

Sommario



il nuovo corriere dei
Costruttori

FORMAZIONE

SUPPLEMENTO AL NUMERO 10
DEL NUOVO CORRIERE DEI
COSTRUTTORI
ANNO 79 - OTTOBRE 2000

PUBBLICAZIONE MENSILE
DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI

DIRETTORE RESPONSABILE
Alfredo Martini

REDAZIONE
Giovanni Carapella
Gabriele Carchella
Adelaide De Chiara
Rossella Martino

SEGRETERIA DI REDAZIONE
Costanza Natale

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE
RC data design

VIDEO IMPAGINAZIONE
Roberto Porzia

EDILSTAMPA
Via Guattani, 24 - 00161 Roma
tel. 0684881 - fax 0644232981
Una copia L. 12.000 (Iva compresa)
arretrata L. 15.000
abbonamento annuo L. 110.000
per l'estero L. 162.000
c/c postale n. 778019
intestato a: Edilstampa s.r.l.
via Guattani, 24 - 00161 Roma
e-mail: natalec@ance.it
sito Internet <http://www.ance.it>

PUBBLICITÀ
Concessionaria esclusiva
Il Sole 24 Ore s.p.a. - System
Via Castellanza, 11 - 20151 Milano
tel. 0230221 - fax 02302260

Stampato da So.Gra.Ro. s.p.a.
Via I. Pettinengo 39 - Roma
tel. 064356051 il 1° Ottobre 2000
Fotolito: Ferrantepentakolor s.r.l.
Roma - tel. 0643533110

Di questo numero sono state diffuse
26.000 copie
Iscritto al n. 259/83 del 12.8.1983
del Registro Stampa presso
il Tribunale di Roma

I giovani e l'edilizia

5 **L'articolo**
La **costruzione** di un sistema
di **formazione** per l'**apprendistato**

8 **L'indagine**
Dalla **specializzazione** gli stimoli
per una maggiore **diffusione formativa**

12 **Il convegno**
Le **variabili** del processo
di **crescita professionale**

14 **Pagine Formedil**



formazione per l'apprendistato
Progetto sperimentale
per l'industria delle costruzioni
P.O.940029.I.3 e P.O.940026.I.1
MLPS D.D. 221/III/98 e D.D. 246/III/98



**Un ricordo dell'ingegner
Emanuele Rimini**

E' quasi un anno che è venuto a mancare l'ingegner Emanuele Rimini, membro del Consiglio di amministrazione del Formedil nazionale. Il Consiglio di amministrazione lo ricorda per il suo impegno e la sua passione.

*Grazie ancora per la disponibilità
e per aver sempre creduto negli uomini
e sostenuto la formazione.*

Le foto di questo numero si riferiscono al cantiere-scuola della Rocca di Assisi a cura della Scuola edile di Perugia



Editoriale

I **giovani** risorsa possibile per le **costruzioni**

L'offerta di lavoro nell'industria edile è da alcuni anni in costante crescita a fronte di una domanda, soprattutto qualificata, insufficiente. In particolare, in ogni convegno o incontro pubblico in materia di formazione emerge la costante lamentela da parte imprenditoriale della difficoltà a trovare mano d'opera. Da troppo tempo il settore sconta un basso appeal e un'immagine che allontana la domanda potenziale. In questo contesto, grazie ad alcuni progetti europei, primo fra tutti il "Leonardo Da Vinci - Equipe", il sistema della formazione professionale ha iniziato a riflettere e a mettere a fuoco i fattori di resistenza e, di converso, gli elementi positivi offerti dall'industria delle costruzioni. Sul piano operativo il progetto sull'apprendistato ha dato un contributo sperimentale prezioso, destinato a costituire un punto di riferimento per l'immediato futuro. In questo numero di Formazione incrociamo tutti questi elementi mettendo a disposizione dei lettori un aggiornamento sullo stato dell'arte della formazione per l'apprendistato; i primi iniziali risultati di un questionario elaborato dal Formedil in collaborazione con l'Esev di Verona; il contributo di riflessione di Claudio Tombari, tratto dai lavori del convegno conclusivo del progetto Equipe tenutosi a Milano nel luglio scorso e dedicato all'importanza degli stimoli personali e professionali. Tre approcci diversi al problema per continuare un dibattito che richiede con sempre maggiore urgenza soluzioni metodologiche e nuovi investimenti non solo finanziari, ma anche di comprensione e di ricerca.

(g. c., a.m., r. m.)

La **costruzione** di un **sistema** di **formazione** per l'apprendistato

A partire dall'esigenza espressa dalle parti sociali nell'accordo del 1993 e nel Patto per il lavoro del 1996, e quindi recepita dal governo attraverso l'articolo 16 della legge 196/97, nel nostro paese è stato avviato un profondo processo di rivalutazione dell'istituto dell'apprendistato, con il duplice obiettivo di aumentarne la diffusione e rinforzarne la componente formativa.

Il rinnovato interesse per lo strumento si fonda infatti sulla consapevolezza del ruolo centrale della formazione quale fattore di crescita delle persone e quindi delle imprese.

L'apprendistato è uno strumento utile ad accompagnare e sostenere l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, aiutandoli a superare il gap scuola-lavoro con un processo graduale di avvicinamento al "mestiere". Inoltre il percorso formativo dell'apprendista è arricchito da una formazione ester-

na all'impresa, che deve aiutare a rielaborare e quindi a sistematizzare l'insieme di competenze acquisite in modo informale sul luogo di lavoro, e soprattutto deve sviluppare l'attitudine all'"imparare ad imparare" in un'ottica di *longlife learning*.

A conferma del suo ruolo di strumento formativo, l'apprendistato è stato inserito fra i canali attraverso i quali può essere assolto l'obbligo di partecipazione ad attività formative fino al diciottesimo anno di età, accanto alla scuola e alla formazione pro-

fessionale a tempo pieno. Il "nuovo apprendistato", in realtà, presenta limitate modifiche rispetto al quadro regolamentare tracciato dalla legge n.25 del 1955, ma è grazie a tali modifiche che prende avvio un processo di riforma dello strumento e di graduale messa a regime della formazione per apprendisti.

