
***ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITA' DI BOLOGNA***

FACOLTÀ DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE

Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione

Indirizzo Esperto nei Processi Formativi

**LA FORMAZIONE PROFESSIONALE NEI
PARCHI NAZIONALI D'ITALIA.**

Analisi e proposte

Tesi di Laurea in Pedagogia Sperimentale

**Relatore:
Prof.ssa EUGENIA LODINI**

**Presentata da:
LORENZA NERI**

Sessione III

Anno Accademico 2003-2004

INDICE

PRESENTAZIONE.....	4
CAPITOLO I.....	8
LA FORMAZIONE PROFESSIONALE NELL'OTTICA DELLA FORMAZIONE PERMANENTE.....	8
1. EDUCARE E FORMARE: UN DIBATTITO APERTO	8
2. EDUCAZIONE E FORMAZIONE NELLA VITA ADULTA ..12	
2.1 L'età adulta.....	12
2.2 Educazione permanente, Educazione degli adulti, Educazione in età adulta	19
3. FORMAZIONE CONTINUA E FORMAZIONE PROFESSIONALE	39
CAPITOLO II	54
LA FORMAZIONE PROFESSIONALE NELLE AREE NATURALI PROTETTE.....	54
1. LA FORMAZIONE ALL'INTERNO DEI PARCHI NAZIONALI.....	54
1.1. Lo stato dell'arte	54
1.1.1 La scelta dello strumento	55
1.1.2 La costruzione dello strumento	57
1.1.3 La somministrazione dello strumento	59
CAPITOLO III.....	66
I RISULTATI DELLA RICERCA	66
1. LA STRUTTURA DI UN ENTE PARCO	66
2. ARTICOLAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI E AREE DI IMPIEGO	68
3. COMPETENZE RICHIESTE E PERCORSI FORMATIVI	80
4. QUANTA FORMAZIONE IN UN PARCO NAZIONALE?	83
4.1 Una necessaria premessa.....	83

4.2 Situazioni consolidate e nuove realtà emergenti	855
5. FORMAZIONE OBBLIGATORIA O FACOLTATIVA?	86
6. LE FIGURE MAGGIORMENTE COINVOLTE NELLE ATTIVITA' FORMATIVE	92
6.1 Formazione “interna” (ovvero di chi opera per il Parco)	92
6.2 Formazione “esterna” (ovvero tutti gli altri)	94
7. I FINANZIAMENTI	99
8. OBIETTIVI E FINALITA' DEGLI INTERVENTI FORMATIVI	1011
9. LA DIDATTICA	104
 CAPITOLO IV	108
IPOTESI DI INTERVENTO: OLTRE LO STATO DELL'ARTE..	108
1. ANALISI DELLE ESIGENZE E PROPOSTE	108
2. CONCLUDENDO?	137
 APPENDICE	138
Le interviste	138
 BIBLIOGRAFIA	294

PRESENTAZIONE

3 maggio 2001: Jane Goodall, la famosa pioniera dell'osservazione e dello studio degli scimpanzé in natura, tornata in Italia, dopo oltre quindici anni, per sostenere i progetti del Jane Goodall Institute, si reca in visita ufficiale al Centro Tutela e Ricerca Fauna Esotica e Selvatica -Monte Adone, a Sasso Marconi.

Tra i molti impegni di quella che si rivelerà una lunga giornata, Jane non si sottrae mai all'inevitabile incalzante desiderio, da parte di tutte le volontarie e i volontari del Centro, di vedersi autografati i libri letti e riletti, da lei scritti nel corso degli anni.

Una di quelle volontarie, sul frontespizio de "Le ragioni della speranza. Lungo viaggio al centro della natura", accanto all'autografo, vi ritroverà una dedica, o forse un invito... *follow your dreams*.

Ho inseguito un sogno.

Non saprei in che altro modo cominciare la presentazione di questo lavoro, se non definendolo come la realizzazione di un sogno.

I Parchi Nazionali e la formazione di chi vi lavora.

La più alta forma istituzionalizzabile di tutela e conservazione del patrimonio ambientale, e lo strumento deputato per eccellenza a declinare nella realtà gli obiettivi di salvaguardia, promozione e condivisione di un'Area Protetta, attraverso il riconoscimento e la valorizzazione di quella che oggi, in tutte le organizzazioni, rappresenta la risorsa più preziosa: la risorsa umana.

Ma la realizzazione di un sogno non è mai una cosa che ci appartiene interamente, non è mai solo il frutto di una soggettiva e personale aspirazione, oltre che di un'altrettanto personale determinazione nel volerlo vedere avverato.

La nascita di un desiderio e la forza di non abbandonarlo è anche il frutto di incontri, di strade che si intrecciano e di destini che si

compiono, all'interno di un cerchio in cui tutto ha un senso, in cui tutto ritorna, perché tutto è collegato. Quel cerchio tanto centrale nella cultura di chi, bollato come selvaggio, aveva scoperto la formula di convivenza armoniosa con la natura, senza bisogno di decreti legislativi o presidenziali che istituissero dei Parchi Nazionali, per poter continuare a sentire l'ululato di un lupo.

Ed è questa la ragione per cui, agli incontri che hanno contribuito, direttamente o indirettamente, alla nascita di un desiderio prima ancora che alla realizzazione di questo lavoro, sono dedicate le pagine che seguono.

A Mirca, Rudi, Elisa, senza la cui appassionata dedizione, l'infinita perseveranza e gli enormi sacrifici, non avrei trovato la mia strada in questa vita.

A tutti i volontari e le volontarie "storiche" del Centro, per essere, oltre che delle meravigliose compagne di lavoro e di battaglie, soprattutto delle amiche.

A Baby, Malfio, Sissi, Birillo, Marco, Sultan, Oliver, Giulio, Sofia, Alfredo, Lulù, Spike, Geltrude, Arturo, Olivia, Kim, Darwin, Cleo, Rambo, Jimmy, Anacleto, Cico ... insomma, a tutti gli ospiti, fissi o temporanei, del Centro, per lo straordinario privilegio rappresentato dall'avere -o dall'avere avuto- l'occasione, unica, indescrivibile, di occuparsi di loro, ma senza mai dimenticarne le ragioni.

Ai veri "autori" di questo elaborato, coloro che accettando o autorizzando le interviste su cui si basa la ricerca oggetto della tesi, ne hanno reso possibile la realizzazione. Soprattutto della grande disponibilità riscontrata e, in più di un caso, di un inaspettato caloroso interesse dimostrato nei confronti di questo progetto, sono grata.

A mia madre e a mio padre, ultimi non certo per ordine di importanza, per la paziente e serena rassegnazione con cui hanno atteso questo momento.

Sasso Marconi, 7 febbraio 2005

CAPITOLO I

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE NELL'OTTICA DELLA FORMAZIONE PERMANENTE

1. EDUCARE E FORMARE: UN DIBATTITO APERTO

“Io credo che”⁽¹⁾.

