



Associazione Scuole Autonome Piemontesi

Prot. 054/2014

LA BUONA SCUOLA

OSSERVAZIONI ASAPI - Associazione delle Scuole Autonome Piemontesi

L'ASAPI, l'Associazione delle Scuole Autonome Piemontesi, ha organizzato la raccolta di commenti, valutazioni, integrazioni e proposte sul documento LA BUONA SCUOLA con contributi scritti e con un'Assemblea delle scuole associate e non, in data 4 novembre 2014.

Complessivamente il documento ha suscitato notevole interesse e stimolato attente letture e commenti, sia nelle scuole che nelle associazioni professionali e culturali.

La Direzione Regionale dell'USR Piemonte ha incoraggiato assemblee nelle diverse Province e ha istituito 4 laboratori di approfondimento, di cui uno coordinato proprio dal Presidente ASAPI, Prof. Tommaso DE LUCA.

Non si esaurisce con queste iniziative di consultazione l'attività che ASAPI potrà continuare ad organizzare soprattutto nelle fasi che auspichiamo imminenti di realizzazione dei contenuti del documento.

Per ora si sono evidenziati soprattutto un notevole interesse, ma anche qualche diffidenza in merito ai risultati delle consultazioni soprattutto per come e quanto il MIUR e il Governo potranno tenere conto della massa di documenti, proposte che arrivano da tutte le parti del Paese, con interlocutori diversissimi e portatori di bisogni ed esigenze molto differenziate.

Si conviene di riportare solo per punti tutte le osservazioni fatte e pervenute che elencano ciò che manca nel documento:

- La riforma della governance sull'istruzione
- L'incertezza sui rinnovi contrattuali e la prevalenza di modifiche per legge.
- la riflessione sugli ordinamenti a partire dal progetto 0-6 anni per arrivare al termine degli studi a 18 anni
- la formazione professionale
- le relazioni insegnamento apprendimento, come si fa scuola e che cosa si insegna o si deve insegnare
- la didattica e la valutazione delle competenze.
- l'educazione permanente o educazione degli adulti

Le osservazioni pervenute possono essere così raccolte:

- la complessità e la varietà degli argomenti del documento richiedono attuazioni legislative e normative molto impegnative e non immediatamente/simultaneamente realizzabili.
- L'interrogativo più frequente riguarda il mancato rinnovo contrattuale, il rinvio al 2018 e l'eventuale modifica delle attuali normative con decreti e leggi, provvedimenti che susciterebbero certo la contrarietà non solo delle OOSS, ma anche del personale che da ben 7 anni attende il nuovo contratto.
- La contestuale pubblicazione dei dati sulla Legge di Stabilità conferma che l'impegno più rilevante per l'attuazione del *cap. 1* cioè **ASSUMERE TUTTI I DOCENTI** comporta un importante finanziamento di 1 miliardo di euro nel 2015 (e di 3 miliardi negli anni successivi).
- Sull'assunzione di 150.000 docenti con la finalità di eliminare il precariato storico, eliminare le supplenze, creare organico funzionale si concentra la maggior parte degli interventi.
- I commenti positivi sugli effetti auspicati delle assunzioni si accompagnano all'assoluta esigenza di avere più informazioni sui numeri dei posti che dovranno essere occupati il prossimo anno e sulla congruità e adeguatezza delle GAE per coprirli.
- Nelle GAE un'alta percentuale di inseriti non ha mai avuto occasione di insegnare e non per tutti gli iscritti corrisponde una disponibilità reale. Inoltre molte classi di concorso risultano esaurite a livello territoriale, provinciale/regionale/nazionale.
- Se le GAE non saranno sufficienti/adequate come si procederà? Conoscendo la situazione dei precari abilitati con TFA che insegnano, alcuni ormai anche da 10 anni, apparirebbe opportuno e necessario ricorrere a questo personale. Si potranno fare subito i concorsi annunciati come la prossima unica forma di arruolamento?
- Che decreto verrà predisposto dal Ministero/Governo anche per abolire le norme precedenti sulle regole delle immissioni in ruolo?
- **Organico funzionale**
- E' sicuramente l'argomento che ha più coinvolte le scuole ASAPI, per le auspicabili conseguenze molto importanti per le Autonomie scolastiche: non solo per risolvere – seppur parzialmente – le supplenze, ma per dare risposte alle richieste sempre molto pressanti di Tempo Pieno nelle nostre scuole di base, per combattere la dispersione, per incrementare l'Offerta formativa.
- Nella Regione Piemonte è in corso un'ulteriore sequenza di dimensionamenti di scuole dettati da un atto di indirizzo regionale che porteranno alla creazione di autonomie scolastiche sempre più grandi e complesse. La vistosa mancanza di Dirigenti scolastici e le numerose reggenze, destinate ulteriormente ad aumentare per i prossimi pensionamenti, inducono ad accogliere con vivissime preoccupazioni la norma contenuta nella legge di stabilità dell'eliminazione di semiesoneri ed esoneri dei collaboratori del Dirigente scolastico.
- Alcuni Dirigenti ministeriali che hanno partecipato alle nostre assemblee (ad es. a Cuneo) sostengono che si potrà risolvere il problema degli esoneri/semiesoneri con l'Organico funzionale: quindi diventano ancora più pressanti gli interrogativi sulla quantità e sul tipo dell'Organico Funzionale che potrebbe essere attribuito a ciascuna scuola.
- L'organico funzionale "generico", cioè per supplenze/sostituzioni, non può essere di rete, ma deve essere incardinato in ciascuna scuola (potrebbe essere attribuito alle reti solo un organico di docenti con alcune specifiche competenze come orientatori, esperti informatici o magari di Aiutanti tecnici, se si potesse parlare di organico funzionale anche di non docenti).
- Non pare possibile nonostante l'ampliamento di organico, di cui non si conosce ancora la quantità, l'abolizione completa delle supplenze (eventualità per altro anche esclusa dal documento stesso).
- Per evitare docenti con mansioni dequalificate occorre ipotizzare che tutti i docenti di una scuola abbiano un certo numero di ore libere dall'insegnamento per costituire un monte ore