Il timore che l'introduzione del vincolo di 120 ore annuali di formazione esterna all'impresa producesse una diminuzione degli occupati in apprendistato, è stato del



tutto smentito dai dati reali. Al contrario, dalla lettura dei dati dell'Oml si rileva che nel 1997 sono stati occupati 437.757 apprendisti; dunque, dopo un lungo periodo di declino, il ricorso delle imprese all'apprendistato è tornato ad aumentare, e dal 1997 al 1999 gli apprendisti sono cresciuti dell'11,3 per cento.

E' da sottolineare, tra l'altro, come all'apprendistato facciano sempre più ricorso anche settori non tradizionali, come il credito e le assicurazioni, all'interno di un quadro evolutivo che vede questo strumento utilizzato anche per professionalità di livello medio-superiore, al pari di quanto avviene in altri paesi europei.

Sussiste comunque uno squilibrio nella di-

Il contributo originale del progetto sperimentale edilizia

- Creazione del sistema bilaterale di formazione professionale di settore Formedil di uno specifico segmento di offerta formativa.
- Elaborazione e produzione di modelli e strumenti per la programmazione e gestione degli interventi formativi attraverso la rete delle scuole edili.
- Definizione di linee guida per la formazione di apprendisti operai e impiegati e produzione di materiali didattici.
- Promozione del sistema bilaterale di formazione professionale di settore, al di là del progetto sperimentale, presso le regioni per la gestione a regime di iniziative di formazione per apprendisti.



slocazione territoriale; infatti nelle regioni meridionali è presente solamente il 15 per cento degli apprendisti esistenti a livello nazionale. Questo dato, che è influenzato dalla concorrenza del contratto di formazione lavoro, che per il sud offre condizioni di particolare vantaggio, produce come conseguenza una forte dispersione dei giovani apprendisti sul territorio e una maggiore difficoltà da parte delle regioni e delle provincie (che devono organizzare l'attività formativa) ad allestire corsi di formazione per un numero congruo di apprendisti aventi una qualifica omogenea.

Sembra invece che il "nuovo apprendistato" abbia comportato sostanziali modifiche nell'"identikit" dell'apprendista, rispetto allo stereotipo tradizionale. Indagini realizzate dall'Isfol (sui giovani partecipanti ai

sei progetti sperimentali) mostrano che il tradizionale cliché dell'apprendista dropout di 15-16 anni e addetto a mansioni dequalificate non è più valido: oltre il 30 per cento degli apprendisti del 2000 possiede un diploma di scuola secondaria, mentre l'età media è cresciuta e si aggira intorno ai 20 anni.

Il rapporto con il lavoro è complessivamente costruttivo; solo il 17 per cento considera l'attività che svolge come "un modo per guadagnare", mentre il 51 per cento lo ritiene "come l'inizio di un percorso professionale che intende proseguire".

Il lavoro dell'apprendista non è dunque riconducibile alla categoria "usa e getta", e questo conferma l'importanza e la necessità di arricchire questo percorso con una formazione esterna che ne potenzi ulte-

riormente lo sviluppo professionale. Per dare attuazione alla riforma realizzata attraverso l'articolo 16 della legge 196/97, e quindi avviare concretamente il nuovo canale della formazione esterna per l'apprendistato, nel 1998 il ministero del Lavoro ha finanziato sei progetti sperimentali a valenza nazionale - per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, l'industria tessile, l'industria edile, le imprese artigiane, le imprese aderenti a Confapi e quelle del settore turismo - promossi sulla base di accordi tra le organizzazioni sindacali e datoriali e finanziati dal ministero del Lavoro con il contributo del Fse.

Tali iniziative sperimentali sono decollate nel corso del 1999: dei 19.000 apprendisti destinati a essere coinvolti in interventi formativi biennali al 30 giugno scorso più

dei due terzi avevano cominciato le attività e oltre un quarto era già alla seconda annualità. Le sperimentazioni si sono rivelate un banco di prova importantissimo per l'avvio delle attività e la messa a regime di una legge che richiede di costruire un sistema di formazione destinato a circa 400.000 giovani. Esse hanno permesso di verificare tutti i complessi meccanismi e le procedure che devono essere attuate per programmare e realizzare le attività corsuali, dalle modalità di individuazione degli apprendisti, alle procedure per la selezione dell'offerta formativa, dalla costruzione di una cultura della formazione per gli apprendisti, alla messa a punto dei materiali didattici. Grazie alle sperimentazioni ed ai meccani-

Si tratta di rapporti fondamentali per garantire una corretta gestione dell'offerta formativa, in quanto assicurano uno stretto raccordo con le esigenze delle imprese e dei lavoratori; tuttavia in passato questi rapporti, pur essendo stati alla base della scelta costituzionale di affidare alle regioni le competenze in materia formativa, non sempre sono stati assicurati o correttamente intesi. È invece necessario che nella programmazione delle attività vengano tenute presenti le esigenze del territorio: questo obiettivo può essere raggiunto solo attraverso un coinvolgimento pieno degli organismi che a livello territoriale rappresentano le istanze del mondo del lavoro, e sotto questo aspetto l'introduzione dell'apprendistato ha permesso

Punti di riflessione

- Certificazione, crediti, valutazione
- Collegamento tra aziende e scuole edili
- Programmazione territoriale
- Metodologie di personalizzazione dei percorsi
- Modalità organizzative dell'offerta formativa
- Competenze trasversali



smi di accompagnamento che sono stati previsti (comitati di coordinamento e di pilotaggio con le parti sociali e con le regioni) su alcuni di questi aspetti è stata fatta chiarezza.

Forse, però, l'indicazione più importante, in termini di sviluppo strategico del sistema, riguarda i rapporti virtuosi che si sono attivati a livello locale tra le amministrazioni e le parti sociali.

