

la manifattura, sono nel tempo stati avvicinati o affiancati da personale, anch'esso in linea di massima con un pregresso lavorativo in azienda, adibito alla docenza così come alle altre funzioni professionali frattanto divenute necessarie all'erogazione del servizio formativo.

Si rileva un profilo occupazionale ricco, nel quale convivono risorse umane con caratteristiche anagrafiche e professionali differenziate

Ne deriva un profilo occupazionale ricco, nel quale convivono risorse umane con caratteristiche anagrafiche e professionali differenziate, il cui dimensionamento varia da ente a ente in ragione dei rispettivi ambiti di specializzazione. Questi stessi, d'altra parte, risulterebbero in via di ridefinizione in rapporto all'evoluzione della domanda formativa e, quindi, alle scelte di allocazione finanziaria compiute dalle istituzioni.

Fattore comune a tale processo, innescato dalla l.r. 63/95 e tuttora in corso, è una spiccata variabilità di pratiche, per mezzo delle quali le agenzie cercano di organizzare la propria for-

za lavoro in funzione delle attività – formative e non – che debbono essere svolte ai fini di un adeguato presidio dei mercati di riferimento.

Nella loro variabilità, le pratiche organizzative rilevate mirano a consolidare i non trascurabili punti di forza che l'indagine ha messo in luce rispetto alle caratteristiche del personale della FP e, al tempo stesso, a rimuovere o alleviare i fattori di debolezza così come a prevenire l'insorgenza di minacce collegate a determinati aspetti del profilo occupazionale.

Appare al riguardo opportuno agire sul versante delle competenze delle risorse umane disponibili e/o acquisibili, le quali necessitano di essere sviluppate e rafforzate attraverso iniziative formative di ampio respiro, ma anche di essere riconosciute e in certo modo formalizzate attraverso percorsi innovativi che consentano la valorizzazione delle conoscenze acquisite *on the job*.

Il rapporto di ricerca consta di due parti principali. All'interno della prima (cap. 2) viene descritto il quadro occupazionale come rilevato dai due questionari; la seconda (cap. 3), a carattere integrativo, è invece dedicata all'organizzazione del servizio formativo e tratta anche i temi della gestione delle risorse umane e della diversificazione del servizio. L'appendice contiene infine i numeri essenziali dell'offerta formativa piemontese nel 2006, desunti dalle attività ordinarie dell'Osservatorio sulla Formazione Professionale in Piemonte.