complessivo di disponibilità per supplenze brevi, recuperi, approfondimenti, ecc. L'ideale sarebbe un orario non più settimanale, ma annuale.

- Risultano poco comprensibili e non praticabili le procedure indicate al cap 3 per cui i Dirigenti scolastici, sentiti gli OOCC, si rivolgono al Registro nazionale dei docenti per cercare l'Organico che serve per il POF. Non si comprende peraltro se si tratta di una nuova modalità di reclutamento, seppur limitata alla sola quota di Organico funzionale, e se si sta parlando di una fattispecie di diversi contratti di lavoro anche con retribuzioni differenziate (pagate magari con quel 10% di piena disponibilità del Dirigente Scolastico).
- Sempre in merito a come verrà assegnato l'Organico funzionale sono molti gli interrogativi: se saranno le Direzioni Regionali, gli USP, le scuole stesse a definire quantità e tipologie di docenti, ben sapendo che, soprattutto nella scuola secondaria, le classi di concorso impediscono l' utilizzo indifferenziato di docenti soprattutto sulle supplenze, sugli esoneri, ma anche sulle esigenze di attività contro la dispersione.

PERSONALE ATA

L'assenza di proposte nel documento in merito al personale ATA è stata spesso segnalata. Ci sono pochi riferimenti: una dichiarazione che anche per questo personale sarà rivisto il meccanismo della carriera e poi scarni riferimenti alla progressiva riduzione degli assistenti amministrativi (già in atto nella legge di stabilità con la riduzione di 2020 Assistenti) grazie alla digitalizzazione.

Soprattutto su questo punto si registrano maggiori criticità: per ora la digitalizzazione anziché essere una risorsa viene molto più vissuta come un problema, non solo per i costi che comporta (senza risorse dedicate) ma anche per la mancanza di formazione specifica del personale attualmente in servizio.

Si deve ricordare che il Piemonte sta subendo le conseguenze dell'appalto Consip dell'esternalizzazione dei servizi di pulizia e vigilanza, sta subendo il dramma delle cooperative sociali di tipo B che ha portato a riduzioni seppur disomogenee sul territorio, ma che in alcune situazioni rende difficile se non impossibile assicurare la pulizia, l'igiene soprattutto la sicurezza e l'integrazione dei disabili.

La norma della legge di stabilità che vieta la nomina dei supplenti dei Collaboratori Scolastici per assenze sotto i 7 giorni renderà la situazione ancora più difficilmente sostenibile.

Sulle ipotesi che verranno fatte dal Ministero sugli organici ATA, tutti gli interventi hanno auspicato una revisione delle tabelle e soprattutto un organico funzionale che permetta di rimediare personale nelle situazioni dove sono concentrati casi di invalidità e dispense da servizi.