Infatti la scelta di operare per un ampio coinvolgimento delle parti sociali, sia a livello nazionale, nella predisposizione dei progetti quadro, che a livello territoriale, nel coordinamento delle attività di gestione, ha rinsaldato e in molti casi avviato una collaborazione fattiva fra soggetti istituzionali e soggetti sociali in materia di formazione professionale.

di fare significativi passi in avanti. Dunque, per la costruzione del nuovo canale di formazione per l'apprendistato si sta lavorando lungo una doppia direttrice: da una parte la costruzione dell'offerta formativa, prima attraverso il decollo delle iniziative sperimentali e quindi con l'avvio dei Piani 2000 - le attività finanziate con i 200 miliardi messi a disposizione delle regioni dalla legge finanziaria del 1999; dall'altra parte si sta operando per la definizione del quadro normativo. I decreti sui contenuti delle attività formative (179/99), sulle modalità di comunicazione (359/99), sul tutore aziendale (22/2000) spesso sono nati in risposta a problematiche specifiche sorte durante la realizzazione dei progetti sperimentali (emblematico il caso della difficoltà di reperimento degli apprendisti per la man-

canza di banche dati dettagliate) e in ogni caso gli autori di tali provvedimenti hanno tratto vantaggio dell'esperienza delle sperimentazioni.

Alla vigilia dell'avvio dei Piani 2000, per completare l'esame sull'andamento e sui risultati dei progetti sperimentali si avverte la necessità di un approfondimento specifico dell'analisi per singoli settori, che evidenzia le specificità laddove le indagini Isfol hanno messo in risalto soprattutto le tendenze generali.

Una risposta a questa esigenza viene offerta dal convegno che il Formedil nazionale sta organizzando a Bologna per il prossimo 18 ottobre, con l'obiettivo di esporre i risultati e le problematiche emerse nella realizzazione del progetto per l'industria delle costruzioni. ■

L'indagine

di Alfredo Martini

Dalla specializzazione gli stimoli per una maggiore diffusione formativa

Chi sono i giovani che lavorano in edilizia e perché la scelgono? Come vedono il lavoro edile e che cosa si aspettano? Quali prospettive di carriera hanno? E, infine, quale valore danno alla formazione? A queste domande e ad altre risponde l'indagine promossa dal Formedil sulle motivazioni all'ingresso nel settore edile e sul profilo dell'apprendista in edilizia.

Volendo sintetizzare, dalle risposte di trecentoquindici questionari (vedi box) emerge innanzitutto una varietà di posizioni, un'articolazione sociale che esprime aspettative e prospettive quanto mai varie.

E su tutto sembra prevalere una diffusa incertezza.

Il profilo più strutturato sembra quello di un giovane con una cultura di scuola media inferiore che accede all'edilizia un po' perché non sembra avere molte altre chance, un po' perché l'ambiente da cui proviene è in qualche modo collegato all'industria delle costruzioni.

Le sue competenze iniziali sono di basso profilo - oltre il 35 per cento svolge mansioni di manovale - e il suo ambito professionale di riferimento è soprattutto la figura del muratore e, in misura minore, quella del carpentiere o dell'operatore di macchine movimento terra, volendo aumentare il tasso di specializzazione.

È un giovane di buon senso che dà la giusta rilevanza agli elementi socializzanti del lavoro edile, ma che ne critica l'eccessiva durezza e il basso livello di considerazione nella scala sociale dei mestieri.

Sul piano delle alternative occupazionali e dei fattori che potrebbero spingerlo a cercare soluzioni al di fuori dell'industria edile, predomina l'insicurezza, la scarsa appetibilità di altre attività di pari qualifica in settori quali il metalmeccanico o il terziario. In questo contesto il fattore determinante diviene il salario, il maggior guadagno.

Su tutto ciò la formazione viene vista come

un elemento importante di crescita professionale, un passaggio interessante sulla strada del miglioramento e della possibile carriera. Ma la varietà delle domande e la ricchezza delle risposte meritano ulteriori approfondimenti.

I giovani e l'edilizia

Il campione evidenzia innanzitutto un'età media tra il 19 e i 20 anni. La maggioranza di loro (oltre il 60 per cento) lavora in edilizia da meno di un anno e un terzo è al primo lavoro in assoluto, mentre un altro terzo ha svolto in precedenza solo lavori saltuari o stagionali. L'edilizia rappresenta quindi per i due terzi di loro il primo incontro con un'attività lavorativa stabile.

All'edilizia sono giunti prevalentemente su indicazione dell'ambiente familiare (45 per cento) o da parte di amici e conoscenti (oltre il 34 per cento).

Perché l'edilizia? Qui le risposte si diversificano e rischiano di disperdersi in tanti rivoli (vedi tabella n.1).

Circa un quinto dei giovani ritiene prioritario il fatto che un familiare lavori nell'edilizia, privilegiando quindi il contesto ambientale di riferimento più

che aspetti specifici connessi all'attività edile. Da quest'ultimo punto di vista la stragrande maggioranza affida la propria scelta ad elementi positivi connessi al tipo di lavoro - è vario e si svolge all'aperto - (31 per cento) o alla stabilità e alle prospettive di carriera (28 per cento). Soltanto meno del 15 per cento motiva la propria scelta in modo più o meno obbligato, per la prevalenza della manualità o per l'assenza di alternative.

Credo che siamo di fronte ad un dato di particolare interesse e che si offre all'analisi degli operatori del settore come una valutazione ottimistica.

Vediamo ora qual è il giudizio che i giovani, seppure indirettamente, danno di questo settore.

Alla domanda "Come ti sembra sia consi-

Il questionario

Sulle motivazioni all'ingresso nel settore edile e sul profilo dell'apprendista edile sono stati raccolti e rielaborati 315 questionari provenienti dal primo anno dei corsi per apprendisti, tenuti da diverse Scuole edili italiane in attuazione del progetto di "Formazione per l'apprendistato. Progetto sperimentale per l'industria delle costruzioni".

Nel nord Italia sono stati raccolti e rielaborati i dati delle Scuole edili di Alessandria, Bologna, Brescia, Imperia, Pavia, La Spezia, Savona, Varese e Verona; nel centro Italia i dati provenienti dalle Scuole edili di Ascoli Piceno, Arezzo, Firenze, Roma e Viterbo; nel sud Italia quelli della Scuola edile di Matera.

Ad essi si sono aggiunti 139 questionari provenienti da corsi per apprendisti tenuti da Btp francesi, raccolti all'interno del progetto "Leonardo da Vinci - Equipe 1".



