionale tra docenti e non

docenti (dei quali 15 salesiani e 38 non salesiani), un servizio mensa per 90 allievi, per un totale di 26 corsi suddivisi in: grafica (1), chimica (3), meccanica (7), elettronica (5), elettromeccanica (7) e 3 nuovi corsi « esperti inquinamento aria e acqua », « impiantisti termotecnici energia solare », « elettronici industriali ». Riteniamo sia interessante, ed estensibile a Centri simili, il modo con cui sono stati risolti alcuni problemi: per es. la ricorrente scomposizione degli organi, che raramente potrebbero radunarsi nella loro globalità, in sottogruppi di settore opportunamente raccordati tra loro, dall'organizzazione delle cinghie di trasmissione delle proposte, delle decisioni e delle attuazioni (in senso ascendente e discendente, dall'Assemblea al Consiglio e dal Consiglio all'Assemblea).

Ed infine perché il CFP di Catania fa parte di un'area economica caratterizzata dalla vivezza dell'imprenditorialità piccola e media che stimola e incoraggia, nei ragazzi che escono con la qualifica o la specializzazione, la ricerca di una occupazione nell'isola stessa.

2. Inquadramento storico

Il Centro del « Sacro Cuore » di Catania/Barriera si inserisce nell'opera salesiana più complessa formata dalla Parrocchia, dall'Oratorio e dal CFP. Dall'anno della sua fondazione, 1923, ha sempre goduto di un buon rapporto con il territorio. Negli anni del « boom », prima del periodo dell'emigrazione (1963/73), molte piccole industrie, tipografie ed officine meccaniche ed elettromeccaniche richiedevano i ragazzi prima ancora che terminassero gli studi. Negli anni della recessione (1973/77) molti ragazzi hanno sofferto per mancanza di sbocchi occupazionali, anche perché alcune qualifiche hanno avuto, nel tempo, uno sviluppo inferiore al previsto (per es. i chimici non hanno trovato lavoro nella sorgente piccola impresa chimica della zona industriale). A livello Regionale il Centro fruisce di ottima valutazione (anche come terreno di sperimentazione), mentre l'amministrazione locale, comunale e provinciale, benché sollecitata in vari modi, sembra ignorare i problemi del Centro. Con le organizzazioni sindacali, gli altri enti di formazione professionale ed i genitori, invece, il Centro ha sempre avuto un buon livello di conoscenza e di stima.

3. Prime considerazioni sulla sperimentazione della Gestione Sociale

Per capire, in parte, la complessità dell'organizzazione della partecipazione nel CFP di Catania bisogna analizzare lo sforzo di chiarificazione che ha portato, durante il primo trimestre di questo anno formativo 81/82, alla stesura provvisoria dell'organigramma del Centro. Discussioni, incontri e verifiche approfondite tra le componenti che partecipano alla « gestione » del Centro (docenti e non docenti, salesiani e non salesiani) hanno portato ad una prima chiarificazione. Dopo una messa a punto dei rispettivi ruoli, competenze e responsabilità si è rivelato indispensabile allargare il dibattito alle altre componenti della Comunità salesiana (Oratorio e Parrocchia). Terminato questo primo periodo, necessario e faticoso, le riunioni si sono succedute con ritmi diversi, dipendenti però sempre da necessità immediate ed oggettive più che da una programmazione previa e teorica.

L'attenzione della presente sperimentazione si è quindi concentrata sui due Consigli: Consiglio di Gestione del CFP e Consiglio della Comunità Educativa del CFP e sulle rispettive Assemblee che ne costituiscono il momento consultivo e propositivo. Si è ritenuto infatti che questi organi, nella loro diversità, presentassero le caratteristiche del « governo » e del « parlamento ».

Il *Consiglio di Gestione del CFP* riceve potere per delega dell'Ente Gestore, e comprende: il Direttore, il Coordinatore o Segretario amministrativo, 5 Responsabili dei Reparti. Tra le funzioni principali, oltre alla « gestione » in senso stretto, svolge compiti di controllo, animazione e progettazione, occupandosi in pratica di amministrazione, organizzazione, formazione, disciplina, associazionismo corsuale e post-corsuale.

L'*Assemblea di gestione del CFP* è composta da tutti i salesiani che lavorano nel CFP, i quali indicano la « politica » del CFP, con compiti di animazione e di collaborazione alla gestione, sensibilizzando ai problemi ed esprimendo pareri. In pratica vi è una coincidenza con l'Assemblea dei Confratelli dell'Opera salesiana « S. Cuore ».

Il *Consiglio della Comunità Educativa del CFP* è invece l'organo che internamente coordina e manda ad esecuzione il Progetto educativo pastorale salesiano del Centro, prendendo iniziative a riguardo di attività formative, paraformative, organizzative e di provvedimenti disciplinari straordinari. Comprende il Direttore, il Segretario am-

ministrativo o Coordinatore, 5 responsabili dei Reparti, 2 rappresentanti del personale, 2 rappresentanti dei genitori, 5 rappresentanti degli allievi (che coincidono con i 5 rappresentanti di reparto).