Così comincia una famosa ed importante antologia di scritti sull'educazione, e così, a solo titolo di buon auspicio, desidero dare inizio a quello che sarà il mio più importante scritto.

Ciò che io credo è che in ogni termine, accanto al significato semantico, sia celato un significato culturale storicamente determinato.

Ciò che io credo è che proprio da questo significato culturale, più che dal significato semantico, scaturiscano le azioni che a quel termine si riferiscono.

Ciò che io credo è che i due termini *educare* e *formare* non costituiscano un'eccezione.

Per quanto *educazione* e *formazione* siano sovente utilizzati come sinonimi⁽²⁾ e come vocaboli interscambiabili che si rimandano a vicenda⁽³⁾, ritengo che, se tanto nell'uso comune quanto in quello più specialistico, si sia affermata, ad esempio, l'espressione *formazione professionale* e non *educazione professionale*, così come si parla di

⁽¹⁾ J. Dewey, *Il mio credo pedagogico*, La Nuova Italia, Firenze, 1992, p. 3.

⁽²⁾ G. F. D'Arcais (a cura di), *Nuovo dizionario di pedagogia*, Edizioni Paoline.

⁽³⁾ P. Bertolini, *Dizionario di pedagogia e Scienze dell'Educazione*, Edizioni Zanichelli.

educazione permanente molto più di quanto si parli di *formazione permanente*, debba esserci una ragione che vada al di là della interscambiabilità dei due termini.

Non appena si voglia condurre una approfondita ricerca sull'origine e sviluppo di queste parole, nonchè sull'utilizzo che ne viene fatto, numerose sono le definizioni ed interpretazioni contro cui ci si imbatte.

Nello specifico, partendo dalla parola *educazione*, è la stessa etimologia ad essere incerta⁽⁴⁾; se ne indicano due diverse origini, entrambe dal latino *educare*: la prima deriverebbe il significato da *edere* (alimentarsi), facendo così prevalere il senso del nutrire e del curare, allevare, nonché assistere; mentre la seconda lo deriverebbe da *ex-ducere* (trarre fuori), nel senso di favorire lo sviluppo⁽⁵⁾.

Nel primo caso l'intervento educativo è riferito più agli aspetti organici ed igienici; nel secondo ad aspetti interiori quali l'immaginazione, l'osservazione, il senso critico, l'emotività e l'espressività⁽⁶⁾; per utilizzare l'interpretazione di G. B. Vico in "Scienza Nuova", una educazione del corpo la prima e dell'anima la seconda.

E' così che questo termine, nella lingua italiana, più che designare un unico contenuto referenziale, evoca un insieme di significati⁽⁷⁾, che si possono sintetizzare in un'azione intenzionale volta al progressivo sviluppo fisico, intellettuale e morale della persona umana, verso la piena coscienza di sé⁽⁸⁾, nell'intreccio delle relazioni interpersonali e nella vita sociale organizzata⁽⁹⁾.

Per quanto si sia oggi affermato e consolidato un concetto di educazione come processo continuo che si svolge durante l'intera vita dell'individuo, il termine viene spesso ancora usato con riferimento particolare al periodo che va dall'infanzia alla giovinezza; è quella componente di sviluppo che, evocando per sua natura il concetto di

⁽⁴⁾ J. M. Prellezo (a cura di), *Dizionario di Scienze dell'Educazione*, S.E.I., Torino.

⁽⁵⁾ M. Laeng (a cura di), *Enciclopedia pedagogica*, Editrice La Scuola.

⁽⁶⁾ Ibid.

⁽⁷⁾ Ibid.

⁽⁸⁾ Ibid.

⁽⁹⁾ J. M. Prellezo (a cura di), *Dizionario di Scienze dell'Educazione*, S.E.I., Torino.

crescita, rende quasi ovvia l'interpretazione che va nel senso di un'azione consapevole e voluta dell'adulto (e della società) sul bambino⁽¹⁰⁾: l'equivalente greco di *educazione* è *paideia*, e *pais* significa ragazzo.

Proprio l'azione esclusivamente intenzionale e dirigistica di un soggetto su di un altro, che il concetto di e-ducere presuppone, implica una trasmissione culturale attraverso la comunicazione interpersonale; due sono le modalità di trasmissione del sapere: quella *educativa*, per convenzione attinente al mondo dei valori, dei comportamenti, delle finalità, e quella più esplicitamente intenzionale, *istruttiva* o *addestrativa*; entrambe legate da un comune tramite, costituito dall'*apprendimento*⁽¹¹⁾.

Come poc'anzi accennato, se non è sempre stato facile circoscrivere il significato di *educazione*, demarcandone il concetto, è dovuto al fatto che l'uso storico evidenzia una intrinseca polisemia del termine, considerato sinonimo di sviluppo, crescita, formazione, socializzazione, inculturazione, istruzione, insegnamento, addestramento, aggiornamento, ed evocando, di conseguenza, ambienti istituzionali diversi, quali la famiglia, la scuola, le associazioni, le chiese, i gruppi⁽¹²⁾.

Non è di certo un caso che nella lingua inglese il termine *Education* sia traducibile con istruzione o, comunque, si trovi molto vicino ad educazione scolastica; mentre si utilizza l'espressione *Bringing up* per indicare il far crescere (specie in famiglia) e *Training* per la capacitazione ad agire. In tedesco con *Erziehung* si indica l'intervento sul processo di trasformazione umana, e con *Bildung* il concetto di formazione, cultura, formazione culturale (*Bild* significa figura,

⁽¹⁰⁾ P. Bertolini, *Dizionario di pedagogia e Scienze dell'Educazione*, Edizioni Zanichelli.

⁽¹¹⁾ D. Demetrio, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997.

⁽¹²⁾ J. M. Prellezo (a cura di), *Dizionario di Scienze dell'Educazione*, S.E.I., Torino.

modello, forma)⁽¹³⁾: non un solo termine, quindi, per indicare momenti specifici e diversi, anche se di un unico processo.

Il termine *formazione*, tanto nel linguaggio comune quanto nella letteratura pedagogica, ha per alcuni aspetti subito le sorti di quello che a lungo è stato considerato semplicemente suo sinonimo: risultano numerosi gli usi che ne sono stati fatti e molti i sensi in cui è stato inteso⁽¹⁴⁾.

Dal punto di vista pedagogico, il concetto di *forma* ha dato origine a quello di *formazione*, con il quale si intendeva indicare il processo mediante cui si realizza compiutamente, per l'appunto, una forma, che, nel caso specifico, è quella dell'uomo⁽¹⁵⁾.

Tale concetto risale agli antichi greci, i quali ritenevano esistesse un tipo ideale di uomo, sia dal punto di vista fisico che morale, ovvero un modello, un esemplare, che costituisse il fine dell'*educazione*⁽¹⁶⁾.