Tab 1

Perché hai scelto di lavorare nell'edilizia?

	%
• Non risponde	1,2
• Ho parenti occupati in edilizia	18,7
• Il lavoro è stabile	12,6
• Ci sono prospettive di carriera	15,8
• Il lavoro è vario	14,2
• Si lavora all'aperto	17,1
• Il lavoro è per lo più manuale	3,9
• Non ho trovato altro lavoro	11,6
• Sono stato obbligato	0,5
• Altro	4,3

Tab. 2

Cosa fai prevalentemente in cantiere?

	%
• Non risponde	1,0
• Caposquadra	0,8
• Muratore	20,0
• Carpentiere	11,5
• Ferraiolo	4,5
• Stuccatore, decoratore, pittore edile	5,3
• Conduttore macchine mov. terra	5,7
• Conduttore macchine stradali	1,2

derato il lavoro del muratore nella società?” La maggioranza delle risposte si orienta verso due aspetti che presentano elementi negativi: la durezza del lavoro (44 per cento) e il suo carattere umile (14 per cento). Solo poco più del 13 per cento ritiene di fatto il lavoro del muratore ben remunerato e il 6 per cento lo considera un mestiere dove è facile fare carriera. Ma c'è anche un 19 per cento che pensa che fare il muratore sia prestigioso. E la conferma della positività del giudizio arriva dalla domanda successiva: “Lo faresti fare anche a tuo figlio?” I sì sono appunto poco più del 19 per cento delle risposte, contro il 44 per cento di no e ben il 34 per cento che non sa cosa rispondere.

Un dato, quello delle non risposte, che segnala un'incertezza, probabilmente una visione ancora non chiara di come il tipo di lavoro possa collocarsi rispetto alle prospettive future. Incertezza che viene confermata dal 60 per cento di non risposte alla domanda “Cosa ti piacerebbe fare?”, diretta a capire le possibili alternative al la-

Tab. 3

In quanti siete nell'impresa in cui lavorate?

	%
• Non risponde	18,7
• da 0 a 5 persone	25,4
• da 6 a 10 persone	26,3
• Da 11 a 15 persone	7,9
• Da 16 a 20 persone	7,0
• Da 21 a 30 persone	6,0
• Da 31 a 50 persone	7,3
• Più di 50 persone	1,3

voro edile, che sono poche e frammentarie, con una bocciatura generalizzata delle figure tradizionalmente concorrenti per questa fascia di ingresso al lavoro come il meccanico, l'elettricista o il camionista.

Il lavoro edile

Come abbiamo già detto, oltre il 35 per cento dei giovani intervistati è manovale edile; un 20 per cento muratore e poco più dell'11 carpentiere, una percentuale, que-

sta, non molto inferiore a quella dei gruisti e conduttori di macchine movimento terra (12,7 per cento).

Fa seguito poi un'ampia gamma di mansioni più specializzate, come emerge dalla tabella 2.

I nostri giovani operano soprattutto in imprese con meno di dieci operai (70,4 per cento), una realtà che rispecchia la struttura dell'offerta nel nostro paese (vedi tabella 3).

Dal questionario emerge un diffuso riserbo sull'attività di cantiere, mentre generalizzato appare il giudizio positivo sui rapporti con i compagni di lavoro, che sfiora l'80 per cento, e solo un 6 per cento lo definisce negativo.

Interessante è la valutazione sul come si deve lavorare:

- *Velocemente con risultato discreto* 7.6%
- *Velocemente e facendo attenzione a svolgere bene il proprio lavoro* 38.4%
- *Non è importante andare velocemente, l'importante è fare bene il lavoro* 50.8%

Come si è detto, la maggioranza dei giovani giudica la velocità un elemento subalterno al fare bene.

E questo modo di ragionare di buon senso lo si ritrova di fronte alle domande in materia di rispetto della sicurezza.

L'attenzione al problema è diffusa e attraverso i giovani veniamo a conoscere la rilevanza che ad esso viene dato in cantiere: il 90 per cento afferma di aver ricevuto precisi insegnamenti sul come evitare di farsi male.

Anche il coraggio, virtù forse un po' stereotipata, tradizionalmente legata al fatto di essere giovani, appare ridimensionato: meno del 40 per cento ritiene che l'operaio edile debba essere coraggioso, il 48 per cento lo nega e un 13 per cento non sa o non risponde.

La conclusione è che un operaio edile può spingersi, svolgendo il suo lavoro, in situazioni di rischio:

- *Se si sente sicuro* 32%
- *In nessun caso* 31%
- *Qualche volta, se proprio è necessario* 34%

Le aspettative di carriera: l'importanza della specializzazione

La maggior parte dei giovani si dichiara ottimista rispetto al proprio futuro professionale, vedendosi in prospettiva, fra dieci anni, in una situazione migliore dell'attuale (50,4 per cento): un dato che assume maggiore forza a fronte di un 36 per cento di incerti (non sa o non risponde).

Eppure davanti alle prospettive di carriera che può offrire l'edilizia, la maggior parte sembra cauta: una percentuale tra il 25 e il 30 per cento non ritiene di rispondere alle relative domande. Interessante è la valutazione su che cosa significhi fare carriera. Un quarto di coloro che hanno risposto alle cinque definizioni proposte sceglie la propensione a trasformarsi in imprenditore (avere un'impresa propria); un secondo quarto sceglie il parametro del guadagno (fare soldi); oltre il 25 per cento punta invece sulla specializzazione, che è anche il

Tab. 4

Da cosa si capisce se una persona è portata a fare carriera?

	%
• Non risponde	31,3
• Voglia di lavorare	20,6
• Passione, interesse, amore	19,4
• Precisione	3,4
• Ambizione	1,6
• Velocità	1,6
• Si comporta responsabilmente	14,7
• Altro	7,5

di studiare il principale motivo di abbandono. Decisivo appare poi il desiderio di trovare un lavoro.

Ma il desiderio di imparare resta una caratteristica importante che sembra trovare nel lavoro in cantiere un buon livello di risposta: circa l'80 per cento. Inoltre, ben il

Tab. 5

Cosa vorresti imparare?

