

10. Orientarsi verso il mondo del lavoro: azioni di orientamento e costruzione del concetto di lavoro

di Alberto Ferrari, Renzo Mulato e Giorgio Sartori*

Premessa

Il Cortv è nato nel 2005 come coordinamento delle reti di orientamento, al quale contribuiscono attivamente l'Ufficio Scolastico Territoriale, che è tra i soggetti istitutori, e la Provincia di Treviso. La sua composizione risulta spiccatamente trasversale ai vari sistemi, in quanto le reti che ne fanno parte sono composte da istituti di istruzione secondaria di primo grado (più di 60 scuole), istituti di istruzione secondaria di secondo grado (circa 40), istituti paritari comprendenti diversi ordini di scuole (10 istituti), Centri di formazione professionale (10 enti operanti sul territorio provinciale), altri enti quali agenzie di orientamento specialistiche, informagiovani, comuni, Ulss etc. (circa 30 soggetti).

Mission specifica del Cortv è contribuire al coordinamento delle strutture che si occupano di orientamento sul territorio: questo significa lavorare in stretta sinergia con le istituzioni territoriali (Provincia e Ust) per mantenere e sviluppare diverse forme di collaborazione tra le “organizzazioni parte” e di collegamento tra le azioni che esse promuovono e attuano.

Dal 2009 la Regione, con apposito d.d.r., ha riconosciuto formalmente i coordinamenti provinciali.

Intendiamo riprendere il discorso, iniziato con il contributo apparso nel *Rapporto Annuale 2005*¹, facendo il punto della situazione e approfondendo poi la specifica tematica del rapporto tra scuola e mondo del lavoro.

Allora il Cortv dichiarava che la sua azione “ruotava intorno alla parola chiave competenze, intesa almeno secondo tre prospettive”. La prima prospettiva prendeva in considerazione le competenze orientative dei soggetti che usufruiscono dei servizi di orientamento; la seconda prospettiva prendeva in considerazione le competenze dei professionisti che operano nel campo dell'orientamento; la terza prospettiva, infine, guardava alle competenze come “unità di scambio” tra i sistemi.

* Alberto Ferrari è referente provinciale del Cortv; Giorgio Sartori coordina la rete di orientamento di Vittorio Veneto e Pieve di Soligo; Renzo Mulato coordina la rete Pegaso di Treviso.

Il paragrafo 1 è stato curato da Alberto Ferrari e Renzo Mulato; il paragrafo 2 da Giorgio Sartori.

Gli autori ringraziano per il contributo di idee offerto nel corso degli incontri organizzati dal gruppo Cortv: Franca Bandiera (Treviso Tecnologia), Paolino Barbiero (Cgil Treviso), Federico Callegari (Cciaa), Franca Da Re (Ust), Lia Gamberini (Città dei mestieri e delle professioni), Nicoletta Riccamboni (Education-Unindustria Treviso), Giacomo Vendrame (Nidil Treviso), Giuseppe Zanovello (azienda Lame srl), Ettore Zanutto (azienda Lavorazioni Meccaniche Snc).

1. Ferrari A. (2006), *L'orientamento tra istruzione, formazione, lavoro. Il Cortv* in Osservatorio Economico e Sociale di Treviso, *Rapporto annuale sul Mercato del Lavoro 2005*, p. 221.

Rispetto alle competenze orientative dei soggetti le reti di orientamento, in questi sei anni, hanno sviluppato e perfezionato le azioni rivolte alle famiglie e ai ragazzi tra i 12 e i 16 anni (quindi in transizione tra scuole medie e istruzione-formazione, nell'ambito dell'obbligo di istruzione); hanno inoltre avviato dal 2007 un nuovo blocco di azioni rivolte ai ragazzi tra i 16 e i 18 anni (quindi in vista del completamento del percorso di studi e avviati alla transizione verso il mondo del lavoro e/o l'università, nell'ambito dell'obbligo formativo).

Rispetto alle competenze dei professionisti il Cortv ha lavorato e sta lavorando, soprattutto negli ultimi 2 anni, in stretta sinergia con l'Ufficio Scolastico Territoriale e con la Provincia di Treviso per organizzare ed attuare corsi di formazione di vario livello dedicati agli orientatori ed ai docenti che operano nel settore dell'orientamento. Inoltre il Cortv ha istituito, a partire dal 2009, tre gruppi di ricerca e consulenza su tre tematiche oggetto di attività di orientamento (transizioni da scuola media a scuola superiore-Cfp, transizioni verso l'università, transizioni verso il mondo del lavoro) finalizzati anche alla crescita professionale degli orientatori.

Rispetto alle competenze come "unità di scambio" si è lavorato nell'ambito della didattica per competenze, a sostegno della strumentazione didattica e della formazione dei docenti. In particolare, la formazione rivolta ai docenti si è intrecciata con le azioni dell'Ufficio Scolastico Territoriale previste a supporto dell'alternanza scuola lavoro.

Nella prima parte di questo contributo tratteremo quindi un breve quadro sintetico delle reti di orientamento e delle azioni intraprese, con riferimento all'anno scolastico 2009-2010.

Nella seconda parte ci dedicheremo invece ad un approfondimento del rapporto tra scuola e mondo del lavoro (di particolare interesse perché si tratta di un campo di lavoro precipuo per le reti di orientamento, che ha visto un incremento di attività proprio dal 2007, come accennato più sopra), visto attraverso l'indagine condotta dal gruppo di lavoro del Cortv sulle transizioni scuola-mondo del lavoro. In particolare vedremo come si intreccino continuamente i temi della didattica per competenze, dell'alternanza scuola lavoro e dello stage, delle relative azioni orientative di supporto.

1. Le reti di orientamento: dimensioni, azioni, utenti

1.1. Il bacino dei beneficiari potenziali: una dimensione importante

Il bacino di utenza delle reti di orientamento presenta un elevato numero di beneficiari potenziali (circa 54 mila).

Nel 2004-2005 erano costituiti per oltre il 55% da allievi di 2^a e 3^a media, seguiti da circa il 45% di studenti del biennio della scuola superiore e dei Centri di formazione professionale (40% studenti dell'istruzione; 5% studenti dei Cfp).

Nel 2009-2010 troviamo anche i ragazzi dei terzi, quarti, quinti anni di scuole superiori e Cfp in quanto dal 2007 la delibera regionale prevede, in aggiunta, l'azione di orientamento in uscita verso università e mondo del lavoro. La composizione risulta dunque: 30% circa allievi di 2^a e 3^a media, 32% circa studenti del biennio della scuola superiore o Cfp (28,5% istruzione; 3,5% formazione professionale), 38% circa studenti del triennio di scuola superiore o Cfp (36,5% istruzione; 1,5% terzo anno della formazione professionale).

