

ritenuta implicitamente normale e può essere considerata come desiderata, ma non sempre possibile.

L'esame dei risultati dell'inchiesta relativi all'interesse per il lavoro a tempo parziale di coloro che attualmente sono impiegati a tempo pieno mostra con chiarezza che il lavoro a tempo parziale, anche in prospettiva, è destinato, per la categoria degli impiegati, a consolidarsi come fatto soprattutto femminile.

Ma anche a livello maschile esiste questa tendenza che si manifesta soprattutto per gli uomini celibi, relativamente giovani con una formazione di livello medio-alto, che occupano quindi generalmente delle funzioni qualificate. Presso le donne l'interesse per un'attività a tempo parziale assume proporzioni veramente notevoli; in questo caso sono soprattutto le donne coniugate ad essere interessate, tuttavia, come per gli uomini, si tratta di donne con una formazione elevata ed attive in mansioni qualificate.

Sulla base delle risposte date dai docenti attualmente attivi a tempo pieno si può presumere che la modalità del tempo parziale è destinata ad avere una ulteriore consistente diffusione. La possibilità dell'occupazione a orario ridotto sembra essere entrata nella mentalità e nella progettazione della vita lavorativa dei docenti, in modo significativo anche per gli uomini, ma soprattutto per le donne, per le quali vi è un rapporto quasi esclusivo con il lavoro a tempo parziale.

L'aspirazione ad una riduzione del tempo di lavoro è generalmente finalizzata alla possibilità di avere più tempo libero, allo svolgimento di diverse attività extra-professionali, alla cura della famiglia e dei figli, a rendere possibile l'attività extra-domestica del coniuge, ma anche, e in modo significativo, al proseguimento e al perfezionamento della propria formazione.

Secondo il rapporto dell'URE vi sono tre distinte prospettive secondo le quali il fenomeno del lavoro a tempo parziale può essere analizzato e interpretato.

- Dal punto di vista del lavoratore esso rappresenta la possibilità di graduare e distribuire in funzione delle esigenze e delle possibilità personali, il tempo dedicato all'attività remunerativa. Più concretamente il lavoro a tempo parziale permette di sfuggire alla drastica alternativa tra l'attività secondo lo standard del tempo pieno e l'assenza completa di occupazione (ne è un esempio il grande interesse al lavoro a tempo parziale dimostrato dalle donne coniugate e dalle madri).

- Dal punto di vista del datore di lavoro e della gestione dell'azienda, l'impiego a tempo parziale può essere uno strumento (ne esistono altri) di flessibilità, che permette di migliorare la razionalità e l'efficacia nell'utilizzazione della manodopera.

- Nell'ottica complessiva del funzionamento del mercato del lavoro e dei problemi occupazionali, il lavoro a tempo parziale consente la ripartizione della stessa quantità di lavoro necessario e disponibile in un dato contesto economico, tra un numero maggiore di individui.

Dall'analisi dell'URE derivano delle indicazioni che devono costituire motivo di riflessione per i partner sociali, sotto forma di obiettivi da perseguire mediante adeguati strumenti.

Occorre moltiplicare, compatibilmente con la gestione aziendale, le possibilità di lavoro a tempo parziale così da ridurre lo squilibrio attuale fra un'offerta sovrabbondante espressa dagli individui e una domanda più scarsa e concentrata in poche professioni.

Bisogna altresì agevolare e stimolare l'offerta di lavoro a tempo parziale (in particolare le richieste volontarie) sia nell'ambito di politiche settoriali, sia per liberare tutte quelle potenzialità di redistribuzione del lavoro (politica occupazionale).

Infine occorrerebbe migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale, rafforzandone la posizione nell'azienda e la considerazione nel contesto sociale.

Per raggiungere questi obiettivi, gli strumenti da approntare possono essere riassunti nei seguenti termini.