E' qui che nasce l'utilizzo di questi due termini come sinonimi: i greci identificavano l'educazione con la realizzazione piena della natura dell'uomo, ossia di un tipo universale di uomo, di una forma appunto⁽¹⁷⁾.

Se nel linguaggio comune permane una sostanziale indistinzione tra i due termini, ciò è dovuto al fatto che il *formare*, nel senso di dar forma, configurare, plasmare e foggiare, riferito all'opera educativa, assume il significato di plasmazione umana: la *formazione* è in questo senso dunque concepita come attività che la generazione adulta mette in atto per dare una armonica e composta configurazione all'umanità del bambino, costituzionalmente informe, incompleta, disorganica, ma allo stesso tempo plastica e flessibile, quindi migliorabile, se non addirittura perfezionabile⁽¹⁸⁾.

⁽¹³⁾ Ibid.

⁽¹⁴⁾ Ibid.

⁽¹⁵⁾ G. F. D'Arcais (a cura di), *Nuovo dizionario di pedagogia*, Edizioni Paoline.

⁽¹⁶⁾ Ibid.

⁽¹⁷⁾ Ibid.

⁽¹⁸⁾ J. M. Parello (a cura di), *Dizionario di Scienze dell'Educazione*, S.E.I., Torino

Nel panorama pedagogico odierno, invece, si sta assistendo ad uno slittamento terminologico che implica un mutamento concettuale: il termine *formazione* sostituisce sempre più quello tradizionale di *educazione*, segnando così il passaggio ad un'idea di sviluppo come processo, in cui giocano un ruolo determinante le potenzialità peculiari di ogni soggetto e la sua intenzionalità⁽¹⁹⁾.

E' sempre più condivisa l'opinione che considera la formazione come un concetto "supremo", essendo rapportata alla totalità della "costruzione" dell'uomo, subordinando ad essa, come mezzi, l'educazione per la sfera morale e l'istruzione per quella intellettuale⁽²⁰⁾, sancendone l'integrazione, all'interno di una concezione sistemica⁽²¹⁾.

2. EDUCAZIONE E FORMAZIONE NELLA VITA ADULTA

2.1 L'età adulta

Alla voce *adulto* del *Dizionario di pedagogia e Scienze dell'Educazione*, troviamo scritto: "E' così definito quell'individuo che presenta le caratteristiche proprie della maturità sia fisica che psichica. Di solito l'età adulta viene compresa a partire dal terzo decennio di vita fino all'inizio della vecchiaia collocato intorno ai sessanta – sessantacinque anni."⁽²²⁾

Se non ci volessimo accontentare di una sola versione e consultassimo anche il *Dizionario di Scienze dell'Educazione*, troveremmo così definito l'*adulto*: "Etimologicamente il termine a. proviene dal lat. *adolescere* (crescere, svilupparsi, rinverdire); letteralmente, quindi,

⁽¹⁹⁾ F. M. Sirignano, *Dalla pedagogia alle scienze dell'educazione*, Educare.it

⁽²⁰⁾ *Dizionario enciclopedia di pedagogia*, Editrice S.A.I.E. Torino.

⁽²¹⁾ D. Demetrio, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997.

⁽²²⁾ P. Bertolini, *Dizionario di pedagogia e Scienze dell'Educazione*, Edizioni Zanichelli, p. 9.

si può definire a. il soggetto che, avendo compiuto l'età evolutiva, ha raggiunto la maturità morfologica (a livello fisico e psichico) e funzionale.⁽²³⁾»

Una definizione che circoscriva e delimiti un campo altrimenti troppo vasto per poter anche solo essere citato, è un ottimo strumento di lavoro, ma solo se assunto come punto di partenza. Se così non fosse, Erik Erikson e Duccio Demetrio (solo per citarne due tra i più noti), non avrebbero forse avuto bisogno di scrivere interi manuali su questo stadio della vita.

Altro imprescindibile punto di partenza, ritengo debba essere un approccio agli oggetti della conoscenza (e quindi anche alla nozione di adultità) di tipo relativistico: in epoche diverse e in culture diverse, le convinzioni e le idee cambiano, assumendo forme differenti. Un buon ricercatore accantonerà l'infruttuosa e scienziata pretesa di fissare delle verità universali, per cimentarsi in una ben più scientifica opera di smontaggio e rimontaggio di ciò che, nelle diverse culture ed epoche storiche, si è ritenuta essere la qualità o l'entità di un determinato fenomeno sociale, naturale o psicologico⁽²⁴⁾. Scrive Demetrio: "... ogni tentativo di penetrare nel mondo adulto è destituito di senso qualora se ne consideri astrattamente e astoricamente l'idea."⁽²⁵⁾»

La ragione per cui si è scelto di aprire questo paragrafo proprio con due definizioni, sta in una rappresentazione dell'età adulta che l'antropologia ha rilevato in più e diverse culture: all'idea di *adulto* è spesso intrinsecamente connessa quella di *maturità*, identificata nella sintesi tra il momento apicale di sviluppo fisico-biologico (filogenetico) e quello di sviluppo psicologico e sociale (ontogenetico)⁽²⁶⁾.

Per secoli si è inteso l'uomo, nel senso di umanità, facendo esplicito riferimento ad un'idea di adultità assimilata a quella della specie.

⁽²³⁾ J. M. Pillezzo (a cura di), *Dizionario di Scienze dell'Educazione*, S.E.I., Torino, p. 32.

⁽²⁴⁾ D. Demetrio, *L'età adulta*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1990.

⁽²⁵⁾ Ibid., p. 23.

⁽²⁶⁾ Ibid.

Unico protagonista della storia e della cultura, non era altri che l'*Adulto* (maschio), assegnando così alle altre età della vita il ruolo di satelliti: l'infanzia e l'adolescenza sono per troppo tempo state considerate età in attesa di raggiungere l'ambito status di *adulto*⁽²⁷⁾.

I passaggi obbligati sono stati, e sono ancora, il lavoro, il matrimonio, la paternità o maternità⁽²⁸⁾.

Esiste un'ulteriore immagine accanto a quella di "adulto meta dello sviluppo" e che, forse, ne è una diretta conseguenza: quella di una sorta di stabilizzazione temporale. La metafora della meta, non a caso, indica un punto di arrivo: l'idea tradizionale di età adulta, nega a questo stadio della vita ogni forma di nuova crescita, evoluzione o cambiamento⁽²⁹⁾.

Il più grande contributo alla ridefinizione dell'idea di sviluppo, inteso come ulteriore capacità di crescita, ci viene fornito dal famoso psicoanalista Erik H. Erikson. Prima di Erikson, al periodo più lungo della vita non venivano riconosciute potenzialità trasformative: alcuni manuali di psicologia dello sviluppo, ancora oggi, arrestano le loro argomentazioni alle soglie dei vent'anni⁽³⁰⁾.