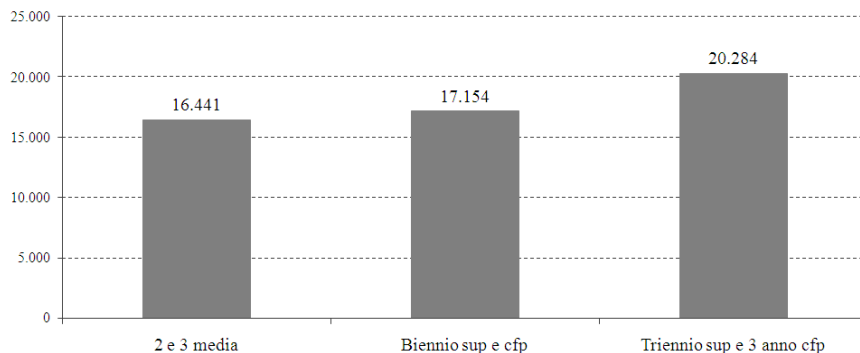
Si consideri che quasi tutte le scuole e i Cfp della provincia di Treviso aderiscono ad una rete, ad eccezione di 3 istituti superiori su 55,4 scuole medie su 68, 5 Cfp su 15.

Tab. 1 – Il bacino dei beneficiari potenziali di utenza delle reti di orientamento. Anno 2009-2010.

Rete	Scuole medie (2 ^a e 3 ^a)	Istituti superiori e Cfp		Totale
		Biennio	Triennio	
Treviso - "Engim"	3.790	3.894	4.530	12.214
Treviso - "Pegaso"	1.281	1.923	2.212	5.416
Montebelluna Valdobbiadene - "Orizzonti"	2.719	2.170	2.500	7.389
Oderzo Motta - "Orient for"	1.778	1.050	1.323	4.151
Vittorio Veneto Pieve di Soligo - "Dalla formazione personale alla formazione professionale; verso l'autoorientamento"	1.400	1.750	2.100	5.250
Conegliano - "Conegliano scuola orienta"	2.273	2.667	3.019	7.959
Castelfranco Veneto Asolo - "Orione"	3.200	3.700	4.600	11.500
Totale	16.441	17.154	20.284	53.879

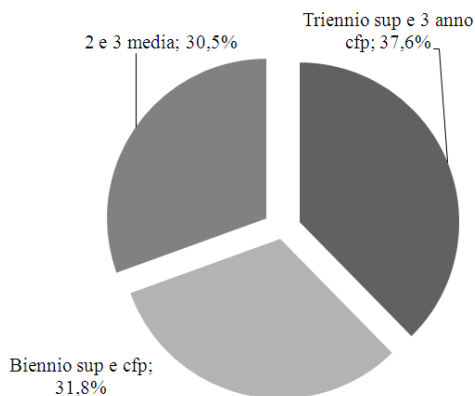
Fonte: elaborazioni Cortv su dati stimati dalle reti in fase di progettazione ad ottobre 2009.

Graf. 1 – Bacino dei beneficiari potenziali di utenza delle reti di orientamento. Anno 2009-2010.



Fonte: elaborazioni Cortv su dati stimati dalle reti in fase di progettazione ad ottobre 2009.

Graf. 2 – Composizione percentuale del bacino dei beneficiari potenziali di utenza delle reti di orientamento. Anno 2009-2010.



Fonte: elaborazioni Cortv su dati stimati dalle reti in fase di progettazione ad ottobre 2009.

1.2. Le azioni delle reti previste dalla delibera regionale

La d.g.r. n. 3634 del 25/11/08 prevedeva che le reti realizzassero alcune specifiche azioni, di cui riportiamo la sintetica descrizione:

1. incontri e iniziative con le famiglie nella fase di informazione e sensibilizzazione; coinvolgimento dei giovani e delle famiglie in attività a valenza orientativa o di ri-orientamento
2. percorsi di orientamento e moduli brevi sul metodo di studio per agevolare la transizione tra il primo e il secondo ciclo del sistema di istruzione e formazione professionale

3. percorsi formativi di orientamento e ri-orientamento relativi alla possibilità di cambiare indirizzo all'interno del sistema dell'istruzione e della formazione professionale, o di passare da un sistema all'altro, attraverso interventi mirati che si realizzano sia in itinere che al termine dei percorsi intermedi e con particolare attenzione alla documentazione e/o certificazione dei saperi e delle competenze acquisite
4. attività rivolte ai giovani finalizzate a sostenere e promuovere la realizzazione dei percorsi personali nell'obbligo di istruzione e nell'esercizio-assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione
5. attività per giovani svantaggiati e a rischio (disabili, stranieri, con difficoltà di relazione, a rischio di espulsione o abbandono etc.) compresi percorsi personalizzati congiunti tra istituti secondari di primo grado e formazione professionale anche in raccordo con le province
6. azioni di orientamento a sostegno della scelta del proprio percorso di istruzione e di formazione professionale rivolte a giovani in diritto dovere all'istruzione e formazione che si avviano a completare i percorsi formativi. Tali interventi potranno essere realizzati anche in collaborazione con le università e con il mondo del lavoro
7. azioni di coordinamento, comunicazione e monitoraggio, sia tra le reti che con la Direzione regionale lavoro, in ambito provinciale, comprendenti momenti di confronto dei diversi gruppi di lavoro inter-istituzionali².

Nella Tabella 2 si riporta una sintesi dei numeri complessivi di utenti raggiunti dalle varie reti nell'ambito dei diversi interventi messi in atto (le cifre sono arrotondate e risultano da una sommatoria degli utenti rilevati per ciascun intervento all'interno di ciascuna azione; molti soggetti sono utenti di più interventi).

Tab. 2 – Le reti-azioni-utenti in provincia di Treviso. Anno 2009-2010.

<i>Azione</i>	<i>Descrizione azione</i>	<i>Utenti</i>
Azione 1	Attività con le famiglie	10.750
Azione 2	Passaggio scuola media; scuola superiore o Cfp	11.250
Azione 3	Orientamento riorientamento; biennio superiore o Cfp	1.580
Azione 4	Percorsi personali diritto dovere	750
Azione 5	Azioni per giovani svantaggiati e a rischio	855
Azione 6	Uscita verso università o mondo lavoro	3.635

Fonte: elaborazioni Cortv, luglio 2010.