Moltissimi interventi chiedono che siano previste per le scuole di base delle assegnazioni di personale esperto (aiutanti tecnici) di informatica, per garantire la funzionalità sia dei laboratori didattici sia degli uffici amministrativi, senza dover ricorrere a costose convenzioni con privati.

ORGANI COLLEGIALI

- I riferimenti alla riforma necessaria degli organi collegiali nel documento sono assai succinti.
- Che sia necessaria una semplificazione, soprattutto del sistema elettorale dei Consigli di Istituto è assolutamente indispensabile: la percentuale dei votanti nelle ultime elezioni o nelle surroghe che sono in atto in questo periodo è così bassa da pregiudicare completamente il principio della rappresentanza.
- Per altro il sistema elettorale può essere cambiato ad esempio in una elezione di secondo livello per esempio dei rappresentanti di classe e/o dei comitati dei genitori.
- Pare opportuno che resti Presidente del Consiglio un genitore e pare necessario che il DSGA faccia parte del Consiglio.
- Non si ravvede la necessità di cambiare il nome del COLLEGIO DOCENTI.

FORMAZIONE (cap. 2)

Tutti pareri positivi sulla formazione obbligatoria dei docenti, che accoglie una richiesta pressoché unanime. Pur con le perplessità sulle concrete attuabilità, sulle risorse necessarie, sul ruolo dell'Università, delle associazioni professionali.

VALUTAZIONE E NUOVE CARRIERE PROFESSIONALI (cap 3)

- C'è un sostanziale accordo sulla necessità di valutazione sia dei Dirigenti che dei docenti
- Le osservazioni critiche più ricorrenti sono legate alle conseguenze delle nuove proposte sulla valutazione dei docenti che potrebbero avere esiti molto negativi nelle singole scuole
- Si teme infatti che la corsa alla progressione di carriera rischi di cancellare o vanificare il lavoro collegiale e cooperativo, un valore insostituibile delle nostre scuole, per introdurre una competitività all'interno delle scuole anche con limiti francamente non giustificabili
- La motivazione che il riferimento al 66% dei docenti è determinato dalla disponibilità di risorse in campo con l'abolizione degli scatti di anzianità pare inaccettabile perché sicura fonte di dissidi, contrasti e delusione tra il personale e quindi non generativo di miglioramento della scuola.
- Si preferirebbe quest'anno un percorso di sperimentazione della valutazione-autovalutazione delle scuole e nel prossimo futuro un meccanismo che salvaguardi una parte di anzianità e una premialità non semplicemente di scuola, ma di territorio, che possa permettere a tutti i docenti di cimentarsi per conseguirla.
- Assolutamente avversata l'ipotesi di docenti che si spostano da scuola a scuola per conseguire più facilmente gli scatti.

RIPENSARE A CIÒ CHE SI IMPARA A SCUOLA (cap. 4)

- La prassi avviata con il decreto Carrozza di introdurre nuove discipline per legge o decreto senza fare preventivamente un monitoraggio e valutazione delle conseguenze delle riforme subite dalle scuole non è assolutamente accettabile.
- Non si è contrari alle discipline che si propongono di aggiungere nei curricoli (EF, EM, Storia dell'arte, o Geografia già aggiunta), ma non è aggiungendo all'infinito nuove discipline, senza disporre di un disegno generale che si potrà migliorare la Scuola.
- Si registra la convinzione di molti che sarebbe invece auspicabile un alleggerimento e una riduzione di saperi disciplinari, soprattutto nella scuola di base, ma non solo.
- E' assolutamente necessario accompagnare l'attuazione del documento della Buona Scuola con una riflessione molto approfondita sul significato e sulle conseguenze sia delle riforme precedenti e sia delle Nuove INDICAZIONI. Non ci sono più i "programmi", ma i curricoli e l'apprendimento per obiettivi e dovrebbe essere molto più diffuso l'apprendimento per competenze.
- La riduzione/cancellazione del Tempo Pieno nella scuola di base, con l'esagerato spezzettamento delle discipline e dei docenti per continuare a garantire dei "tempi lunghi" sta provocando una sorta di secondarizzazione nella scuola primaria ed è sempre più necessaria una revisione complessiva di cosa e come si insegna senza pensare di dover aumentare gli insegnamenti.

LA VERA AUTONOMIA (cap 3)

Moltissime osservazioni riprendono condividendoli i temi di questo capitolo.