E' solo da pochi decenni che l'età adulta è divenuta oggetto di studio per le scienze umane, cominciando a riservare per sé alcune di quelle attenzioni che, sino ad allora, erano esclusività dell'infanzia e dell'adolescenza⁽³¹⁾.

Data di inizio di questa nuova visione dell'età evolutiva e dello sviluppo ad essa connesso, può essere considerata il 1951, anno in cui Erikson, con la pubblicazione di *Infanzia e società*, presenta per la prima volta la sua teoria epigenetica degli stadi dello sviluppo psicosessuale⁽³²⁾. Cuore di questa teoria, che raggiungerà la sua massima articolazione agli inizi degli anni ottanta, con la

⁽²⁷⁾ Ibid.

⁽²⁸⁾ Ibid.

⁽²⁹⁾ J. M. PELLEZZO (a cura di), *Dizionario di scienze dell'Educazione*, S.E.I., Torino.

⁽³⁰⁾ D. DEMETRIO, *L'età adulta*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1990.

⁽³¹⁾ D. DEMETRIO, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997.

⁽³²⁾ Ibid.

pubblicazione del prezioso *I cicli della vita*, è l'assunto che esistano specifici compiti evolutivi per ogni stadio della vita (se non addirittura per ogni singola età), compresa la vecchiaia.

Gli studi di Erikson, ritenuti tra i più pertinenti alla sfera pedagogica, si inseriscono all'interno di quello che è stato definito un approccio psicodinamico: assolutamente in linea con le teorie freudiane dello sviluppo psicosessuale, secondo le quali l'età adulta (nell'individuo "sano") è regolata dal principio di realtà (contrapposto al principio di piacere, che caratterizza l'età infantile), Erikson definisce *adulto* colui che non agisce per conseguire la soddisfazione degli impulsi primari, ma che sa prefiggersi obiettivi che prescindano da dati bisogni pulsionali⁽³³⁾.

Nello specifico, Erikson individua otto stadi di crescita umana (che nella nuova edizione ampliata del 1997, de *I cicli della vita*, saranno nove), ciascuno caratterizzato da una specifica crisi evolutiva: l'avvenuto superamento della crisi comporta l'acquisizione di una "virtù", che rappresenta l'elemento base necessario affinché si realizzi la crescita, e che troverà una specifica forma di espressione nelle successive fasi.

Se la crisi evolutiva, invece, non dovesse essere superata, si assisterebbe alla comparsa di un nucleo patologico che pregiudicherebbe l'ulteriore processo di sviluppo⁽³⁴⁾.

L'età adulta, che nella teoria eriksoniana corrisponde al settimo stadio, è caratterizzata dalla "virtù" della *generatività*⁽³⁵⁾, che si realizza nella capacità di *procreare* (generare nuovi individui), *produrre* (generare nuovi prodotti), *creare* (generare nuove idee).

Chi si trovasse impreparato a comportarsi in modo generativo, si troverebbe a sperimentare il senso della *stagnazione*⁽³⁶⁾, un

⁽³³⁾ J. M. PELLEZO (a cura di), *Dizionario di scienze dell'Educazione*, S.E.I., Torino.

⁽³⁴⁾ D. DEMETRIO, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997.

⁽³⁵⁾ E. H. ERIKSON, *I cicli della vita*, Armando, Roma, 1984.

⁽³⁶⁾ Ibid.

impoverimento personale, spesso caratterizzato da un'eccessiva indulgenza verso se stessi.

Da quella che Erikson chiama antitesi (generatività – stagnazione), emerge come nuova “virtù” la *cura*, una forma d'impegno che si esprime nel *prendersi cura* delle persone, cose o idee, che abbiamo generato e di cui ci siamo assunti la responsabilità⁽³⁷⁾.

Nel tentativo di dedurre le costanti dell'adulthood, all'interno degli studi psicologici, accanto all'approccio psicodinamico, se ne trova un altro di matrice fenomenologica: D. J. Levinson ne costituisce il maggiore esponente.

La sua ricerca rappresenta la prima indagine empirica condotta con metodo autobiografico, sulle storie di vita di maschi adulti⁽³⁸⁾.

Dalle storie dei suoi intervistati emerge un'altalena di periodi di stabilizzazione e periodi di transizione, all'interno di quella che lui definisce *struttura di vita*⁽³⁹⁾: anche per Levinson, l'età adulta non è una sorta di “stella fissa” e immutabile.

Il processo evolutivo e la conseguente creazione della struttura vitale, sono concepiti da questo autore, strettamente in funzione del *Sogno*: si tratta di una autodefinizione del giovane individuo rispetto alla sua possibile realizzazione adulta. E' in questo senso molto importante che il Sogno abbia solidi punti di contatto con la situazione reale in cui il giovane adulto vive; che non si identifichi, cioè, con una serie di fantasie senza alcuna speranza di realizzazione, o di mete irraggiungibili⁽⁴⁰⁾.

Dalla ricerca di Levinson emerge come il soggetto, nel suo passaggio dall'età pre-adulta a quella più propriamente adulta (fissata

⁽³⁷⁾ Ibid.

⁽³⁸⁾ D. Demetrio, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997.

⁽³⁹⁾ Ibid.

⁽⁴⁰⁾ D. Demetrio, *L'età adulta*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1990.

dallo studioso nel periodo che va dai 17 ai 22 anni⁽⁴¹⁾, il soggetto cominci a strutturare la sua vita, per poter realizzare e concretizzare gli elementi costitutivi del suo Sogno. Questa fase di ingresso nell'età adulta è più propriamente caratterizzata da una ricognizione preliminare delle possibilità offerte dal proprio contesto, che permette di costruire "l'impalcatura" della struttura vitale, che si rivela valida sostanzialmente sino ai 26-28 anni⁽⁴²⁾.

Un forte bisogno di stabilità si riscontra durante la transizione dei trent'anni, e più specificamente tra i 28 e i 33: in questo stadio della vita è grande il desiderio (che assume a tratti le caratteristiche della necessità), di trovare una propria collocazione nella società, con il forte presentimento che mancare questo appuntamento pregiudicherà tutta l'esistenza futura.

Sino alla soglia dei quarant'anni, il soggetto vive una situazione di stabilità (periodo di *stabilizzazione*), che verrà messa in discussione dalla cosiddetta "crisi di mezza età": superati i 40 anni, si possiede sufficiente materiale per riflettere sul proprio percorso sin lì compiuto, traendone una sorta di bilancio. Questo periodo sembra essere caratterizzato da un grande lavoro interno, scatenato in parte anche dal fatto di dover affrontare la destabilizzante sensazione di non essere più giovani, ma non ancora vecchi⁽⁴³⁾.