L'*Assemblea della Comunità Educativa* o *Assemblea dei rappresentanti* del CFP è un organo interno consultivo e rappresenta il Centro in merito alla vita organizzativa, formativa e paraformativa. Comprende il Direttore, il Coordinatore, 5 responsabili di reparto, 4 rappresentanti del personale, 22 rappresentanti dei genitori, 44 rappresentanti dei corsi. Questo è l'organo per eccellenza che si riunisce per settori divisi (allievi, genitori, insegnanti) e solo in occasioni straordinarie collegialmente.

Tutti gli organi oggetto della sperimentazione sono presieduti dal Direttore, il quale invia agli interessati in tempo utile l'ordine del giorno, da lui stesso formulato o da un Responsabile di reparto. Le riunioni vengono verbalizzate dal segretario o dal Direttore quando lo si ritenga opportuno per lo svolgimento dei lavori. I Consigli si riuniscono almeno una volta al mese in più sedute, fino ad esaurimento dell'argomento trattato, in occasione dei « tempi forti », o ogni volta che lo richiede il Direttore, il Coordinatore, il Responsabile di Reparto o i 2/3 dell'organismo. Le Assemblee vengono convocate di norma due volte l'anno.

La discussione si svolge secondo le consuete modalità di iscrizione a parlare, senza limitazioni di tempo. Le votazioni sono per alzata di mano (per le elezioni, secondo quanto previsto dalla legge). Nel Consiglio di Gestione è richiesta la maggioranza assoluta o l'unanimità, secondo gli argomenti al voto.

4. Attuazione della Proposta Formativa

All'inizio del corrente anno formativo è stato richiesto ad ogni Reparto di presentare un proprio piano formativo nel quale fosse articolata la proposta formativa del CFP mutuata dalla PE nazionale CNOS/FAP. Poiché per la prima volta si richiedeva uno sforzo organizzativo e di sistematizzazione notevole a tutti i reparti, il valore precupo è rappresentato dallo sforzo affrontato.

Dopo approfonditi confronti, si è deciso di adottare il piano formativo del settore meccanico, per estensione, previa opportune modifiche, a tutti gli altri Reparti.

5. Brevi valutazioni sullo stato attuale

La rilevante disponibilità alla partecipazione presente nel Centro di Catania/Barriera esige di essere inquadrata in ruoli e competenze precise. Si è così dato avvio ad un processo di chiarificazione che si va concludendo gradatamente, nella convinzione profonda che non può esserci processo democratico nella confusione delle responsabilità. Solo l'assegnazione esatta di ruoli e competenze reali è fonte di doveri e diritti, posti al servizio della crescita umana globale.

Allegato n. 1

REGOLAMENTO PER IL COMITATO DI CONTROLLO SOCIALE DELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE DEL CFP DEL CNOS/FAP DI L'AQUILA

Premessa

Il presente regolamento per il comitato di controllo sociale della gestione delle attività formative del CFP CNOS/FAP di L'Aquila tende ad attuare il disposto di legge-quadro, di legge della Regione Abruzzo, del CCNL, per i dipendenti di enti convenzionati e le indicazioni della Proposta Formativa CNOS.

La legge quadro nazionale nr. 845 del 21.12.1978, all'art. 3 lettera e), impegna le Regioni ad esercitare la potestà legislativa in conformità ad alcuni principi, tra cui « assicurare il controllo sociale della gestione delle attività formative attraverso la partecipazione di rappresentanti degli enti locali, delle categorie sociali e degli enti interessati ».

La legge nr. 63 del 5.12.1979 della Regione Abruzzo indica, all'art. 13, il soggetto e l'ambito di competenze del Comitato di Controllo Sociale delle attività formative presso ogni CFP che sarà oggetto di regolamentazione regionale.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente degli enti convenzionati operanti nella F.P. — 1980/83 — attribuisce al Comitato di controllo, costituito nel rispetto della normativa delle Regioni, le competenze indicate all'art. 4 del medesimo contratto.

La proposta formativa CNOS, al nr. 4.1.5., sollecita ogni struttura di CFP/CNOS ad « individuare opportuni e diversificati livelli di partecipazione e di controllo sociale dell'attività formativa, promuovendo e responsabilizzando ogni interlocutore secondo ruoli e competenze specifiche » nello spirito e nei contenuti della Proposta formativa CNOS.

1. Costituzione

In attesa di direttive specifiche della Giunta Regionale, come previsto all'art. 12 lett. i) della legge regionale nr. 63/79, la direzione del CFP CNOS/FAP di L'Aquila promuove la costituzione del comitato di

controllo sociale della gestione delle proprie attività formative, ai sensi dell'art. 3 lett. e) della legge quadro nazionale nr. 845/78, dell'art. 13 della legge Regione Abruzzo 63/79, dell'art. 4 del CCNL 1980/83 e delle indicazioni nr. 4.1.5. della Proposta Formativa CNOS.