- Si precisa che il ruolo dei dirigenti scolastici deve senz'altro essere sorretto da adeguata preparazione, amministrativa senza però tralasciare il risvolto pedagogico didattico soprattutto nella scuola di base.
- Occorre che i Dirigenti abbiano squadre /staff adeguati, competenti (a quando il concorso di DSGA?), che possano contare su risorse certe, su disposizioni normative più chiare e meno ambigue.

- Soprattutto non debbono essere automaticamente applicati alla scuola i dispositivi della pubblica amministrazione in generale.
- Le scuole non debbono essere oberate da attività amministrative che dovrebbero essere svolte da centri territoriali di servizio (le graduatorie, le ricostruzioni di carriera per esempio)

MOLESTIE BUROCRATICHE

Sull'elenco delle molestie burocratiche ASAPI ha una lunga esperienza decennale di segnalazioni, di denunce e di reiterate richieste

Si parte sicuramente dal problema della Sicurezza.

- Applicare le rigide norme del DL 81 ad ogni tipologia di scuole esattamente come agli opifici industriali o ai posti di lavoro più pericolosi ha portato ad un proliferare di atti, di pratiche, di documenti molto impegnativi, costosi, difficili, senza per altro incidere sostanzialmente sulla reale cultura della sicurezza.
- Da anni ASAPI ha richiesto l'emanazione del Regolamento previsto per l'istruzione che il MIUR, pur avendone predisposto alcune bozze, non ha mai emanato.
- Da anni si richiede che i Dirigenti Scolastici –equiparati del tutto impropriamente ai datori di lavoro- vengano almeno sollevati da linee guida ministeriali predisposte per il settore istruzione .
- La quantità impressionante di norme da attuare sulla sicurezza obbliga le scuole a impegnare risorse spesso sottratte alle finalità proprie dell'istruzione, per adempiervi.
- Tutti gli interventi hanno segnalato l'abnorme disposizione della Regione Piemonte dell'obbligo per tutte le scuole di effettuare gli alcool test.
- Il contenzioso o anche solo le richieste reiterate di documentazioni e adempimenti agli EELL proprietari degli edifici assorbe tempo, energie e impegno del DS.
- I controlli molto severi e pesanti dello Spresal e degli organismi delle ASL si traducono in sanzioni e producono un clima di perenne paura che causa anche da parte di molti Dirigenti a limitazioni oggettive alle attività che si dovrebbero svolgere nelle scuole, per non correre rischi.
- Ultimamente con le note difficoltà finanziarie delle Province, in fase di cancellazione o di riduzione in base alla legge 56/2014 (Del Rio) le scuole superiori soffrono di gravi limitazioni per le mancate manutenzione e diventano sempre più prevedibili nuovi interventi sanzionatori .

NORMATIVE CONFUSE, CONTRADDITTORIE

- Le segnalazioni della difficoltà di interpretazione della sterminata normativa che talvolta sovrappone disposizioni anche contrastanti sono numerose e costanti.
- Tutti auspicano la riedizione del TU annunciata dal documento La Buona Scuola.
- Tutti chiedono inoltre di poter usufruire di una consulenza normativa legale istituzionale, cioè presso gli USR, senza dover sempre e solo ricorrere ai legali delle OOSS o al privato

INCERTEZZA DELLE RISORSE

- I programmi annuali sono ormai deliberati senza mai avere certezze sulle risorse. Oltre al problema dei residui attivi che le scuole piemontesi segnalano da anni, sono tardivamente comunicate le risorse del MOF ,del finanziamento ordinario, delle supplenze.
- La contrattazione di istituto che pure dovrebbe avere tempi e scadenze fisse non si riesce a concludere per l'incertezza del FIS.
- Non si può nemmeno contare su altre tipologie di risorse (che vengono anche trattate nel capitolo 6) dagli EELL ai privati, soprattutto dalle famiglie essendo volontarie e discrezionali e non di sistema.

DISPOSIZIONI PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

- Per le scuole non appare immediatamente applicabile ogni norma emanata per le PA, dal SISTRI al piano della performance, alle norme anticorruzioni.
- La fatturazione elettronica, il registro elettronico, la dematerializzazione esigono livelli avanzati di digitalizzazione degli Uffici amministrativi, dove spesso il personale non è affatto preparato, dove la strumentazione diventata obsoleta non si può cambiare per mancanza di finanziamenti, dove dal costo dei cablaggi, alle licenze, dal costo della manutenzione al costo dell'assistenza gli impegni spesa superano ed eccedono totalmente le disponibilità per il funzionamento.
- Non sempre gli EELL proprietari intervengono direttamente nel cablaggio e nelle dotazioni tecnologiche : moltissimi aree del territorio non hanno collegamenti ad Internet.