	%
• Non risponde	22,8
• Lettura del disegno	9,2
• Muratura in mattoni faccia a vista	8,4
• Muratura in pietrame	4,0
• Carpenteria per muratura e travi	6,9
• Carpenteria per scale	3,2
• Conduzione della gru	5,5
• Conduzione macchine mov. terra	10,2
• Altro	29,8

La conoscenza dell'esistenza di corsi di formazione passa attraverso il cantiere per il 66 per cento degli intervistati.

Il confronto tra Italia e Francia

Sul nostro sistema di formazione, sulla sua diffusione e sulle sue potenzialità si possono ricavare utili indicazioni anche dal confronto con un equivalente e similare indagine svolta in Francia a cura del Ccca-Btp (organismo nazionale paritario di formazione degli apprendisti nel settore delle costruzioni).

Qui, ovviamente, il contesto in cui i giovani vivono e lavorano appare immediatamente differente. Innanzitutto colpisce come si arrivi all'apprendistato come primo lavoro in assoluto nella maggior parte dei casi: 60 per cento contro il 32 per cento degli italiani.

Un dato che, se confrontato con quello sulle cause di abbandono, conferma una maggiore facilità di accesso al lavoro, che comporta comunque una più forte cultura del lavoro manuale e una più netta separazione tra questo e altri tipi di lavoro, che si riflette in termini di consapevolezza da parte degli intervistati francesi.

Dalla tabella n.6 emerge con forza il differente valore dato al fattore della manualità tra i due paesi, a tutto vantaggio della Francia; così come la maggiore propensione a valutare positivamente l'edilizia come occupazione stabile con possibilità di carriera da parte dei giovani italiani. Differenze significative che si ritrovano nelle valutazioni su come la società valuta il lavoro del muratore, dove dati anche similari finiscono per assumere significati differenti. La durezza del lavoro diventa per i francesi una virtù, al contrario di quanto succede per gli



percorso individuato dal 34 per cento dei giovani per fare carriera. Del resto la specializzazione è considerata importante per oltre l'87 per cento dei giovani. Tra le lavorazioni, al primo posto (22 per cento) c'è la muratura, al secondo la conduzione di macchine (11 per cento), al terzo la carpenteria (10 per cento).

Le qualità per fare carriera sono soprattutto la voglia di lavorare (oltre il 20 per cento), la passione e l'interesse (19 per cento), un comportamento responsabile (poco meno del 15 per cento).

L'alta domanda di formazione

Se la formazione è allo stesso tempo un'alternativa ma anche un'evoluzione della scuola, il rapporto con il curriculum scolastico evidenzia che l'esperienza formativa è complessivamente positiva per la maggioranza dei giovani che individua nella poca voglia

66 per cento ritiene che quanto si impara sia sufficiente e un 70 per cento risulta interessato e disponibile ad integrare la propria preparazione all'esterno del cantiere.

Che cosa vorrebbero imparare? Al primo posto la conduzione delle macchine da cantiere, comprese le gru (circa il 16 per cento), al secondo le murature (12 per cento), al terzo la carpenteria (10 per cento).

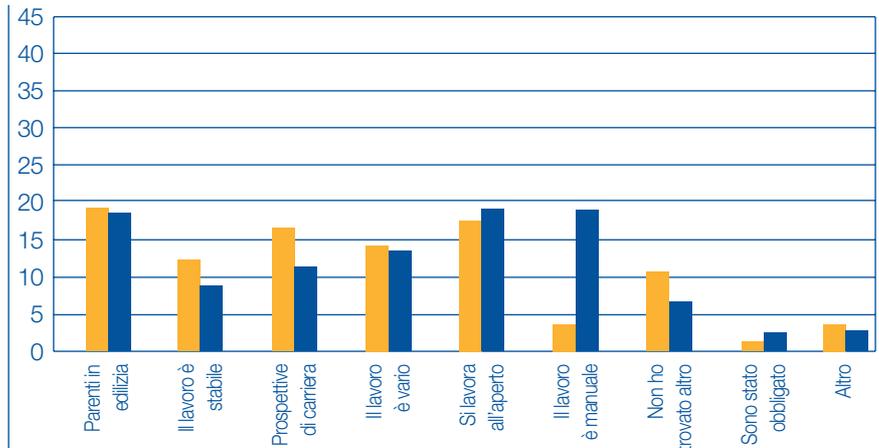
Di fronte a questa elevata domanda di formazione, il questionario cerca di sondare il livello di conoscenza dei giovani rispetto al sistema di formazione professionale rappresentato in primo luogo dalle scuole edili.

La conoscenza del sistema appare diffusa (72,4 per cento), anche se non generalizzata. Il referente resta il sistema delle imprese: direttamente l'azienda (16,5 per cento) e ancor più la scuola edile (25,7 per cento).

Tab. 6

Perchè hai scelto di lavorare in edilizia?

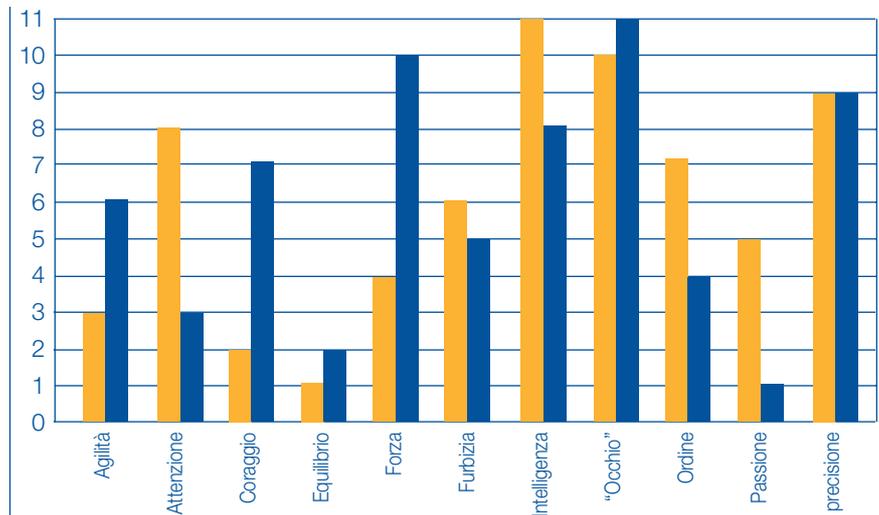
	Italia%	Francia%
Parenti in edilizia	18,7	18,4
Il lavoro è stabile	12,6	9,2
Prospettive di carriera	15,8	11,4
Il lavoro è vario	14,2	13,0
Si lavora all'aperto	17,1	18,7
Il lavoro è manuale	3,9	18,1
Non ho trovato altro	11,6	6,7
Sono stato obbligato	0,5	1,3
Altro	4,3	2,5
Nessuna risposta	1,2	0,6



Tab. 7

Quali sono le doti più importanti che un operaio edile deve avere?