L'evoluzione della struttura vitale sembra, quindi, incedere in modo abbastanza regolare, passando attraverso ciclici periodi di transizione: i periodi di stabilità durano al massimo dieci anni, dopodiché la struttura vitale viene messa in crisi e subentra un periodo di passaggio⁽⁴⁴⁾. Questa fase di cambiamento, chiude un'epoca della vita per dare inizio ad un'altra: l'accettazione delle perdite che questa fine comporta, la "rivisitazione" del passato, la decisione di cosa

⁽⁴¹⁾ D. Demetrio, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997.

⁽⁴²⁾ Ibid.

⁽⁴³⁾ Ibid.

⁽⁴⁴⁾ D. Demetrio, *L'età adulta*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1990.

conservare e cosa accantonare, rappresenta il compito di una transizione che promuova lo sviluppo⁽⁴⁵⁾.

Un'ultima nota su questo importante autore: in assoluta concordanza con le teorizzazioni che sempre più andavano prendendo piede negli anni Settanta, e che volevano il concetto di età come un concetto contestualizzato, perché storicamente e socialmente definito, Levinson fa ruotare il suo lavoro attorno all'assunto che il "valore" dell'età è stabilito dalla società di appartenenza (rendendo in questo modo irrealizzabile l'impresa di individuare una sequenza universale, generalizzata dello sviluppo individuale), ribadendo con ciò l'importanza della prospettiva interpretativa sociologica, accanto a quella psicologica, ogni qual volta si tenti di indagare i fattori di sviluppo⁽⁴⁶⁾.

Ritengo a questo punto doveroso sottolineare gli aspetti delle teorizzazioni di questi due decisivi autori, che hanno costituito un limite nei loro studi: nell'analisi dell'adultità, alle differenze socio-culturali e storiche, non vengono affiancate quelle non meno rilevanti di genere⁽⁴⁷⁾.

Verso la metà degli anni Settanta, anche sotto la spinta dei movimenti femministi, si comincia a ridefinire l'età adulta valorizzando il ruolo femminile⁽⁴⁸⁾: se l'età adulta nel Ventunesimo secolo assume delle caratterizzazioni che non sono immediatamente rintracciabili negli adulti del Medioevo, e se essere adulti in una società occidentale non comporta l'assunzione di ruoli o responsabilità che si riscontrano invece all'interno di una società tribale, perché mai essere un adulto-uomo ed essere un'adulta-donna non dovrebbe comportare medesime differenziazioni?

⁽⁴⁵⁾ D. J. Levinson, *The Season of a Man's Life*, Knogts, New York, 1978.

⁽⁴⁶⁾ D. Demetrio, *L'età adulta*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1990.

⁽⁴⁷⁾ Ibid.

⁽⁴⁸⁾ Ibid.

Levinson, che sottolineando l'importanza di una prospettiva interpretativa sociologica strettamente interrelata a quella psicologica, aveva voluto evitare l'unidirezionalità degli studi psicologici da una parte, e di quelli sociologici dall'altra, raccogliendo biografie soltanto maschili, non ha potuto evitare l'unidirezionalità di uno studio di genere (quello maschile).

Ricerche empiriche degli anni Ottanta (Carol Gilligan nel 1987, per esempio) hanno inoltre dimostrato come alcuni elementi del modello eriksoniano non abbiano validità negli studi condotti su campioni femminili⁽⁴⁹⁾.

Scrivono A. Godino, in una delle prime indagini sulla adultità al femminile, che le donne fra i 45 e i 55 anni: "... a differenza degli uomini, definivano il loro *status* di età in rapporto al tempo della vita familiare. Per le donne sposate, la mezza età era soprattutto l'età del lancio dei figli nel mondo e anche le donne non sposate spesso discutevano dell'età di mezzo riferendosi alla famiglia che avrebbero potuto avere a quell'età.⁽⁵⁰⁾»

Sembra inoltre prevalere nelle donne adulte l'esigenza della mediazione, rispetto al tipo di risoluzione traumatica del conflitto che, invece, prevale nell'adulto maschio.

Ma è soprattutto rispetto al ruolo genitoriale, che non si può non considerare in termini di grave lacuna, l'analisi di questa importante, e per molti aspetti costitutiva, tappa della vita adulta, senza fare distinzioni di genere.

Per concludere questo non semplice tentativo di delineazione dei tratti costitutivi dell'adultità, possiamo affermare che, accanto alla consapevolezza dell'impossibilità di dare una definizione universale dell'età adulta, dovuta ad un'intrinseca complessità, oggi, grazie agli studi psicologici, pedagogici e sociologici, possiamo di certo

⁽⁴⁹⁾ Ibid.

⁽⁵⁰⁾ A. Godino, *Problemi psicologici della mezza età*, Cappelli, Bologna, 1984, pp. 104-5.

affermare superata ogni concezione evoluzionistica che voglia lo sviluppo concluso con l'adolescenza: i compiti psicologici e sociali cui l'individuo adulto è chiamato, rappresentano fattori che gli consentono di proseguire un cammino di crescita ontogenetica. Si tratta semplicemente di assumere la nozione di *cambiamento* per spiegare quelli che per l'infanzia e l'adolescenza sono chiamati *processi di crescita*⁽⁵¹⁾.

Un'ultima nota: per quanto la suddivisione in stadi d'età possa essere funzionale allo studio di una particolare e ben precisa fase della vita, non posso non voler dare rilievo ad un'idea, molto ben espressa nel confucianesimo da sempre, di maturità che pone l'accento sul processo stesso della vita. La maturazione di un essere umano, vista semplicemente come un dispiegarsi della propria umanità, rimanda ad un'idea di età adulta non più concepita come qualcosa che è stato raggiunto, ma come un processo di divenire. Dall'infanzia alla vecchiaia non si smette mai di imparare ad essere uomini e donne, all'interno di un ciclo, in cui il processo d'invecchiamento comincia con la nascita⁽⁵²⁾.

Desidero chiudere queste pagine con le parole di Joan Erikson: "Quanto è difficile riconoscere ed avere l'esatta percezione dello stadio della vita in cui ci troviamo in un dato momento! Oggi è come ieri fin quando non ti ritrovi in pensione e non fai un bilancio."⁽⁵³⁾

2.2 Educazione permanente, Educazione degli adulti, Educazione in età adulta

La messa in discussione del concetto di età adulta come punto di arrivo del processo di crescita, unita (o forse conseguente?) alla

⁽⁵¹⁾ D. Demetrio, *L'età adulta*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1990.

⁽⁵²⁾ Tu Wei-Ming, *La percezione dell'età adulta nel confucianesimo*, in E. H. Erikson, *L'adulto. Una prospettiva interculturale*, Armando, Roma, 1981.