LE RISORSE PER LA BUONA SCUOLA, PUBBLICHE E PRIVATE (cap 6)

Dobbiamo anzitutto ricordare che la maggior parte del finanziamento privato allo stato attuale è garantito dalle famiglie.

La recente ricerca del CENSIS sulle risorse per il funzionamento delle scuole indica che a fronte del 37,2% dello Stato le famiglie contribuiscono per il 29,7%, i Fondi Europei 13%, Comuni, Regioni; Province 17,8%.

- Molta parte della discussione è avvenuta su questo capitolo che non tratta né dei finanziamenti ordinari che il MIUR deve garantire alle scuole né del Diritto allo Studio.
- Purtroppo diventa sempre più difficile garantire il Diritto allo Studio, sia per la progressiva riduzione delle risorse della Regione e sia per l'esiguità delle dotazioni delle scuole. Non si hanno quindi delle risposte da dare alle famiglie in difficoltà se non quelle di inviarle ai servizi sociali o ricercare soluzioni di solidarietà delle Istituzioni territoriali.
- Una parte delle scuole presenti giudica eccessiva e inaccettabile l'insistenza sulla ricerca di risorse private, perché teme che si accentuino le differenze tra scuole in territori ricchi e scuole in situazioni di privazione economica e sociale.
- Altro timore è che l'interesse degli eventuali privati che possono intervenire per finanziare progetti, laboratori, iniziative proposte dalle scuole possa condizionarne gli obiettivi, le finalità e le realizzazioni.
- Nel contempo si registra la preoccupazione che il compito prioritario del Dirigente scolastico diventi quello di procacciarsi risorse dai privati.
- Molti si appellano agli articoli della Costituzione sulla gratuità della scuola di base quasi per esorcizzare la realtà e per invocare una svolta che pare difficilmente realizzabile.
- Vengono riferite situazioni in cui soprattutto le famiglie benestanti si appellano ai principi dell'assoluta gratuità rifiutando di contribuire anche solo con contributi volontari.
- Si è registrata una notevole differenza tra le scuole superiori abbastanza favorevoli all'obbligatorietà di contributi da parte delle famiglie e le scuole di base dove anche la semplice richiesta di modesti contributi volontari, pur giustificati e rendicontati alle famiglie, non porta le risorse sperate.
- Si registrano già le differenze tra zone e zone della città e/o della provincia. In alcune realtà una raccolta di fondi fatta dalle famiglie può realizzare un ottimo risultato, ma tale pratica non è possibile nei quartieri o nelle scuole con un'altissima percentuale di stranieri per esempio, o nelle zone dove le grandi fabbriche stanno chiudendo e dove c'è la cassa integrazione.
- Rispetto alle altre proposte di finanziamenti privati del documento emergono esperienze già in atto di crowdfunding delle famiglie per finanziare ad esempio dei laboratori o delle attività e delle convenzioni con le banche che finanziano progetti didattici delle scuole del territorio.
- Anche in questo caso sono però poche e limitate alle scuole superiori le situazioni in cui i diversi privati (banche, aziende, grande distribuzione, ecc.) siano disponibili stabilmente a finanziare progetti e attività.

FONDATA SUL LAVORO (cap 5)

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Occorre distinguere tra il valore educativo tout court del lavoro ed il percorso di lavoro come interazione professionale con l'indirizzo di studi. Ci dedicheremo alla seconda accezione che, postulando uno stretto contatto in termini di coerenza attività di studio attività di lavoro riguarda gli Istituti Tecnici e quelli Professionali e solo in via residuale i Licei.

In considerazione dello sforzo organizzativo di introdurre percorsi strutturati di alternanza, di apprendistato, di stages che vanno ad interessare grandi numeri (di studenti, di docenti, di aziende) per lunghi periodi, è necessario che almeno in una prima fase siano progettati percorsi scuola-lavoro come interazione professionale, riguardanti quindi gli Istituti Tecnici e professionali.

Il disallineamento tra la domanda di competenze che il mondo esterno chiede alla scuola di sviluppare e ciò che la nostra scuola effettivamente offre si inizia a ridurre nella scuola, non è postulabile che possa essere fatto solo in azienda; rideclinazione quindi delle didattiche, in particolare delle discipline scientifiche e tecnico-tecnologiche. Tale rideclinazione deve avvenire col contributo di esperti aziendali, ad esempio usando i CTS.