2. Vedi d.g.r. n. 3634 del 25 novembre 2008.

1.3. Le azioni realizzate in collaborazione con Provincia Ust, Camera di Commercio

Poiché, come detto, il Cortv si pone l'obiettivo di "lavorare in stretta sinergia con le istituzioni territoriali (Provincia e Ufficio Scolastico Territoriale)", dal 2009 ha contribuito alla programmazione e realizzazione di alcune azioni rivolte a tutto il territorio provinciale, che sono state concordate dal Tavolo della formazione e orientamento³ ed integrate nella programmazione delle attività delle singole reti.

Le attività concordate, di carattere informativo, sono state rivolte alle famiglie e agli studenti della scuola secondaria di secondo grado in procinto di scegliere una scuola superiore o un Cfp e sono state condotte in collaborazione con Provincia (Città dei mestieri), Camera di Commercio e Ust.

Una di queste (serate per le famiglie sul mondo del lavoro e sulla riforma scolastica⁴) è stata rivolta in particolare alle famiglie e agli studenti frequentanti la classe terza media e in procinto di operare la scelta per l'iscrizione ad un nuovo percorso formativo (istruzione secondaria di secondo grado o formazione professionale). Questa attività si è poi ripetuta anche nel 2010-2011, sebbene con modalità lievemente diversificate⁵.

Altra attività trasversale e di carattere provinciale è stata realizzata nell'ambito dell'orientamento universitario, realizzando le "Giornate dell'università", consistenti in due giornate di incontri con docenti ed orientatori delle varie università del Triveneto (Padova, Ca' Foscari Venezia, Iuav Venezia, Trento, Udine).

Anche questa attività è stata riproposta nel 2010-2011 ed ha visto un'altissima partecipazione di studenti: dai 600 studenti del 2010 siamo passati ai circa 1.500 studenti del 2011.

1.4. Le azioni di approfondimento e di relazione sul territorio

Il Cortv, per favorire la raccolta, lo scambio e la realizzazione delle buone pratiche, ha istituito dal novembre 2009 tre gruppi di ricerca e consulenza su tre tematiche oggetto di attività di orientamento: transizioni da scuola media a scuola superiore-Cfp, transizioni verso l'università, transizioni verso il mondo del lavoro. A

3. Il Tavolo della Formazione della Provincia di Treviso nasce alla fine del 2004; dal 2007 diviene Tavolo della Formazione e dell'Orientamento.

4. Attività 2009: sette serate per le famiglie su *Presentazione dei fabbisogni professionali del territorio e della spendibilità dei diplomi*, a cura dell'ufficio Studi della Ccmaa, ed *Analisi dell'architettura generale della riforma scolastica* a cura dell'Ufficio Scolastico Territoriale; 2.150 le famiglie partecipanti.

5. Attività 2010: due seminari di lancio per i docenti dedicati alla riflessione sulle tematiche dell'orientamento scolastico-professionale, intrecciando le prospettive del mondo del lavoro con i nuovi scenari formativi, su quattro tematiche: i contenuti della nuova offerta formativa dei sistemi istruzione e formazione; l'evoluzione dei fabbisogni professionali e degli scenari dei settori nel post crisi; la gestione degli interessi e delle motivazioni; la costruzione dei fondamenti delle competenze trasversali; 150 i docenti partecipanti.

Sono state poi realizzate sette serate per le famiglie su *Fabbisogni professionali del territorio e spendibilità dei diplomi* a cura di Camera di Commercio e Osservatorio Economico; circa 2 mila le famiglie partecipanti.

questi gruppi partecipano operatori provenienti da svariati enti di varie reti, garantendo così una capillare diffusione e scambio di informazioni e metodologie.

2. Studenti e mondo del lavoro⁶

Come vedremo dettagliatamente in questo paragrafo, il gruppo che si occupa di transizioni verso il mondo del lavoro ha voluto approfondire la ricerca sui rapporti esistenti tra scuola e mondo del lavoro e sulle strategie in atto per favorire un collegamento sempre più stretto tra attività didattiche e richieste provenienti dal mondo delle imprese e delle aziende, ritenendo che questo sia un nodo fondamentale alla base di una buona attività di orientamento scolastico-professionale.

Si osserva che l'anello di collegamento forte tra scuola e mondo del lavoro è costituito dalle esperienze di stage vissute dagli studenti alle quali, in anni recenti, si è aggiunta l'esperienza dell'alternanza scuola lavoro, introdotta dall'art. 4 della legge 53/03. Per i Cfp le esperienze di stage sono regolate dalla legge 845/78.

Per quanto riguarda gli stage si può dire che la quasi totalità degli studenti frequentanti gli istituti professionali e quelli appartenenti agli istituti tecnici svolgono esperienze lavorative per almeno due settimane all'anno nell'ambito di attività convenzionate tra scuole e aziende⁷.

Relativamente all'alternanza scuola lavoro, secondo i dati dell'Ust (2009-2010)⁸, risulta che le esperienze hanno riguardato 363 studenti di 19 istituti diversi, tra cui 11 istituti tecnici, 7 istituti professionali e 1 liceo. A questi bisogna aggiungere gli studenti frequentanti le quarte e quinte classi degli istituti professionali che hanno svolto attività di alternanza scuola lavoro in "terza area" (circa altri 400). L'alternanza scuola lavoro è destinata ad assumere una sempre maggior rilevanza, andando gradualmente a sostituire le attività di "terza area" che quest'anno riguarda solo le quinte classi.

Le esperienze di alternanza scuola lavoro hanno generalmente una durata media di 200 ore annue (su un monte ore totale di circa 1.200 ore), di cui mediamente 1/4 in classe e 3/4 in azienda.

Queste attività divengono fondamentali all'interno delle azioni di orientamento, si intrecciano con esse e richiedono validi supporti sia nelle fasi precedenti che nelle fasi successive di realizzazione e verifica.

Per questo il Cortv ritiene che stage e Asl siano centrali nelle strategie di orientamento professionale e nella costruzione critica del "concetto di lavoro"; ritiene pertanto suo compito mettere in campo risorse e azioni adeguate per innestare strettamente tali esperienze in un più completo, ampio e strutturato percorso di orientamento al lavoro.

6. Il gruppo di lavoro del Cortv, costituitosi nel 2009, è composto dai docenti: Mario Bertolo, Carmela Brun, Paolo Forin, Lorenzo Gallina, Lia Gamberini, Valter Giacomini, Andrea Michielan, Giorgio Sartori.