⁽⁵³⁾ E. H. Erikson, *I cicli della vita*, Armando, Roma, 1984, p. 10.

velocità con cui avvengono le trasformazioni del contesto lavorativo e sociale, nonché all'incertezza delle vicende esistenziali e familiari, oltre ad un oggettivo allungamento dei tempi di vita, rendono superato anche il tradizionale concetto di iter educativo che si esaurisce con il concludersi dell'adolescenza o della giovinezza, dopo il conseguimento del relativo titolo di studio.

Ciò di cui si sta parlando è una vera e propria “rivoluzione” culturale, di ampia portata e dalle molte sfaccettature: la recente attenzione allo studio dei processi educativi e apprenditivi in età adulta, scioglie le persone dai lacci di un deterministico (e in quanto tale assolutamente non democratico) atteggiamento che voleva gli individui, o formati per sempre dalla scuola (non importa a che livello) o, al contrario, per sempre ignoranti. Non solo non era, per così dire, contemplata la possibilità di riscatto da una situazione di partenza svantaggiata, ma non era nemmeno minimamente concessa la possibilità di essere, anche se analfabeti, detentori di una propria cultura, di un proprio modo di percepire la vita e affrontare i suoi problemi⁽⁵⁴⁾.

Con il dissolversi di una idea di adulto statico e compiuto (anche in funzione della pluralità di ruoli a cui donne e uomini devono rispondere oggi), viene meno l'idea stessa che possa esistere un modello di adultità contrassegnata dalla irreversibilità delle relazioni familiari e dalla stabilità professionale⁽⁵⁵⁾, soprattutto se appartenenti ad una società che viene sempre più riconosciuta come *società conoscitiva*⁽⁵⁶⁾.

Il rapporto tra educazione ed età adulta viene declinato da Duccio Demetrio in tre dimensioni, comunemente accettate, e oggetto,

⁽⁵⁴⁾ V. Sarracino, *Prefazione*, in A. Cunti, *La formazione in età adulta*, Liguori, Napoli, 1995.

⁽⁵⁵⁾ S. Tramma, *Educazione degli adulti*, Guerini, Milano, 1997.

⁽⁵⁶⁾ A. Alberici, *Imparare sempre nella società conoscitiva. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso di vita*, Paravia scriptorium, Torino, 1999.

ciascuna, di riflessioni teoretiche e di ricerche: l'*Educazione permanente*, l'*Educazione degli adulti*, l'*Educazione in età adulta*.

In un'ottica di azione educativa come processo globale, che si dispiega lungo l'arco di tutta la vita e che coinvolge tutti gli "ambiti" della vita, dai rapporti personali all'interno della famiglia alla sfera professionale, dalla partecipazione politica al tempo libero, l'*Educazione permanente* rappresenta la dimensione teorico-speculativa "... che include tutto quanto nella storia si è detto e pensato, si è scritto e raffigurato in merito alle necessità, alle aspirazioni e alle utopie relative alla continuità dell'imparare ben oltre le età a più accelerato sviluppo apprenditivo ...⁽⁵⁷⁾". Proprio in quanto attinente la riflessione teorica sui significati religiosi e filosofici dell'essere in continuo apprendimento senza soluzioni di continuità, l'*Educazione permanente* è considerata il campo della *metareferenzialità*⁽⁵⁸⁾.

Sua declinazione pragmatica è considerata l'*Educazione degli adulti*, ovvero la dimensione pratica, articolata in settori e ambiti che vedono gli adulti impegnati in situazioni apprenditive di variegata natura. L'*Educazione degli adulti*, includendo tutte quelle realtà all'interno delle quali sia riconoscibile un "... attore (singolo, istituzione, gruppo, ecc.) la cui intenzione è quella di educare un destinatario definito che sia disposto ad apprendere in *quella* realtà, a ciò progettata ...⁽⁵⁹⁾", è considerata il campo dell'*eteroreferenzialità*.

L'*Educazione in età adulta* rappresenta, invece, la dimensione della soggettività e il campo dell'*autoreferenzialità*: è riconducibile alle circostanze di vita (in particolare della propria), che inducono nell'adulto una sorta di meditazione e riflessione sulla propria personale storia, generando un apprendimento definito autobiografico.

⁽⁵⁷⁾ D. Demetrio, *Manuale di Educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997, p. 16.

⁽⁵⁸⁾ L. Cavana, *La dimensione del sacro nella vita adulta un incontro con la spiritualità orientale*, in D. Demetrio, A. Alberici, *Istituzioni di Educazione degli Adulti*, Guerini, Milano, 2002.

⁽⁵⁹⁾ D. Demetrio, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997, p. 26

Delineato il quadro di riferimento generale, tentiamo ora una maggiore articolazione e chiarificazione di queste tre dimensioni educative (o formative?) della vita adulta.

Come già in parte anticipato poc'anzi, con l'espressione *Educazione degli adulti* (d'ora in poi Eda) si indicano un insieme di processi educativi, di qualunque contenuto, livello e metodo; formali e non; che prolunghino l'istruzione iniziale o la sostituiscano; grazie ai quali persone, considerate adulte dalla società di appartenenza, arricchiscono le loro conoscenze, sviluppano e potenziano le loro attitudini, migliorano le proprie qualificazioni professionali e modificano il proprio comportamento; nella duplice direzione di una integrale crescita soggettiva e di una attiva e consapevole partecipazione allo sviluppo socio-economico e culturale⁽⁶⁰⁾.

L'Eda istituzionalizzata, affonda le sue radici in Danimarca e, più precisamente, viene fatta risalire al movimento creato da N. Grundtvig, che intorno alla metà del XIX secolo portò all'apertura delle prime scuole popolari superiori (*Folkehoiskole*)⁽⁶¹⁾.

La battaglia intrapresa da Grundtvig era orientata in favore della classe contadina, che lasciava la scuola non appena assolto l'obbligo scolastico, ed era finalizzata alla riconquista del sentimento nazionale, attraverso la rinascita di una cultura danese popolare. Le *Folkehoiskole* si moltiplicarono rapidamente in tutta la Danimarca e, ben presto, anche in Norvegia e Svezia⁽⁶²⁾.

Tra la fine dell'Ottocento e gli inizi del Novecento, il movimento, conosciuto ormai come *movimento delle scuole popolari*, si diffuse anche in Francia, Inghilterra, Italia, Paesi Bassi e Germania.

Alla base di questo diffondersi, si devono annoverare le trasformazioni (e le rivendicazioni che queste ultime quasi necessariamente sempre comportano) apportate nella società e nelle

⁽⁶⁰⁾ A. Lorenzetto, "ADULTI, Educazione degli" in M. Laeng, *Enciclopedia pedagogica*, vol. I, La Scuola, Brescia, 1989.

⁽⁶¹⁾ Ibid.