2. Natura

Il comitato di controllo sociale delle attività formative esplica la sua funzione di controllo sull'efficacia e sull'efficienza del servizio formativo, in ordine agli esiti occupazionali e in rapporto alle risorse disponibili del CFP per il conseguimento degli obiettivi formativi, con particolare riferimento al contesto socio-culturale-economico-occupazionale del territorio e in confronto costruttivo con le responsabilità proprie dell'Ente convenzionato, portatore di una specifica Proposta Formativa per un servizio di pubblica utilità.

Nell'esplicazione delle sue funzioni, pur con i limiti propri di un organismo di controllo sociale, detto comitato è responsabilmente cosciente di concorrere ad assicurare l'efficacia e l'efficienza del servizio formativo, in correlazione con i vari organismi associativi dell'Ente CNOS e, in particolare, con il collegio dei docenti del centro di formazione professionale.

3. Compiti

Il comitato di controllo sociale delle attività formative del CFP CNOS/FAP di L'Aquila sviluppa la sua azione di controllo in materia di:

a) rispondenza delle attività formative ai contenuti propri della convenzione tra Regione Abruzzo e la Associazione CNOS/FAP - Regione Abruzzo;

b) conseguimento degli obiettivi del piano formativo annuale e poliennale, in ordine alle qualifiche emergenti e agli sbocchi occupazionali nel territorio;

c) efficienza delle strutture, attrezzature e dell'organizzazione del lavoro all'interno del CFP, rilevando e proponendo piani di intervento innovativo, di aggiornamento e di ristrutturazione per un più efficace utilizzo delle risorse disponibili presso il CFP;

d) elaborazione di bilanci preventivi e consultivi da proporre o da rinviare ai competenti organi previsti all'interno e all'esterno del CFP;

e) criteri e modalità utilizzate per l'erogazione dei servizi sociali a favore degli utenti;

f) evidenziazione degli elementi specifici presenti nel territorio che concorrono alla definizione delle qualifiche professionali presenti nel CFP;

g) sviluppo di rapporti tra CFP, Consiglio Scolastico Distrettuale, associazioni culturali e movimenti ecclesiali locali;

h) raccordo con gli strumenti di governo del mercato del lavoro, a livello nazionale, regionale, locale.

Il comitato di controllo sociale delle attività formative del CFP CNOS/FAP di L'Aquila documenta e socializza la propria attività elaborando una relazione annuale da inviare all'Ente convenzionato CNOS/FAP Regione Abruzzo e all'assessorato regionale competente.

4. Composizione

In attesa di direttive specifiche della Giunta Regionale, il comitato di controllo sociale delle attività formative del CFP CNOS/FAP di L'Aquila è composto:

a) da un rappresentante designato dall'Associazione CNOS/FAP Regione Abruzzo;

b) dal direttore del Centro o suo delegato;

c) da un rappresentante designato dal Comune;

d) da un rappresentante designato dalle Organizzazioni Sindacali Unitarie;

e) da un rappresentante designato dall'Associazione Industriali;

f) da un rappresentante designato dall'Associazione Artigiani;

g) da un rappresentante designato dal Consiglio Distrettuale Scolastico;

h) da un rappresentante designato dall'Unione Exallievi «D. Bosco»;

i) da due rappresentanti dei genitori, eletti dall'assemblea dei genitori;

l) da due rappresentanti del personale del CFP, eletti dall'assemblea del personale;

m) da due allievi, eletti dal Consiglio dei rappresentanti di corso.

5. Cariche

La Presidenza spetta di diritto (L.R. 63/79 art. 13) al rappresentante dell'Ente gestore o, in sua assenza, ad un suo delegato, mentre la segreteria potrà essere affidata anche ad una persona estranea al Consiglio; nel qual caso essa non ha accesso al voto.

6. Consulenze

Per la trattazione di particolari problemi, il comitato potrà avvalersi della collaborazione di tecnici, invitati dal Presidente, su indicazione degli stessi membri.

7. Riunioni

Le riunioni si terranno:

- ordinariamente, una volta al mese;
- straordinariamente, tutte le volte che il Presidente o 1/3 dei componenti il Comitato lo riterranno necessario.

La convocazione avverrà per lettera, con la presentazione dell'o.d.g., o per telefono nei casi urgenti.

Le riunioni saranno considerate valide quando è assicurata la presenza della metà più uno dei componenti il Comitato, previsti dall'art. 4.

Ogni riunione sarà verbalizzata dal Segretario.

8. Durata

La durata del Comitato è a scadenza triennale.

9. Sostituzione di rappresentanti

Se durante il triennio dovesse verificarsi il ritiro di qualche componente, questi potrà essere sostituito da un altro, eletto o designato dalla rispettiva assemblea o associazione.

10. Per quanto non previsto dal presente regolamento, si fa riferimento alla normativa vigente.

N.B.: Il presente Regolamento è stato approvato alla unanimità nella seduta del 30.3.1982.