L'ipotesi di praticare l'alternanza scuola-lavoro per il secondo biennio ed il quinto anno dell'Istituto Tecnico e per almeno 200 ore l'anno pone una serie di problemi riconducibili sostanzialmente a due filoni: quello organizzativo e quello delle competenze acquisite.

Nel primo caso si tratta di trovare aziende che diano ospitalità a numeri imponenti di studenti; questo pone il problema del numero delle aziende disposte ad ospitare e della loro disponibilità ad accogliere. Per immettere gli studenti anche solo in un ciclo di osservazione attiva in azienda occorre che, suddivisi in piccoli gruppi, siano affidati ad un tutor aziendale che di norma svolge questo compito in aggiunta ai normali incarichi.

Le considerazioni sui numeri ci portano a riflettere sulle diverse competenze di cui gli studenti dispongono per un inserimento efficace nel percorso in azienda. Anche collocando il periodo in azienda alla fine dell'anno scolastico e impiegando la prima parte dello stesso ad una rimodulazione dei contenuti disciplinari è evidente che le competenze di uno studente di terza, di quarta e di quinta sono differenti. Nel caso dell'allievo di terza si tratta più di conoscenze che di competenze e sarà bene parlare al massimo di visite in azienda; diverso il discorso per la quarta e soprattutto la quinta dove i percorsi in alternanza assumono significato. In particolare è proficuo progettare nell'estate tra il quarto ed il quinto anno anche un percorso di stage in azienda.

APPRENDISTATO

Occorre passare ad una fase ampia di sperimentazione dell'istituto contrattuale attraverso l'applicazione dell'art. 8 bis del D.L. 104/2012 che permette l'apprendistato in alta formazione, per il conseguimento del diploma di secondaria di 2° grado. La sperimentazione va condotta con particolare riguardo non solo alle dimensioni delle aziende che lo sperimentano, ma anche alle filiere produttive espresse dai territori.

ISTRUZIONE TECNICA E PROFESSIONALE

LABORATORI

(Personale e dotazioni)

Si tratta innanzitutto di avere a disposizione docenti di laboratorio. Questo potrà avvenire con l'organico funzionale solo se l'assegnazione dei docenti alle scuole avverrà su richiesta delle scuole (che potranno cioè formulare e veder soddisfatte esigenze di competenze tecnologiche specifiche e non di rado complesse) e non per meccanismi amministrativi fondati, ad esempio, sul riassorbimento delle soprannumerarietà o su altre esigenze d'organico che possono essere estranee ai reali bisogni della scuola.

Le dotazioni di laboratorio devono essere rinnovate ma soprattutto implementate; ciò presuppone la conoscenza dell'esistente e un programma di acquisizione di nuove tecnologie che si integrino il più possibile con l'esistente. A tutto ciò si deve aggiungere la formazione del personale docente addetto ai laboratori.

Dotare i laboratori di software di simulazione e stabilire nelle materie tecniche un congruo numero di "ore di volo" attraverso i sunnominati software.

POLI TECNICO-PROFESSIONALI

Previsti in forza di legge, devono essere fondati su tutti i territori, in maniera sistematica e non occasionale, poiché costituiscono l'unico raccordo possibile tra le filiere produttive del territorio e il sistema delle scuole, dell'IeFP, degli ITS, dei corsi IFTS e dei CPIA.

AUTOIMPRENDITORIALITA'

Tra le priorità è la più difficile da attuare poiché fa presa su caratteristiche individuali dei giovani ed il processo può indifferentemente innescarsi o meno tra due giovani che abbiano avuto la medesima istruzione formale, le stesse occasioni di sperimentare il mondo del lavoro, identico percorso formativo.

E' indubbio però che formare all'autoimprenditorialità mette in gioco più attori:

- i decisori locali, attraverso politiche attive di sostegno al lavoro giovanile;
- le occasioni presenti nel territorio quali i FabLab;
- gli incubatori di imprese quali quelli appoggiati alle Università;
- il sistema scolastico come suscitatore di autonomia ed entusiasmo professionale

Il Direttivo ASAPI

Il Presidente
Tommaso De Luca

Torino, 13 novembre 2014

[A.S.A.PI.](#) C/o ITIS A. AVOGADRO
C.so San Maurizio, 8 – 10124 Torino
tel. 011888780 fax 0118153700
C.F. 97626770016
e-mail asapiemontesi@yahoo.it
website www.asapi.it