	Italia%	Francia%
Agilità	3	6
Attenzione	8	3
Coraggio	2	7
Equilibrio	1	2
Forza	4	10
Furbizia	6	5
Intelligenza	11	8
"Occhio"	10	11
Ordine	7	4
Passione	5	1
Precisione	9	9
Nessuna risposta	11,7	0,5



italiani. L'esaltazione della manualità come valore finisce per trasformare aspetti per noi secondari in virtù, all'interno di un vero e proprio orgoglio di mestiere.

Illuminante, a questo proposito, il confronto delle risposte alla domanda "Quali sono le virtù più importanti che un operaio edile deve avere?".

Per i francesi ai primi cinque posti ci sono l'occhio, la forza, la precisione, l'intelligenza (solo al quarto posto) e il coraggio. Per gli italiani innanzitutto vi è l'intelligenza che supera l'occhio e la precisione, a cui seguono attenzione (solo al nono posto per i francesi) e l'ordine (ottavo posto per i nostri cugini d'oltralpe).

Per gli italiani la forza è all'ottavo posto e il coraggio addirittura al decimo posto sul totale delle undici virtù.

Questa centralità della manualità si accompagna ad un sistema formativo più ef-

ficiente e capillare che conduce i giovani francesi nel loro percorso dalla scuola normale al lavoro. Interessante, a questo proposito, è il dato relativo al come si è venuti a conoscenza dell'opportunità di lavoro: se in entrambi i paesi la famiglia svolge il principale ruolo di orientamento, compagni di lavoro e amici hanno un ruolo ben diverso nei due paesi con il 43 per cento dei casi in Italia contro solo il 25 per cento in Francia, dove si affaccia un altro interlocutore forte (14 per cento) collocato nella voce "altro" e che con molta probabilità potrebbe essere identificato con la scuola.

Questa pervasività della scuola e del sistema formativo ha l'effetto di ridurre la domanda di specializzazione, e di conseguenza di formazione, in Francia rispetto al nostro paese. Così il cantiere viene visto come luogo meno interessante per imparare e aumenta la richiesta di apprendimento sul

luogo di lavoro; così come è decisamente più bassa la percentuale degli interessati ad imparare all'esterno del cantiere (50 per cento i francesi, 70 per cento gli italiani).

La maggiore capillarità del sistema formativo emerge con forza dalle percentuali di coloro che hanno già frequentato almeno un corso (84 per cento in Francia e 49 per cento in Italia) e dalla diffusione dell'abitudine a parlare di corsi con i compagni di lavoro (76,3 per cento i francesi, 56 per cento gli italiani).

Il confronto tra le realtà dei due paesi sembra da un lato offrire alcune conferme sul ritardo e sulle potenzialità del nostro sistema di formazione professionale nel settore delle costruzioni, dall'altro arricchisce il quadro fino ad oggi a disposizione evidenziando differenze culturali e aprendo interrogativi importanti sul rapporto tra formazione e aspettative giovanili. ■

Il convegno

Le variabili del processo di crescita professionale

Tre anni di lavoro, di ricerca ed elaborazione sui temi del progetto Ue “Leonardo Da Vinci” Equipe (Elevare la qualità degli inserimenti professionali in edilizia) hanno permesso di chiarire concettualmente e di focalizzare alcuni punti cardine in merito al tema del rapporto giovani-lavoro in edilizia e alle connesse strategie da applicare da parte dei nostri enti di formazione. Già all’inizio del progetto (convegno di Verona del 12 dicembre 1997) era stato redatto una sorta di “decalogo” alla cui lettura attenta rimandiamo, in quanto - a distanza di alcuni anni - riteniamo che l’attività di ricerca abbia sostanzialmente confermato i contenuti delle “dieci regole di buona prassi”. Trenta mesi dopo, il convegno di chiusura del progetto Equipe (Milano, Esev 4 luglio 2000) ha offerto la possibilità di confrontare e verificare i risultati e i punti d’arrivo del lavoro di Equipe con un buon numero di direttori e operatori di enti scuola dell’edilizia. L’articolo di Claudio Tombari, direttore dell’Esev, rende conto dell’attività del gruppo di lavoro su uno dei temi cardine del progetto Equipe “Gestire in modo integrale le variabili del processo di crescita professionale”.

All’interno degli immaginari che un giovane si costituisce in merito al proprio futuro lavorativo, la figura del lavoratore di mestiere in edilizia, dotato di competenze e autonomia professionale, non appare connotata in maniera negativa. La figura dell’operaio edile senza qualificazione che svolge compiti di servizio all’operaio di mestiere non ha invece attrattività, accumulando su di sé tutti i connotati negativi dei pregiudizi correnti sul lavoro edile. Diviene, pertanto, necessario porre fortemente l’accento sul traguardo attrattivo (la figura dell’operaio di mestiere) mostrando che esistono concrete possibilità di raggiungerlo in tempi ragionevoli, se ci si fissa degli obiettivi e perseguendoli con impegno e determinazione. Il messaggio deve pertanto offrire una carriera professionale praticabile a condizione di inserirsi in una impresa iscritta in Cassa edile. Vanno sottolineate le concrete possibilità, per coloro che si impegnano, di veder valorizzate le proprie ca-

pacità e le disponibilità di interessanti spazi di carriera che si aprono per coloro che possono offrire una elevata competenza professionale.