7. Indagine Cortv anno 2010-2011.

8. Dati rilevati dall'ufficio Interventi Educativi di Treviso, Franca Da Re.

2.1. Le richieste del mondo imprenditoriale

Le aziende, con le quali ormai da quasi un ventennio le scuole trevigiane effettuano esperienze di stage⁹, confermano ancora l'esistenza di un gap tra i sistemi scolastico e aziendale, anche se sono in corso positive esperienze con l'attuazione di progetti sempre più strutturati dal punto di vista didattico, tra cui alcune iniziative anche di alternanza scuola-lavoro.

Dall'indagine del gruppo Cortv, svolta attraverso una serie di incontri con i titolari di alcune aziende, sono emersi questi scenari e queste richieste, rispetto ai giovani studenti che si avvicinano per la prima volta al mondo del lavoro.

- È importante che gli studenti siano in grado di comprendere il modo corretto con cui rapportarsi sia con i processi lavorativi, sia con le persone, ovvero possano comprendere l'organizzazione aziendale e i diversi ruoli e funzioni delle persone che vi lavorano. Si nota, da parte delle generazioni più giovani, un modo di comunicare più diretto e immediato. Ai giovani neoassunti si richiede disponibilità e partecipazione attiva alle varie fasi di lavoro. Qualora emergano dei problemi, l'azienda si aspetta che vengano segnalati e che vengano proposte soluzioni; ciò implica autonomia ed elasticità mentale. Gli allievi ospitati negli stage solitamente sono ragazzi che già possiedono un buon grado di autonomia ma necessitano di essere stimolati a ragionare. La curiosità viene interpretata come volontà di migliorarsi; la possibilità di confrontare le conoscenze con la realtà aziendale dà pertanto senso agli studi teorici.
- A tale proposito un titolare d'azienda¹⁰ afferma: “Gli allievi in stage apprendono con entusiasmo l'utilizzo delle macchine. Una carenza che è stata notata è la poca conoscenza del disegno tecnico e della tecnologia meccanica, dei materiali e delle loro caratteristiche. Diventa importante saper leggere ed interpretare correttamente i disegni. Il saper già utilizzare le macchine non è invece fondamentale; questo lo impareranno in azienda. Ogni azienda ha il suo sistema e lo comunica al lavoratore. Chiavi dinamometriche unità di misura, cuscinetti etc. sono conoscenze che devono essere senz'altro acquisite a scuola in modo generale, ma nello specifico vengono apprese lavorando”.
- Una competenza richiesta ormai da tutte le aziende è quella della comprensione della lingua inglese, a livelli diversificati in base alle situazioni lavorative (inglese tecnico industriale, tecnico commerciale, turistico etc). Comunque oggi si richiede che anche l'operaio qualificato/specializzato sappia leggere e comprendere le istruzioni tecniche in inglese di un progetto, un macchinario, uno strumento proveniente dall'estero¹¹.

9. Nei Cfp già dagli anni ottanta e negli istituti professionali a partire dal Progetto '92.

10. Uno dei partecipanti agli incontri organizzati dal Cortv, titolare di un'azienda meccanica dell'area opitergino-mottense.

11. Alcune aziende trevigiane organizzano corsi settimanali di inglese obbligatori per tutti i dipendenti, nell'intento di stare al passo con l'evoluzione aziendale legata alla crescita delle commesse provenienti dall'estero.

- Diversi imprenditori richiamano l'importanza di far leva sulla motivazione dei giovani e sulla fidelizzazione del rapporto lavorativo. Riguardo la motivazione emerge la necessità che già dai 12-16 anni siano individuate strategie e attività coordinate tra famiglia, scuola e azienda, in modo che l'allievo sia aiutato ad effettuare scelte di studio e di prospettive professionali che siano il più possibile rispondenti alle sue vere attitudini e che tengano conto anche dei trend di sviluppo economico del territorio.
- Per migliorare il rapporto tra azienda e lavoratori le imprese più lungimiranti e avvedute affermano che i dipendenti vanno gratificati con un'assunzione a tempo indeterminato e con uno stipendio che permetta loro una vita dignitosa e soddisfacente sotto l'aspetto sociale ed economico, per sé e per l'eventuale famiglia che intendono formare. Le imprese più strutturate hanno dipendenti che rimangono nella stessa azienda mediamente 15-20 anni; in questo modo il lavoratore ha l'opportunità di raggiungere una maggior crescita professionale e l'azienda può beneficiare di professionalità più elevate. Tutto ciò si traduce in valore aggiunto per l'azienda in termini di qualità dei prodotti e di fatturato.
- Afferma ancora un altro imprenditore: "Puntare sul livello qualitativo del prodotto o sulla quantità di produzione e fatturato sono scelte fondamentali per l'impresa. Per formare adeguatamente un lavoratore, per considerarlo adeguato a contribuire alla vita aziendale, è necessario almeno un anno. Per formarlo compiutamente sono invece necessari circa tre anni. La vera ricchezza dell'azienda è nei lavoratori, le macchine le si possono trovare nel mercato. Per questo la nostra scelta è stata di assicurare uno stipendio adeguato ai dipendenti (assunti tutti a tempo indeterminato) per incentivare la permanenza in azienda. Si tratta di requisiti importanti per le produzioni di qualità su cui l'azienda ha da sempre puntato".
- Occorre disponibilità da parte delle aziende a collaborare con gli istituti scolastici. Per instaurare una proficua cooperazione con l'organizzazione scolastica, più di qualche titolare aziendale ritiene indispensabile una formazione degli insegnanti e dei dirigenti scolastici in azienda, attraverso alcune giornate (due-tre) di lavoro seminariale tra personale scolastico e personale aziendale che permettano lo scambio di idee e aggiornamenti su alcuni aspetti relativi all'innovazione tecnologica, alla gestione economica, alla gestione commerciale delle aziende stesse.

Le aziende richiedono quindi conoscenze e competenze sia di area tecnico-professionale che di area trasversale, che si potrebbero così brevemente sintetizzare¹²:

- area tecnico-professionale:

12. Queste tematiche sono state molto spesso affrontate in ambito di orientamento e anche dal Cortv, in particolare nel corso di diversi seminari sul mondo del lavoro rivolti sia alle famiglie che ai giovani studenti. Inoltre sono state al centro di numerosi corsi di formazione e progetti di ricerca, in particolare nelle iniziative di formazione congiunta Cortv-Ust sulla didattica per competenze.