⁽⁶²⁾ Ibid.

istituzioni, dalla Rivoluzione francese, dalle guerre risorgimentali, dall'affermazione dell'ideale democratico, dal sorgere del movimento sindacale e, soprattutto, dalla contingente necessità di diffusione di un'istruzione di base, che la rivoluzione industriale richiedeva⁽⁶³⁾.

E' in Francia, proprio durante la rivoluzione, che possiamo rintracciare il primo tentativo di "teorizzazione" dell'Eda: il filosofo e pedagogista illuminista M. J. A. N. Caritat Marchese di Condorcet, all'interno del suo *Rapport et projet de décret sur l'organisation générale de l'Instruction publique*, oltre ad un'educazione estesa a tutti gli uomini, come strumento per una compiuta trasformazione dell'uguaglianza giuridica in uguaglianza reale, invocava arditamente un'educazione che non si esaurisse nel concludersi del ciclo scolastico e che abbracciasse tutte le età⁽⁶⁴⁾.

Faranno seguito numerose importanti iniziative, tra cui veri e propri corsi per adulti, organizzati in diversi punti di Parigi, dal filosofo sociale francese A. Comte⁽⁶⁵⁾.

Nel suo dispiegarsi nel tempo, l'Eda ha presentato (e presenta) vari volti, riconducibili a tre filoni principali: il primo, avente come orizzonte di riferimento gli adulti "svantaggiati", e per questo definito democratico-emancipativo, "... comprende attività rivolte ad adulti che hanno precedentemente mancato agli appuntamenti formativi a causa di *infortuni* nel proprio percorso di sviluppo individuale, o che sono stati esclusi, non incidentalmente e individualmente, a causa di meccanismi sociali oppressivi e discriminatori."⁽⁶⁶⁾

Le attività che rientrano nel filone democratico-emancipativo, sono rivolte ad adulti non alfabetizzati, sia nel senso letterale del termine, sia nel senso di mancanti di un livello sufficiente di quelle risorse culturali necessarie ad affrontare la vita nelle sue svariate sfaccettature: produttiva, relazionale, culturale. Le attività che

⁽⁶³⁾ Ibid.

⁽⁶⁴⁾ F. Toriello, "Educazione degli adulti" in V. Sarracino, N. Lupoli (a cura di), *Le parole chiave della formazione*, Tecnodid Editrice, Napoli, 2003.

⁽⁶⁵⁾ Ibid.

⁽⁶⁶⁾ S. Tramma, *Educazione degli adulti*, Guerini, Milano, 1997, p. 68.

connotano questo filone di Eda, sono guidate da una cultura pedagogica orientata alla creazione di possibilità di “riscatto” degli oppressi, realizzabile solo attraverso la comprensione delle dinamiche economico-politiche della propria subalternità, e la costruzione di un punto di vista autonomo rispetto a quelli dominanti: strumenti, questi, funzionali al miglioramento delle condizioni di vita⁽⁶⁷⁾. Forse non è un caso che negli anni tra la prima e la seconda guerra mondiale, le associazioni di educazione degli adulti, in paesi quali l’Italia e la Germania, furono soppresse dai regimi nazi-fascisti⁽⁶⁸⁾.

All’interno del filone democratico-emancipativo, un’esperienza particolarmente significativa è rappresentata dalle cosiddette “150 ore”, un originale momento di svolta delle politiche di Eda in Italia.

I corsi “150 ore” nacquero nel 1973 a seguito del contratto dei lavoratori metalmeccanici e sanciscono una delle più significative conquiste del movimento sindacale: l’accordo prevedeva la possibilità di usufruire di permessi retribuiti di un massimo di 150 ore in tre anni (a cui potevano essere aggiunte altre 150 ore a carico del lavoratore), per la partecipazione ad attività didattiche⁽⁶⁹⁾.

Istanza originaria e fondante di una siffatta politica educativa, era il soddisfacimento dei bisogni formativi di base, attraverso il conseguimento della licenza media; ma ciò che ha rappresentato è andato sicuramente molto oltre l’ottenimento di un’occasione compensativa per il recupero dell’obbligo scolastico: questa esperienza ha soprattutto significato “... uno strumento di crescita culturale collettiva, il più consistente e diffuso sforzo di innalzamento del livello culturale della popolazione adulta, legato a una strategia di eguaglianza.”⁽⁷⁰⁾

Un secondo filone delle attività di Eda si è sviluppato intorno al rapporto tra persone e lavoro, soprattutto all’interno della cultura

⁽⁶⁷⁾ Ibid.

⁽⁶⁸⁾ A. Lorenzetto, “ADULTI, Educazione degli” in M. Laeng, *Enciclopedia pedagogica*, vol. I, La Scuola, Brescia, 1989.

⁽⁶⁹⁾ S. Tramma, *Educazione degli adulti*, Guerini, Milano, 1997.

⁽⁷⁰⁾ Ibid., p. 71.

aziendale: è questo, oggi, uno dei punti di maggior forza dell'Eda. Questa forza è generata, anzitutto, dal fatto che l'adulto, implicato nella sua dimensione lavorativa, viene coinvolto attraverso una delle caratteristiche maggiormente costitutive dell'età adulta; in secondo luogo, la formazione aziendale rappresenta un ambito applicativo di metodologie innovative⁽⁷¹⁾.

Il terzo volto e filone dell'Eda, è rappresentato da tutta una serie di attività riguardanti l'acculturazione in generale e la ricerca di un maggior benessere personale, sganciandosi completamente sia dall'intenzione di recupero di un disagio, sia dalla ricerca di una migliore collocazione professionale. Utenza privilegiata di quest'area di attività è un pubblico in possesso di sufficienti strumenti alfabetici, interessato all'acquisizione e affermazione di competenze o interessi altri rispetto a quelli professionali, o a quelli considerati, per così dire, indispensabili, e cioè riconducibili al titolo di studio della scuola dell'obbligo⁽⁷²⁾.

Pur restando fermo il fatto che i diversi volti dell'Eda presentano ampi margini di sovrapposizione, a partire dalla seconda metà degli anni '70, l'educazione e la formazione degli adulti cominceranno ad acquisire una diffusione e una pervasività maggiori rispetto ai decenni precedenti, in cui le esperienze educative si erano tradotte in realtà singole ed isolate. La grande conquista sul piano culturale è rappresentata dal superamento di un'idea di educazione (peraltro intesa prevalentemente come istruzione) volta a risollevare le coscienze e a riscattare le realtà più emarginate, in favore di un'idea di educazione e formazione che rappresenti il diritto a vivere pienamente la propria esistenza, in tutti i suoi risvolti⁽⁷³⁾.

⁽⁷¹⁾ Ibid.

⁽⁷²⁾ Ibid.

⁽⁷³⁾ A. Cunti, *La formazione in età adulta*, Liguori, Napoli, 1995.