La parola chiave è quindi carriera. Bisogna dimostrare che i lavoratori iscritti in Cassa edile seriamente motivati a impegnarsi, hanno a disposizione opportunità e sostegni utili a raggiungere il traguardo. Il settore edile è l’unico settore industriale che possiede un sistema di enti paritetici per la formazione e il sostegno allo sviluppo professionale dei lavoratori: si tratta di un vantaggio competitivo che va promosso, valorizzato, utilizzato e pubblicizzato in maniera estesa.

Il progetto personale: stimoli e risorse

Il concetto di carriera è legato alla nozione di progetto (dove voglio arrivare, con quali risorse ci arrivo, con chi, con quale cammino, con quale strategia...). Spesso l’apprendi-

sta è capitato nel settore edile, è finito per caso in quell’impresa, e non ha idee molto chiare sul suo percorso, soprattutto futuro; inoltre sempre più di frequente l’edilizia è una seconda scelta. Per queste ragioni la scuola edile non può più ritenere che la sua missione sia esaurita con la fornitura del “corso”. Al contrario deve mirare a realizzare un dialogo per la costruzione di un progetto di sviluppo personale; deve poter dire all’apprendista “potresti arrivare là”, mettendogli contemporaneamente davanti agli occhi - e aiutandolo a concepire - un progetto positivo che diventi per lui un obiettivo da raggiungere e realizzare, dandogli la percezione del proprio stare nel mondo del lavoro, e in particolare nel mondo dell’edilizia. L’obiettivo, il modello positivo, il percorso, la formazione dell’apprendista sono variabili da gestire, o meglio da cogestire, in quanto gli interlocutori che interagiscono sono tre: impresa, apprendista, scuola edile, una triade di soggetti che do-



vrebbero rapportarsi in maniera sempre più stretta, grazie anche all'introduzione della nuova figura del tutor aziendale. Attorno all'apprendista va costruita e mantenuta una rete di sostegno.

Un efficiente servizio di sostegno al progetto personale di realizzazione professionale (carriera) rappresenta il vero vantaggio competitivo che il nostro settore e il nostro sistema devono saper offrire.

La formazione: leva importante ma non unica

In prima istanza e, se si vuole, in termini apparentemente restrittivi, alle attività di formazione attribuiamo fondamentalmente un compito: accelerare (ovvero favorire e qualificare) le carriere. In termini organizzativi la modalità di funzionamento di tali attività dovrebbe possedere un alto grado di agilità e di orientamento al mercato (sistema "a sportello"). Le attività di formazione dovrebbero possedere il massimo di: flessibilità, ricorrenza, praticabilità, qualità. E' inoltre indispensabile integrare e far comunicare tra loro formazione e lavoro in cantiere. L'accumulo di esperienze formative presso la Scuola edile è senz'altro un elemento importante, ma di per sé non rappresenta un fattore di dinamizzazione dell'iter professionale e non produce automaticamente l'avvio di un circolo virtuoso nell'esperienza professionale del giovane. Affinché questo avvenga è necessario che la frequenza ai corsi di formazione si integri con l'esperienza di lavoro. Riteniamo infatti che la formazione, anche di buon livello, può fungere da stimolatore e acceleratore di processi di crescita ma, come l'assunzione di vitamine non può sostituire la necessità di alimentarsi, nello stesso modo le esperienze

formative sono efficaci nella misura in cui interagiscono positivamente con l'esperienza di lavoro in cantiere, che ovviamente rappresenta l'ambito decisivo. Collegare strettamente formazione e esperienza (progressione) lavorativa significa lavorare con due finalità: la prima attiene i contenuti della formazione che l'allievo deve poter riportare alla propria esperienza di lavoro; deve poter coglierne l'utilità effettiva rispetto ad una miglior comprensione delle ragioni tecniche del proprio lavoro (know why) e rispetto al miglioramento qualitativo delle proprie operazioni di lavoro (know how). I contenuti della formazione devono pertanto essere strutturati in maniera tale da essere, in parte, immediatamente spendibili. La seconda attiene al ruolo di stimolo e motivazione al lavoro che il fatto di seguire un percorso formativo può svolgere. Soggettivamente il giovane lavoratore deve sentirsi una persona che si sta preparando ad assumere un ruolo qualificato, e a tal fine sta compiendo esperienze di lavoro e esperienze di formazione. Ciò può avere delle positive ricadute sulla motivazione al lavoro e sulla decisione di restare e sviluppare una carriera in edilizia. Il progetto Equipe ha permesso di svolgere un imponente lavoro, curato dall'architetto Pedrazzoli, utile a concretizzare questi principi attraverso la definizione di profili-obiettivo personalizzati

L'apprendista in edilizia: caratteristiche e specificità

Equipe ha permesso di "fotografare" in maniera abbastanza precisa l'apprendista edile, le sue motivazioni, i suoi immaginari, le sue problematiche. La lettura dei risultati è di assoluto interesse e conferma quel "quadro di bisogni" che abbiamo sopra delineato: la difficoltà a prefigurarsi un futuro professionale, il bisogno di formazione e sostegno, la dialettica tra aspetti positivi del mestiere - che vengono colti - e difficoltà a progredire in cantiere. Appare chiara la necessità che le Scuole edili si dotino di sistemi permanenti di rilevazione delle caratteristiche dei loro "clienti", svolgendo ricerche sul tema. Resta confermata anche l'ipotesi di fondo che in-

terventi di formazione e sostegno nella fase iniziale dell'inserimento lavorativo possano contribuire in modo determinante a ridurre il numero degli abbandoni e a stabilizzare i giovani nel settore. La presenza dei partner francesi e svizzeri ha permesso di operare alcuni confronti. In Svizzera, com'è noto, l'apprendistato è storicamente molto strutturato ed appare incardinato sulla figura del maestro di tirocinio. In Francia l'apprendista è soggettivamente ancora un "allievo in formazione", che solo in seguito, al termine dell'iter formativo, entrerà nel mondo del lavoro vero e proprio; (anche la retribuzione crescente dell'apprendista, dalle 600.000 lire all'inizio dell'apprendistato, ai quasi quattro milioni di un operaio qualificato, sottolinea questo passaggio da uno stato all'altro e soprattutto sottolinea l'idea di crescita ad esso sottesa).