1. conoscere i concetti fondamentali relativi all'area specifica di indirizzo degli studi scolastici (ad es. nell'area meccanica: il disegno tecnico e gli elementi di tecnologia meccanica, dei materiali e delle loro caratteristiche; saper leggere ed interpretare correttamente i disegni etc.)
 2. saper leggere ed interpretare documentazione tecnica in lingua straniera (inglese)
 3. saper utilizzare programmi informatici.
- area trasversale:
1. essere capaci di orientarsi, valorizzando le proprie attitudini tecnico-pratiche, sin dai 12-16 anni
 2. saper instaurare e mantenere positive relazioni interpersonali
 3. possedere una certa autonomia ed elasticità mentale
 4. avere una mentalità “auto-imprenditoriale” come atteggiamento personale
 5. sviluppare attività di problem-solving
 6. dimostrare curiosità nel conoscere cose nuove.

2.2. I contributi degli enti e delle associazioni del territorio

L'indagine del gruppo Cortv è proseguita attraverso l'ascolto di altri soggetti che, del rapporto scuola-mondo del lavoro, possano dare visioni ulteriori, contribuendo a costruire prospettive che considerano anche strategie e possibili politiche di sviluppo.

L'area Studi e ricerche della Cciaa di Treviso¹³ offre una panoramica sugli scenari regionali e internazionali con cui le imprese e l'intero assetto socio-economico provinciale devono confrontarsi per competere e per far fronte alle sfide internazionali (nel campo dell'innovazione dei prodotti e nella qualità dei processi lavorativi, nel marketing etc.).

È dunque necessario che la nuova manodopera/“mentedopera” trevigiana abbia un livello alto di preparazione e sia aperta a un continuo aggiornamento e/o riposizionamento professionale attraverso il “life long learning”. Come le “filiera” storiche dell'assetto produttivo del nordest si stanno innovando continuamente e riposizionando sul mercato internazionale, altrettanto deve avvenire, seppure con modalità e gradualità differenti, anche nel sistema istruzione-formazione-università.

Ricordiamo alcune delle principali filiere coinvolte nell'area veneta e specificatamente trevigiana: moda e sportssystem; energie rinnovabili e sicurezza; bioedilizia; arredo casa e domotica; tecnologie meccaniche e mecatroniche;

13. Nel sito della Camera di Commercio di Treviso, nell'area degli Studi economici, Statistiche e Biblioteca (<http://www.tv.camcom.it/docs/studi/index.htm>), è possibile trovare analisi e soprattutto studi molto interessanti, in grado di fornire spunti meritevoli di attenzione. Tra questi vi sono ricerche e approfondimenti monografici sul contesto economico e sociale trevigiano ed analisi sui fabbisogni professionali delle imprese (ad esempio l'indagine Excelsior; per scaricare il rapporto *Excelsior 2010*: http://www.tv.camcom.it/docs/studi/publicazioni_excelsior.htm_cvt.htm).

agroalimentare, tipicità e accoglienza; servizi alla persona integrati con la filiera della salute e del wellness¹⁴.

Da osservare attentamente anche i processi della terziarizzazione dell'economia che comportano:

- gestione della complessità e dei fattori immateriali dell'industria
- consolidamento di spazi per lo sviluppo del welfare civile, impresa sociale.

A fronte di questa continua evoluzione internazionale di processi, prodotti e delle azioni di marketing sono necessarie figure professionali (qualificate, diplomate e/o laureate) in possesso di competenze tecniche specifiche del settore e di altre – pure importanti – denominate “trasversali” quali:

- imparare ad imparare
- saper acquisire dati e informazioni e saperli tradurre in conoscenza
- essere esplorativi: non sedersi sulle routine
- saper governare l'incertezza
- saper rispettare i tempi (essere bravi ma veloci)
- saper stare nei ruoli, nelle regole
- saper ascoltare in modo empatico
- saper meravigliarsi, entusiasinarsi.

I rappresentanti di Education-Unindustria Treviso e di Treviso Tecnologia (area Formazione specialistica e manageriale) si soffermano a considerare le iniziative di alternanza scuola lavoro che già da alcuni anni vedono collaborare alcune aziende del trevigiano con alcuni istituti scolastici sia di Treviso che dell'intera regione Veneto, sin dal 2003.

Premesso che il riordino dei cicli contemplato nella recente riforma della scuola può essere un'opportunità, la vera sfida è sulla didattica per competenze, prefigurata anche dall'Unione Europea. Occorre che i docenti stessi impostino in modo nuovo la loro attività didattica, sapendo che gli studenti devono acquisire precise e ben definite competenze.

D'altra parte molte indagini evidenziano il gap tra la scuola ed il mondo del lavoro; l'alternanza scuola-lavoro rappresenta dunque un'occasione per colmare questo divario. Essa esige senz'altro, per la sua concreta e valida attuazione, che esista un convinto e strutturato impianto progettuale dei due soggetti coinvolti: scuola e azienda. Ogni istituto scolastico superiore/ente di formazione deve possedere al suo interno una forte capacità progettuale per poter gestire correttamente e in modo efficace le opportunità offerte dalle quote di autonomia scolastica e di flessibilità oraria. In questo contesto si innesta la possibilità di attuare l'alternanza scuola lavoro.

14. Anche queste tematiche, come le seguenti relative alle competenze, sono state specifico oggetto di comunicazione nel corso delle attività orientative provinciali congiunte (Provincia, Cortv, Ust, Cciaa) svolte in forma di seminari, rivolti sia alle famiglie che ai giovani studenti, nel novembre 2009 e nel novembre 2010.

L'alternanza è uno strumento utile non solo per gli allievi che intendono inserirsi al più presto nel mercato del lavoro, ma anche per gli allievi delle scuole superiori che intendono proseguire gli studi all'università, poiché permette loro di avere un'occasione di entrare in contatto con le professioni che intendono svolgere in futuro. Possibili destinatari sono anche i soggetti che mirano all'eccellenza, a cui si offre un'opportunità di crescita diversa dall'ambito strettamente scolastico.

Sul fronte aziendale bisogna sottolineare che non ci sono solo le imprese del settore privato disponibili a tale iniziativa; possono essere individuati anche altri contesti (ad esempio gli enti pubblici), però tuttora poco esplorati.

Le aziende – rispetto agli allievi da esse accolti – rilevano mancanza di disponibilità a imparare, scarsa consapevolezza di cosa stanno facendo, difficoltà a collocare l'esperienza nell'ambito del proprio percorso formativo. Si rileva anche una certa difficoltà ad adattarsi a ritmi diversi da quelli scolastici.

Spesso si fanno partecipare intere classi e la durata solitamente è di 120 ore al massimo, svolte in parte a scuola, in parte in impresa; anche questa strutturazione di contenuti, tempi ed orari andrebbe migliorata e/o modificata.

