



Premessa

Un sistema di IeFP tra punti di forza e di criticità

E' ormai riconosciuto che l'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) sia un sistema utile a contrastare la dispersione scolastica e a favorire l'occupazione giovanile.

Inoltre, è stata confermata la natura inclusiva dei percorsi e la tendenza alla verticalizzazione anche se, per ora, quest'ultima rimane limitata all'aumento dei percorsi quadriennali.

Accanto a questi elementi che si possono considerare punti di forza, si devono richiamare altri aspetti – e non sono pochi – che sono ancora di forte criticità.

Il primo di questi è la "disomogeneità". Almeno tre sono gli aspetti di questa disomogeneità. La disomogeneità, innanzitutto, "geografica" dei percorsi formativi che dà vita ad un quadro che, come afferma il Censis (2018) è *"troppo differenziato a livello regionale, incapace di offrire pari opportunità a tutti"*.

La seconda è "temporale"; si tratta di una disomogeneità che crea "destabilizzazione" anche nei soggetti operanti per il mancato allineamento temporale nell'inizio dei percorsi formativi rispetto a quello scolastico in molte regioni italiane.

La terza permane nei meccanismi di "finanziamento". Sul piano dei finanziamenti, infatti, pur essendo intervenuti negli ultimi anni importanti cambiamenti che hanno contribuito a rilanciare un'offerta *"almeno ricorrente"*, le erogazioni rimangono instabili e non accenna a risolversi il problema dell'assenza di una visione unitaria dei costi della IeFP, che sconta la difficoltà a definire costi standard validi sul territorio nazionale (Censis 2018).

Ancora fragile e incompleta, infine, è la verticalizzazione della filiera professionalizzante, soprattutto per la non completa presenza del IV anno nelle Regioni e per la quasi assenza del V anno, necessario, invece, per dare la possibilità anche agli allievi della IeFP di accedere ai percorsi di Istruzione Tecnica Superiore (ITS).

Si è in presenza di un sistema, in conclusione, che, in questi anni si è consolidato su molti aspetti di sistema ma è rimasto fragile e disomogeneo su altri.



Dal sistema di IeFP alla formazione professionale complessiva

Se, dal Sistema di IeFP, si passa ad analizzare la formazione professionale nel suo complesso, il quadro presenta altre caratteristiche che è bene avere presenti nell'affrontare, dal punto di vista contrattuale, il ruolo degli operatori della formazione professionale

Studi recenti hanno evidenziato che le Regioni, in questi anni, stanno privilegiando, attraverso gli avvisi, le misure di politica attiva del lavoro rispetto alla formazione professionale (più di un miliardo di finanziamento per le politiche attive del lavoro rispetto agli 830 milioni per la formazione professionale nell'anno 2017).

Gli avvisi rivolti alla formazione professionale, inoltre, si attestano maggiormente sulla formazione professionale c.d. ordinamentale rispetto a quella non ordinamentale (formazione continua, corsi di specializzazione, ecc. ...).

Circa le politiche attive del lavoro, infine, si afferma che in Italia le misure sono in fase sperimentale, diviso tra competenze statali e regionali e, quindi, ancora lontane dal dare vita ad un sistema stabile, ampio e universale. Anche questo segmento, pertanto, è ancora molto "parcellizzato".

Come si specificava sopra, centrale il fronte della formazione continua sia legata ai nostri lavoratori, sia ai lavoratori delle imprese dove siamo sempre più coinvolti nel garantire che chi ha un lavoro non lo perda

I nostri centri sono quindi sempre più coinvolti nei processi di transizione dalla formazione al lavoro e dal lavoro alla formazione

Tutto ciò ad avvalorare il fatto che il sistema della formazione professionale, dallo statuto ibrido, si colloca all'incrocio tra le politiche del lavoro, dei processi educativi e delle politiche sociali; ambiti nei quali la gestione dei lavoratori richiede la massima flessibilità; caratteristica che è sempre più lontana dal retaggio del sistema scolastico.



Proposte

In questo quadro, caratterizzato da punti di forza ma anche di numerosi punti di criticità, riteniamo necessario affrontare il tema dentro una visione di sistema che richiede un affondo importante soprattutto in relazione al ruolo che la formazione professionale ha come è richiesto nel sistema dell'istruzione formazione e lavoro.

Lo scenario descritto sopra spinge a scegliere alcuni elementi/temi presenti in tutte le realtà territoriali su cui confrontarci per individuare possibili soluzioni.

Ne elenchiamo alcuni:

1. La revisione dei profili e delle figure professionali è indispensabile (quella oggi in CCNL-FP è superata); bisognerà comunque essere attenti alle nuove necessità senza ingessare la declaratoria ma renderla flessibile, valorizzando i profili in ragione delle funzioni esercitate anziché con un inquadramento scollegato dal lavoro/ruolo esercitato; peraltro si tratta di valorizzare se e in quanto la funzione è esercitata e per il periodo corrispondente;
2. L'adeguamento alla normativa vigente di quelle parti di normativa che sono presenti nel CCNL-FP è un impegno necessario e non più rinviabile;
3. Il rilancio, sicuramente coinvolgendo attivamente e partendo dal livello territoriale, è necessario sui temi del lavoro, delle politiche attive del lavoro, della inclusione sociale e professionale, etc.. e questo rilancio può servire per rilanciare anche il confronto nella bilateralità. Se pensato al solo livello nazionale è fuori tempo.
Questo approccio spinge, invece, a tenere in sinergia la formazione professionale e le politiche attive del lavoro per declinare i profili degli operatori della FP;
4. E' maturo il momento di massimizzare per il lavoratore il valore di incentivi o di altri riconoscimenti economici con le modalità oggi possibili così come prevedere forme di welfare sanitario aggiuntive

Gli altri temi indicati nel documento sindacale non possono essere trattati con logiche vecchie e superate né confondendo l'identità dei sottoscrittori (cosa significa il coinvolgimento di altri soggetti datoriali? Se si intende acquisire il tabellario di Agidae o di Aninsei ci si può confrontare, se ci si deve riferire ad un sistema scolastico, gli Enti di FP lo sentono lontano rispetto all'evoluzione recente della Fp; che senso può avere un organo collegiale inteso come organo di controllo?; che cosa è in condizione di fare Ebinfop per affrontare le crisi occupazionali?; ragioniamo di distacchi prima che di diritti sindacali.



In ogni caso non ci sembra proprio utile rincorrere modelli superati e relativi probabilmente ad altre titolarità.

Va invece salvaguardato e decentrato al livello regionale non solo la parte già affidata dal vecchio CCNL-FP ma uno spazio maggiore, congruo, rispettoso della sostenibilità sia economica che di sviluppo se vogliamo pensare al domani (già oggi presente).

14 Maggio 2019