Strumenti per un lavoro individualizzato

Gli attori di questo processo di interazione tra formazione e lavoro sono tre: il giovane, l'impresa (il datore di lavoro o il preposto) e l'ente di formazione. Il programma prevede un intenso interscambio di informazioni e un lavoro comune in stretta collaborazione, promosso e organizzato dall'ente di formazione, che possiede la banca dati degli inserimenti e gestisce per ogni inserimento i rapporti giovane-impresa, tenendo memoria delle singole storie. Il giovane deve sentirsi parte attiva e responsabile all'interno di una rete di rapporti, deve sentire che anche altri (l'impresa e l'ente di formazione) hanno investito su di lui e deve sentirsi stimolato a rispondere positivamente. L'interscambio di informazioni dovrebbe essere gestito con un apposito software dall'ente di formazione e dovrebbe depositarsi nel libretto personale. Su questi aspetti gestionali, collaterali alla formazione propriamente detta ma di decisiva importanza, molto lavoro resta da svolgere. Un simile approccio richiede anche una particolare qualificazione degli operatori della Scuola edile che dovrebbero essere in grado di gestire il processo attraverso un'attività di promozione, di relazioni (con il giovane e con l'impresa) e di gestione positiva dei problemi.

*Claudio Tombari
Direttore Esev (Verona)*



Il dialogo sociale nel settore delle costruzioni

Il giorno 11 ottobre a Palermo, presso l'Addaura Hotel Residence&Congressi di Mondello, a cura del Panormedil, ha avuto inizio il ciclo di formazione promosso dal Formedil e dalle parti sociali, destinato agli operatori del dialogo sociale nel settore delle costruzioni. Il 25 ottobre, presso la sede milanese dell'Esem, via Isacco Newton 1, avrà inizio il ciclo di formazione a Milano e il giorno 8 novembre, presso l'Appia Park Hotel - via Appia Nuova 934, Km.10,300 - di Roma a cura del Cefme, il ciclo di formazione a Roma. Si riporta di seguito il calendario dei seminari.

Moduli della fase 1

Sede	Data	Moduli
Milano	25/26 ottobre 2000	1° - 2°
Milano	13/14 dicembre 2000	3° - 4°
Milano	29/30 gennaio 2001	5° - 6°
Roma	08/09 novembre 2000	1° - 2°
Roma	10/11 gennaio 2001	3° - 4°
Roma	07/08 febbraio 2001	5° - 6°
Palermo	11/12 ottobre 2000	1° - 2°
Palermo	22/23 novembre 2000	3° - 4°
Palermo	24/25 gennaio 2001	5° - 6°

Orario delle lezioni: primo giorno 9,30/18,00

secondo giorno 9,00/18,00



www.formedil.it

Nuovi servizi internet sul sito formedil

Attivati dal Formedil nuovi servizi internet per le scuole edili e gli operatori delle parti sociali.

In particolare nella sezione intranet sono disponibili i materiali finali dei progetti Adapt Tile Emilia Romagna, Youthstart Started

Multiskill, Fse

Capicantiere

per il

restauro, Fse

Cornice sud.

Sempre sul sito

Formedil è

disponibile per

tutti gli utenti della

rete il nuovo servizio

bacheca corsi che

periodicamente offre in

tempo reale informazioni su

tutti i corsi promossi in Italia dal

sistema delle scuole edili.



Modena settembre 2000 Fiera Ambiente Lavoro Premiato il Formedil

L'Ispesl e la regione Emilia Romagna, nell'ambito delle iniziative di promozione della qualità nei percorsi formativi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, hanno premiato il progetto di formazione continua, promosso dal Formedil nell'ambito dell'iniziativa comunitaria Adapt, denominato Batiq, realizzato dalle Scuole edili di Bologna, Brindisi, Livorno, Torino, e dai Cpt di Roma e Torino.

I materiali finali di Batiq sono disponibili per tutti nel centro di risorse multimediali per la sicurezza all'indirizzo www.formedil.it/batiq.



Nuovi materiali didattici per la sicurezza in edilizia promossi dal Formedil

Il Formedil, su invito del Ditac della facoltà di Architettura di Pescara, promuove il volume "Progettare la sicurezza".

Il manuale, edito da Alinea in occasione del Saie, strutturato come archivio tematico di soluzioni tecniche conformi, costituisce un utile supporto tecnico-operativo per i professionisti, le imprese e per i formatori.



Programma Leonardo da Vinci II

Nuove iniziative di scambio previste dalla rete europea Reforme

Nello scorso mese di luglio, è stato approvato dalle autorità italiane il progetto di scambi promosso dal Formedil in collaborazione con gli organismi partner aderenti alla rete europea Reforme, denominato Europass Reforme.

Il progetto prevede il finanziamento di 80 stage formativi all'estero in Francia, Spagna, Portogallo per allievi di scuole edili italiane, accompagnati da 8 formatori. Analoghi progetti sono stati approvati nei paesi degli organismi partner per inviare in Italia giovani stranieri presso i cantieri scuola di Perugia e Firenze.

Rinnovati gli organismi di gestione del Formedil

Il consiglio di amministrazione del Formedil, nella seduta del 19 settembre 2000, ha proceduto a nominare Giuseppe Virgilio nuovo vicepresidente Formedil su designazione delle organizzazioni sindacali. Interamente rinnovato il Collegio dei revisori dei conti che ora è composto da Elisabetta Patrizi, presidente, designata dal ministero del Lavoro, Simona Berdozzi, designata dalle organizzazioni sindacali, Adriana Migliorelli, designata dall'Ance.

Formedil

La formazione professionale dell'industria delle costruzioni è realizzata, in Italia, da un sistema formativo nazionale paritetico regolato dall'articolo 90 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese edili, siglato da **ANCE** - Associazione nazionale costruttori edili, Associazione sindacale **INTERSIND** e Federazioni sindacali dei lavoratori **FENEAL-UIL**, **FILCA-CISL**, **FILLEA-CGIL**.

Il **FORMEDIL**, Ente nazionale per l'addestramento professionale nell'edilizia, ha per scopo la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala nazionale delle iniziative di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle costruzioni intraprese dai centri di formazione di settore, denominati scuole edili.

www.formedil.it