È necessario un progetto organico di lavoro tra mondo produttivo, mondo della scuola e formazione; tutto questo determinerà vantaggiose esperienze di alternanza per gli studenti. Se si effettua una corretta richiesta formativa ad una azienda, l'azienda di solito risponde in senso positivo.

È importante una progettazione ad personam per i singoli allievi, che però non è sempre facile da attuare. Il nostro territorio offre opportunità diversificate, con realtà che hanno differenti specializzazioni. Per vari motivi (anche di economicità) si organizza l'esperienza di alternanza “per classi” e nello stesso periodo, mentre sarebbero possibili ed auspicabili dei progetti legati ai singoli allievi, ovvero percorsi personalizzati; questo, però, viene attuato solo raramente.

Ogni esperienza di alternanza scuola-lavoro deve fondarsi su:

- un progetto
- degli obiettivi
- il coinvolgimento dei soggetti in un patto formativo.

Ai singoli studenti si assegnano dei compiti precisi per il periodo di alternanza e attraverso le attività aziendali sviluppano concretamente parti del complessivo piano di lavoro del consiglio di classe; al rientro a scuola le competenze acquisite durante l'alternanza saranno utili e pienamente integrabili per il prosieguo dell'attività scolastica. In particolare, per il sistema istruzione, è un'occasione per avvicinarsi al mondo del lavoro e per avviare una didattica diversa: da qui deriva la necessità che tra scuola e mondo del lavoro/azienda ci si avvalga di un linguaggio comune – reciprocamente comprensibile – sia per gli aspetti strettamente didattici che per gli aspetti relativi ai momenti di valutazione delle competenze acquisite dallo studente.

Tutor aziendale e tutor della scuola valutano l'intera esperienza di alternanza, individuando i punti di forza e i punti di debolezza che vanno migliorati. Emerge

pure l'esigenza che gli aspetti relazionali, di consapevolezza e maturità personale degli allievi siano valorizzati e valutati dal mondo della scuola; occorre inoltre insistere che le tipologie di indirizzi scolastici e/o universitari siano chiaramente individuate tenendo debitamente conto del proprio progetto professionale personale ma anche dei profili professionali maggiormente richiesti dal mondo del lavoro.

Il punto di vista delle organizzazioni sindacali trevigiane evidenzia innanzitutto una carenza, nei giovani, di informazione/formazione sulle tematiche del lavoro; molti studenti che entrano nel mondo del lavoro non conoscono le principali normative in tema di lavoro e, in molti casi, hanno avuto poche o nulle informazioni, anche dalla scuola; non conoscono le opportunità che le leggi e i Ccnl prevedono a supporto dei lavoratori.

Per quanto riguarda le attività di stage, vi è la necessità di conoscere le norme che lo disciplinano. Nella provincia di Treviso vi è attenzione al tema degli stage e vi sono attività di promozione di questa forma di avvicinamento del lavoratore all'azienda.

Per quanto riguarda l'alternanza scuola lavoro, si riscontrano maggiori difficoltà, specie in questo momento di crisi che vede numerose ristrutturazioni/riconversioni/riduzioni drastiche di personale e/o licenziamenti, in particolare nelle grandi aziende. Ciò ovviamente ostacola l'inserimento di nuove persone (giovani, studenti) anche nella modalità dello stage; il fenomeno si registra anche nelle aziende artigianali.

La situazione è solitamente meno difficoltosa nelle realtà aziendali dai 50 ai 150 dipendenti, con aperture verso le iniziative di stage e alternanza scuola lavoro.

Ricordiamo le politiche attive del lavoro della provincia di Treviso, coordinate dai servizi per l'impiego, per lo sviluppo del mercato del lavoro del territorio.

Per rispondere a questa fase di crisi è stato siglato recentemente da Unindustria e sindacati il "Patto per lo sviluppo sostenibile, la qualificazione dell'occupazione, la competitività del sistema economico locale". Occorre però riflettere e rispondere con iniziative appropriate e concrete ad alcune questioni: come si può promuovere la realtà del nostro territorio, per dare una risposta adeguata "di sistema" alle nuove sfide di innovazione nei processi produttivi e nella concorrenza di mercato a livello internazionale? Le cose potrebbero andare in modo diverso se i lavoratori fossero maggiormente consapevoli delle normative vigenti e partecipassero all'interno delle aziende (a cominciare dalla conoscenza anche dei bilanci aziendali, come è usuale in altri Paesi). Soprattutto in queste fasi di crisi del mercato del lavoro, bisogna che i giovani – usciti dalla scuola – si affaccino al lavoro con una forte consapevolezza dei diritti e dei doveri, assumendosi le responsabilità del loro nuovo "status". I neoassunti stipulano contratti "atipici" in percentuali del 60%; la percentuale sale al 70% per i giovani sotto i 30 anni.

Le aree di lavoro a progetto sono spesso in uno stato di permanente illegittimità; si tratta di una questione di concorrenza sleale nei confronti delle aziende che invece assumono regolarmente.

Un'azione dovrebbe essere rivolta anche nei confronti dei migranti adulti presenti in Italia (che si rivolgono spesso ai sindacati per conoscere i loro diritti).

I sindacati stanno organizzando delle iniziative di sensibilizzazione sul tema della tutela dei lavoratori in stage. Molte informazioni sono già a disposizione all'interno del sito del sindacato e si sta costituendo un gruppo di studenti universitari laureati disponibili a colloqui-incontri nelle scuole per offrire informazioni e chiarimenti aggiornati sulle tematiche attinenti l'ingresso nel mercato del lavoro.

2.3. Considerazioni e proposte

Uno sguardo su alcuni obiettivi dell'Ue in merito a istruzione e formazione: l'Unione Europea contro l'abbandono scolastico

Attualmente nell'Unione Europea ancora troppi giovani abbandonano prematuramente la scuola: si calcola che nel 2009 oltre 6 milioni di giovani (il 14,4% dei cittadini europei di età compresa fra i 18 e i 24 anni) risultavano aver lasciato gli studi dopo aver conseguito al massimo un diploma di scuola media inferiore. L'abbandono scolastico precoce, oltre a penalizzare il singolo individuo, esponendolo maggiormente al rischio di disoccupazione ed emarginazione sociale, costituisce un freno allo sviluppo e alla crescita economica. In questo senso, la riduzione dell'abbandono scolastico è una priorità da tempo condivisa da tutti gli Stati membri: dal 2000 ad oggi il tasso medio europeo di abbandono scolastico è calato di 3,2 punti percentuale (dal 17,6% del 2000 si è passati all'attuale 14,4%), ma occorre fare di più.