Garantire una rigorosa parità di trattamento (principio della proporzionalità) tra il lavoro a tempo parziale e l'impiego a tempo pieno; prevedere condizioni più attrattive e favorevoli per alcuni aspetti del rapporto di lavoro (prestazioni sociali ed assicurative, distribuzione dell'orario, possibilità di riprendere l'attività a tempo pieno, ecc.); studiare tutti quegli interventi occupazionali che si basano sull'incentivazione diretta (indennità al lavoratore e/o al datore di lavoro) del lavoro a tempo parziale inteso come rapporto di lavoro regolare e volontario, come compensazione del mancato guadagno (lavoratore) o per compensare i maggiori costi derivanti da programmi occupazionali di questo tipo (datori di lavoro).

Cesiro Guidotti

## Ricerche nel campo della formazione professionale

L'Ufficio studi e ricerche del DPE ha avviato lo scorso mese di settembre in collaborazione con la Sezione per la formazione professionale un programma di ricerca su problematiche inerenti alla formazione professionale nel nostro Cantone. Interessati a questo progetto sono pure l'Ufficio di orientamento scolastico e professionale e l'Istituto di pedagogia per la formazione professionale.

Lo studio più prossimo ad essere concluso concerne le «Ragioni che determinano lo scioglimento dei contratti di tirocinio» ed è stato affidato al prof. Ezio Galli da anni attivo nel campo dell'orientamento professionale.

La ricerca considera, globalmente, tutti gli scioglimenti verificatisi nel Cantone durante il 1986, cioè 621 casi, pari all'8% circa dei contratti in vigore nello stesso periodo: un fatto tendenzialmente in aumento nell'ultimo decennio, che colpisce attualmente i nostri giovani nei vari settori professionali con gli effettivi e gli indici percentuali indicati nelle tabelle accluse.

Benché relativamente già noto e seguito dalla Sezione per la formazione professionale, con lo studio in corso ci si propone di ottenere una conoscenza quantitativa e qualitativa più approfondita del fenomeno: in particolare, si vogliono identificare le vere cause che lo determinano e le loro incidenze sui mestieri e sui settori professionali, allo scopo di poter intervenire nella sede e al momento opportuni con misure correttive adeguate.

La metodologia di lavoro considera due approcci conoscitivi paralleli e complementari: il primo, di tipo *oggettivo*, la cui fonte informativa sono i dossier giacenti presso la Sezione e riguardanti tutti i casi di sciogli-

mento in osservazione (contenenti quindi tutti gli atti necessari per questo genere di accertamento: dati personali, esami medici e/o specialistici, rapporti scolastici e aziendali, verbali di sopralluoghi effettuati da esperti incaricati di visite alle aziende e da parte dell'ispettorato del tirocinio, ecc.); il secondo, di tipo *soggettivo*, le cui fonti sono invece i protagonisti della formazione entrata in crisi con lo scioglimento del contratto, cioè l'apprendista e i suoi genitori, il datore di lavoro e la scuola professionale, interrogati separatamente mediante questionario. Dal confronto dei risultati ottenuti con i due approcci differenti emergeranno sia *convergenze* che consentiranno di individuare e adottare con maggiore efficacia alcuni rimedi correttivi, sia *divergenze* che domanderanno invece ulteriori chiarimenti individualizzati.

I lavori finora svolti, dopo aver definito le caratteristiche con cui impostare lo studio, sono stati incentrati sui contenuti e sulle strutture degli strumenti amministrativi della ricerca stessa e, in particolare, sulla definizione delle ipotesi relative alle cause dello scioglimento (ragioni dovute all'apprendista da un lato e al datore di lavoro dall'altro, nel senso di «fattori di rischio»: ad esempio, salute, attitudini intellettuali, motorie, affettive, apprendimento, formazione scolastica, ampiezza dell'azienda, questioni salariali, orario lavorativo e riposo settimanali, formazione e attrezzature aziendali, relazioni personali sul lavoro, ecc.). Si sono così ottenuti la *scheda* individuale per l'indagine oggettiva, adatta cioè per la registrazione sistematica dei dati desumibili dai dossier personali e i *questionari* destinati all'indagine soggettiva (apprendisti e genitori, datori di lavoro, scuole): una preparazione durata

da novembre ad aprile e resa possibile sia da molteplici consultazioni (capo ufficio ispettorato di tirocinio, esperti incaricati delle visite aziendali, direttori scolastici), sia da una pre-inchiesta svolta su un piccolo campione pilota di apprendisti, datori di lavoro e direttori scolastici.