“L'abbandono scolastico è influenzato da fattori educativi, da circostanze individuali e da condizioni socio-economiche. Non si tratta di un evento isolato ma piuttosto di un processo. Spesso si manifesta già nell'istruzione primaria con i primi fallimenti scolastici e una crescente disaffezione nei confronti della scuola. Il passaggio da una scuola all'altra e da un livello d'istruzione all'altro è particolarmente difficile per i giovani a rischio di abbandono. L'inadeguatezza dei programmi di istruzione e formazione rispetto alle esigenze del mercato del lavoro può aumentare il rischio di fallimenti scolastici, poiché agli studenti manca una prospettiva di successo raggiungibile tramite il percorso di istruzione che hanno scelto. I sistemi di istruzione e formazione spesso non forniscono un sostegno sufficientemente mirato agli studenti che attraversano difficoltà di tipo emotivo, sociale o scolastico e non sono quindi in grado di impedire che questi abbandonino la scuola o la formazione. Rispondere ai vari stili di apprendimento degli studenti e aiutare gli insegnanti a far fronte alle diverse esigenze di gruppi di studenti con diverse capacità rappresenta tuttora una sfida per le scuole. L'apprendimento

personalizzato e flessibile è particolarmente importante per coloro che preferiscono l'approccio "imparare facendo" e sono motivati da forme di apprendimento"¹⁵.

Con la strategia Europa 2020, l'Unione Europea si è prefissata di rilanciare l'economia europea nei prossimi dieci anni, promuovendo una crescita "intelligente, sostenibile e inclusiva". Per raggiungere questo traguardo sarà fondamentale poter disporre, fra l'altro, di una forza lavoro qualificata e, come sottolineato nella Comunicazione, "ridurre di un solo punto percentuale il tasso medio europeo di abbandono scolastico significherebbe creare ogni anno quasi mezzo milione di giovani qualificati in più".

Le proposte formulate dalla Commissione evidenziano innanzitutto che il fenomeno dell'abbandono scolastico non può essere combattuto con le sole politiche dell'istruzione, ma è necessario affrontarlo con un approccio globale al problema, utilizzando varie modalità didattico-formative, tra cui l'alternanza scuola lavoro¹⁶. A tale proposito la Commissione Ue afferma: "Percorsi educativi flessibili per abbinare l'istruzione generica, la formazione professionale e le prime esperienze pratiche di lavoro si rivolgono agli studenti che desiderano iniziare a lavorare il prima possibile perché scoraggiati da scarsi risultati scolastici. Tali percorsi permettono agli studenti di continuare a ricevere un'istruzione generica mentre lavorano. Diversi stati membri (ad es. Lussemburgo, Italia e Danimarca) hanno utilizzato questo approccio per aiutare studenti che si erano allontanati dalla scuola ad ottenere un diploma mentre questi erano contemporaneamente impegnati in esperienze professionali utili e gratificanti. Anche le attività di networking con gli operatori al di fuori della scuola e l'accesso alle reti locali di sostegno sono generalmente efficaci e forniscono sostegno adeguato. Le misure rivolte agli studenti si concentrano sull'affiancamento e sul tutoraggio, su approcci di apprendimento personalizzati, su migliori orientamenti e sul sostegno finanziario, quali le indennità scolastiche. Le istituzioni del mercato del lavoro dovrebbero essere più coinvolte nelle attività di orientamento professionale ai giovani"¹⁷.

Punti di attenzione

Alla luce di queste importanti raccomandazioni dell'Ue e in base alle esperienze scuola/lavoro sinora effettuate nell'area trevigiana, il gruppo di lavoro del Cortv invita tutti gli operatori delle scuole, delle istituzioni e delle forze sociali a focalizzare l'attenzione sui seguenti punti:

- punti di forza delle esperienze

15. Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni (2011), *La lotta contro l'abbandono scolastico: un contributo decisivo all'agenda Europa 2020*, Bruxelles, 31 gennaio.

16. Eurolettera n. 1/2011.

17. Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni (2011), *La lotta contro l'abbandono scolastico: un contributo decisivo all'agenda Europa 2020*, Bruxelles, 31 gennaio.

- › integrazione tra scuola e mondo del lavoro: condivisione obiettivi formativi e strumenti di verifica
- › miglioramento della capacità di finalizzare la programmazione dei consigli di classe
- › potenziamento del lavoro di gruppo dei docenti
- › sviluppo della didattica per competenze
- › potenziamento competenze di cittadinanza
- punti di criticità
 - › difficoltà ad accettare l'equivalenza formativa tra competenze acquisite a scuola e in azienda
 - › resistenze e vincoli nel passaggio da insegnamento per contenuti ad insegnamento per competenze
 - › aziende e tutor aziendali non sempre “pronti” a progettare e realizzare unità di apprendimento
 - › risorse umane ed economiche non sempre adeguate alle necessità
- problemi aperti
 - › capacità di accoglienza degli allievi da parte delle aziende
 - › durata delle esperienze in azienda
 - › modalità di svolgimento
 - › definizione ruoli e rapporto tra attori

Sussistono alcune oggettive difficoltà nel rapporto tra il sistema istruzione e il sistema azienda, dovute a legislazioni differenti; la struttura produttiva veneta è costituita da moltissime piccole aziende artigianali con 2-3 dipendenti e la collocazione degli allievi in stage e/o alternanza scuola lavoro può diventare un “peso”, perché esige che una persona sottragga del tempo alla produzione per dedicarlo all'affiancamento dello studente. Servono pertanto iniziative delle associazioni imprenditoriali e dell'artigianato, unitamente al sistema istruzione, per individuare possibili strategie atte a favorire il superamento di tali difficoltà.

Il passaggio dalla pur importante esperienza di *stage* a quella più strutturata ed innovativa, prevista anche dai nuovi ordinamenti scolastici, dell'*alternanza* non è facile da realizzare e comporta un consistente lavoro di progettazione e di realizzazione. Le risorse a disposizione non sono adeguate ad un'articolazione personalizzata; per questo si è fatto spesso ricorso ad un'esperienza in azienda che coinvolga l'intero gruppo classe negli stessi periodi. Questa metodica contraddice però il lavoro individualizzato che dovrebbe invece essere lo scopo di un'attività formativa adeguata alle esigenze e ai diversi ritmi di apprendimento degli allievi.

L'alternanza dovrebbe essere concepita in altro modo: “raggiungere degli obiettivi comparabili con strade diverse”, adatte ai singoli allievi. Purtroppo, non è facile approntare percorsi diversi, distribuiti in tempi tarati distintamente per allievi “eccellenti” o con carenze particolari di preparazione o in situazione di disagio o demotivati. Logica vorrebbe che si permettessero loro inserimenti aziendali ad “hoc”, specifici, ritagliati sulle singole necessità. C'è però una reale difficoltà ad

“entrare” ed “uscire” dalla vita del gruppo classe per un’esperienza di alternanza, che potrebbe creare un disagio. Il gruppo classe è un elemento importante a livello socio-emotivo, di relazioni interpersonali; staccando un allievo dalla classe per collocarlo in un’esperienza di alternanza, si rischia di ottenere progressi da un punto di vista cognitivo e di competenze tecnico-professionali, ma contemporaneamente si possono manifestare dei disagi personali dovuti alla lontananza dal gruppo dei pari. Questo problema è particolarmente legato alla tradizione italiana, che prevede un’organizzazione delle classi di tipo rigido, “bloccato”. Una differente modalità che offrisse agli allievi la possibilità di gestire autonomamente la frequenza dei corsi, agevolerebbe invece una diversa organizzazione, come l’alternanza richiede.

Ruolo dell’Ufficio Scolastico Territoriale e della Provincia

L’Ufficio Scolastico Territoriale di Treviso¹⁸ guarda con grande attenzione all’alternanza scuola-lavoro negli istituti scolastici, specie nell’ultimo triennio, ed ha supportato tale innovazione didattica e metodologica con diversi corsi di formazione per i docenti sulla tematica delle “competenze”¹⁹. Tali corsi di formazione, a partire dal 2005, hanno dato la possibilità a un consistente numero di docenti (circa 100 ogni anno) di accrescere la loro preparazione professionale anche in merito all’approccio tra mondo della scuola e mondo del lavoro. Con il riordino dei regolamenti degli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, l’alternanza scuola lavoro andrà rafforzata e, specie negli istituti professionali, sostituirà la “terza area”. È necessario pertanto che diventi un elemento strategico nei Pof di istituto e che tutto il personale dirigente e docente comprenda la forte dimensione pedagogica di tale esperienza, ovvero l’equivalenza formativa tra l’attività educativa in aula e quella in ambiente di lavoro.

“Una delle conquiste degli ultimi anni è legata alla convinzione che nelle metodologie didattiche basate sul learning by doing i processi del pensare e del fare siano in relazione continua, simmetrica di reciprocità. È in questa filosofia dell’imparare facendo che il mondo della scuola e il mondo del lavoro si incontrano e mettono a fattore comune l’esperienza accumulata negli anni, superando un’antica e rigida divisione che rivendicava per la scuola una elitaria dimensione del pensare, contrapponendola ad una più “misera” dimensione del fare relegata nel lavoro.

Da questo fertile incontro, dalla nascita di “territori di integrazione tra il mondo della scuola e il mondo delle imprese”, si sviluppano e traggono forza i modelli dell’apprendimento che ripercorrono il ciclo completo dell’azione umana intenzionale nell’interazione con l’ambiente: dall’esperienza concreta, attraverso la

18. Incontro tra il gruppo Cortv e l’Ufficio “Interventi Educativi” dell’Ust Treviso.

19. L’Ust di Treviso, in collaborazione con Cortv, ha avviato dal settembre 2005 i corsi sulla didattica per competenze; i primi, nel 2005, si sono svolti in forma seminariale; poi, a partire dal 2006, è stata utilizzata la formula laboratoriale mirata anche alla produzione di specifici strumenti a supporto della didattica (rubriche di competenze e unità di apprendimento). Gli strumenti prodotti si possono reperire nei siti dell’Ust (www.istruzioneetreviso.it) e del Cortv (www.cortv.net).

riflessione, si giunge alla concettualizzazione, fino a ritornare al fare nell'applicazione. Insomma fare e pensare concorrono con pari forza e uguale dignità a costruire le competenze del soggetto.

Anche la scuola offre continue opportunità per lo sviluppo di queste competenze nei ragazzi, ma sappiamo bene quanto la crescita vera della persona sia legata all'acquisizione e capacità di sviluppare comportamenti differenti e adeguati in contesti diversi. Allora l'alternanza si configura ancora con più forza come una opportunità formativa che ricongiungendo apprendimento e vita reale favorisce lo sviluppo professionale, della persona e dunque del cittadino anche per quanto riguarda la vita relazionale e affettiva²⁰.

Anche la Provincia di Treviso ha rafforzato da qualche anno i servizi per favorire iniziative strutturate di accompagnamento dei giovani verso il lavoro, con periodi di stage aziendali²¹.

Da diversi anni l'ente segue i giovani della fascia 16-18 anni, a rischio di dispersione scolastica o che hanno già abbandonato il loro percorso formativo, organizzando per loro attività di ri-orientamento ed esperienze di stage aziendale finanziate dal Progetto Trevisorienta. Queste esperienze si sono dimostrate fondamentali per tali giovani, che, potendo inserirsi nelle realtà aziendali, hanno avuto l'opportunità di orientarsi verso un lavoro che non conoscevano e molte volte verso altri percorsi scolastici che hanno intrapreso e portato a termine. Nell'ambito del progetto Politiche attive del lavoro 2010-2011, la Provincia ha deciso di promuovere l'esperienza degli stage in azienda, avviando fino a 5.000 tirocini per i giovani qualificati, diplomati o laureati, dai 17 ai 30 anni, con una premialità per le aziende che procedono all'assunzione dei giovani al termine dello stage.

20. Orlandi C. (2005), *Un territorio di integrazione tra passato e futuro*, Indire, <http://www.indire.it/content/index.php?action=read&id=1206>.

21. Si è parlato di questi temi durante l'incontro con gli operatori della Città dei mestieri e delle professioni della Provincia di Treviso, centro di informazione e orientamento sulle tematiche delle scelte scolastiche, formative e professionali, gestito dalla Provincia di Treviso, in collaborazione con partner territoriali. È un servizio che si rivolge alle persone, giovani o adulte, alle istituzioni scolastiche o formative e del mondo del lavoro, costituendo un punto servizio all'utenza ed un "cantier aperto" per progettare e realizzare azioni territoriali di orientamento e accompagnamento lavorativo.

La Città dei mestieri e delle professioni periodicamente organizza eventi, seminari e workshop per gruppi di utenti sui temi del lavoro, della formazione e dell'orientamento. Ha come soci fondatori: Cciao di Treviso, ministero del Lavoro, Veneto Lavoro, Esu di Padova, Esu di Venezia.