Al momento attuale è già iniziata la raccolta dei dati presso la Sezione (schede individuali). I questionari sono rientrati e le schede saranno compilate entro la fine di agosto. Si ritiene pertanto di poter procedere con l'analisi dei dati durante il mese di settembre per poi compilare il rapporto definitivo nei mesi di ottobre e novembre.

### Scioglimento dei contratti di tirocinio: Ticino 1986

#### Settori professionali specifici:

	n	%
impiego di commercio	122	19.6
vendita	66	10.6
cure personali	61	9.8
edilizia	46	7.4
meccanici d'auto	45	7.2
carrozzeria	36	5.8
alimentazione	31	5.0
legno	29	4.7
metallurgia	25	4.0
montatori elettricisti	24	3.9
impiego d'ufficio	21	3.4
abbigliamento	20	3.2
disegno tecnico	20	3.2
meccanici in genere	17	2.7
altri el. ed elettronici	15	2.5
agricoltura	13	2.1
profess. creative	9	1.5
aiuti di farmacia	7	1.2
alberghi	7	1.2
fioristi	4	0.6
altro	3	0.5
<b>totali</b>	<b>621</b>	<b>100.0</b>



André Ramseier, «Conque» 1978, bronzo.

#### Grandi settori professionali:

1	2	3	4	5	
CO I	Ufficio	143	23.0	impiego commerciale	(122)
				impiego d'ufficio	(21)
AM I	officina cantiere	123	19.8	edilizia	(46)
				legno	(29)
				montatori elettricisti	(24)
				metallurgia	(25)
AM II	laboratorio artigianale	113	18.2	cure personali	(61)
				alimentazione	(31)
				abbigliamento	(20)
AUTO	garage carrozzeria	81	13.0	meccanica d'auto	(45)
				carrozzeria	(36)
CO II	negozio di vendita	77	12.4	vendita	(66)
				aiuto di farmacia	(7)
				fioriste	(4)
AM III	laboratorio tecnico studio	55	8.9	meccanica in genere	(17)
				disegno tecnico	(20)
				altri el. ed elettronici	(15)
				laboratoristi	(2)
				tipografi	(1)
ALTRI	Diversi	29	4.7	agricoltori, selvicolt.	(13)
				professioni creative	(9)
				attività alberghiere	(7)

(1 = grandi settori professionali; 2 = caratteristica ambientale dominante; 3 = numero degli scioglimenti; 4 = percentuale degli scioglimenti; 5 = settori professionali specifici; CO = settore commerciale; AM = arti e mestieri)

Il programma di ricerca è completato da una serie di studi effettuati dal prof. Francesco Rezzonico riguardanti le seguenti tematiche:

- la scuola media professionale;
- l'istituzione dei corsi-blocco per l'insegnamento professionale degli apprendisti;
- i limiti e le possibilità formative delle giovani;
- il passaggio dalla scuola media all'apprendistato;
- i riflessi della scolarità dell'obbligo sulla situazione occupazionale dei giovani.

Si tratta di *studi preliminari* intesi, da un lato, all'approfondimento teorico del tema e, dall'altro, a fornire opportune indicazioni metodologiche tali da consentire di accedere alla fase di «raccolta dati» già a partire dal mese di settembre prossimo.

I rapporti preliminari di ricerca sono ora conclusi. In base a questa documentazione la Sezione per la formazione professionale, l'Ufficio studi e ricerche e la Commissione per la ricerca nel settore professionale formuleranno delle proposte al Consiglio di Stato per rendere operative, secondo tempi e modalità da convenire, queste indicazioni. L'obiettivo è quello di ulteriormente sviluppare, nel corso dell'anno scolastico 1987/88, la ricerca in questo importante settore scolastico.