La possibilità e, più ancora, la necessità di apprendimento durante il corso di vita non costituisce soltanto un soggettivo, anche se vitale, diritto a realizzare un desiderio di *sapere*: l'apprendimento durante il corso di vita (o *lifelong learning*, per volersi adeguare alla tanto dominante quanto ridicola tendenza in ogni campo del sapere, a ritenere evidentemente più soddisfacenti e compiuti i concetti solo se espressi in lingua inglese) è soprattutto condizione per esercitare un reale diritto di cittadinanza "... intesa come possibilità di raggiungere un livello di conoscenza, di competenza, di abilità, in una parola, di *formazione*, che metta donne e uomini in condizione di essere cittadini della società in cui vivono.⁽⁷⁴⁾»

Ancora molti passi devono essere compiuti in questa direzione: a fronte di società che, più o meno apparentemente, diventano sempre più istruite, la maggioranza dei loro cittadini non padroneggia gli strumenti funzionali ad una vita socialmente sviluppata: l'assenza di una formazione politica e civica è spesso rivelata dai numerosi disastri ecologici, dalle piccole e grandi violenze nella vita quotidiana, dalla mancanza di un impegno serio in favore della comunicazione tra i popoli, e si potrebbe continuare a lungo...⁽⁷⁵⁾

L'Eda, oggi, è sempre più spesso identificata con la formazione professionale e il transfert delle tecnologie, con grande sottostima delle dimensioni del tempo e del luogo del non lavoro: superare la sola finalità professionale e divenire un'esperienza culturale, nel senso di una presa di coscienza politica e sociale, consentirà all'Eda di non essere un vile strumento di manipolazione nelle sole mani di detentori di saperi strettamente utilitaristici. Se le offerte educative formali della nostra epoca sono in larga misura rappresentate da inviti a rientrare nel ciclo produttivo, che suscitano adesione in una parte importante

⁽⁷⁴⁾ A. Alberici, *Imparare sempre nella società conoscitiva. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso di vita*, Paravia scriptorium, Torino, 1999.

⁽⁷⁵⁾ E. Gelpi, *L'educazione degli adulti. Inclusione ed esclusione*, Edizioni Guerini, Milano, 2000.

della popolazione (giustificata dalle condizioni economiche), una siffatta logica provoca l'esclusione dei settori economici più deboli⁽⁷⁶⁾. L'odierna sfida dell'Eda è rappresentata dalla rivalutazione della formazione generale (oggi relegata al ruolo di subalterna), a fondamento di un'Eda che sia "... l'espressione e la comunicazione, al di là delle differenze tecniche dello scritto, dell'orale ecc., l'espressione degli esseri umani fra gli esseri umani. ... Ciò che è in gioco nell'educazione degli adulti è tanto la trasformazione del mondo quanto lo sviluppo delle persone.⁽⁷⁷⁾»

Ciò che è in gioco, è una politica educativa dell'inclusione.

Le prime tematizzazioni di *Educazione permanente*, come cultura dell'educazione lungo l'arco di tutta la vita, sono riconducibili all'antica Grecia: i contenuti della ricerca filosofica greca, espressi dal pensiero socratico prima, e da quello platonico e aristotelico poi, hanno originato un insieme di nuclei concettuali di fondo che ricorrono in tutte le teorizzazioni dell'educazione degli adulti⁽⁷⁸⁾.

Temi quali la conoscenza di sé, la conoscenza della propria condizione umana, la cura della propria anima, che ancora oggi incarnano orizzonti di senso che alimentano la ricerca all'interno di quella che è divenuta un'area disciplinare, venivano "insegnati" (o indotti?) da Socrate attraverso il noto metodo della maieutica: in questo senso, Socrate è stato considerato uno dei primi "educatori di adulti", un pioniere della tematizzazione della "cura di sé" come autentico scopo della vita umana⁽⁷⁹⁾.

Platone, che trasporrà in forma di dialogo scritto gli insegnamenti del suo maestro, attraverso riflessioni sui processi educativi che non prescindessero dagli aspetti politici e sociali della *polis*, può essere considerato uno dei primi "sociologi dell'educazione". Ma fu Aristotele che, all'interno della sua ampia riflessione filosofica, teorizza una conoscenza costruita progressivamente lungo l'arco

⁽⁷⁶⁾ Ibid.

⁽⁷⁷⁾ Ibid., p. 147.

⁽⁷⁸⁾ D. Demetrio, A. Alberici, *Istituzioni di Educazione degli Adulti*, Guerini, Milano, 2002.

⁽⁷⁹⁾ Ibid.

dell'intera vita, introducendo temi quali l'apprendimento dall'esperienza e l'osservazione del particolare: possiamo forse ricordarlo come uno tra i primi "epistemologi dell'educazione"⁽⁸⁰⁾.

Dimensione teoretica e speculativa, l'*Educazione permanente* è un concetto, una politica, l'espressione di una volontà progettuale, la strategia del ruolo che l'educazione può assumere per l'emancipazione e lo sviluppo degli individui e, nondimeno, della società⁽⁸¹⁾.

Le molteplici definizioni di *Educazione permanente* che dall'inizio degli anni '70 si sono succedute e alternate, ne hanno sempre riconosciuto come principale tratto costitutivo e caratterizzante, l'idea che l'educazione sia un *continuum* esistenziale, un processo legato a tutta la vita degli individui, che ne accompagna lo sviluppo personale, professionale, sociale⁽⁸²⁾.

Attraverso il superamento della tradizionale idea di bambino come unico referente di ogni azione o ipotesi educativa, e attraverso il superamento di una ancor più tradizionale idea di scuola come unico luogo d'analisi dei progetti di apprendimento, l'*Educazione permanente* ribalta l'assunto di sequenzialità della formazione individuale, sviluppando una particolare attenzione rivolta alla valorizzazione di tutte quelle esperienze di cui non erano mai state considerate le componenti educative⁽⁸³⁾, nella direzione di un *sistema formativo integrato*.

L'ampia portata di un così globale concetto, attinente a tutti gli aspetti istituzionali o meno, formali e informali dell'educazione, ha costituito oggetto di critica, per un eccesso di estensione che si traduce facilmente in indeterminatezza⁽⁸⁴⁾ e rende plausibile credere che si stia parlando di un'utopia.

⁽⁸⁰⁾ Ibid.

⁽⁸¹⁾ A. Alberici, *Imparare sempre nella società conoscitiva. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso di vita*, Paravia scriptorium, Torino, 1999.

⁽⁸²⁾ Ibid.

⁽⁸³⁾ S. Tramma, *Educazione degli adulti*, Guerini, Milano, 1997.

⁽⁸⁴⁾ A. Alberici, *Imparare sempre nella società conoscitiva. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso di vita*, Paravia scriptorium, Torino, 1999.

Nella realtà dei fatti, ad un “discorso” (che per propria intrinseca natura rimanda facilmente ad un’idea di astrattezza) sull’*Educazione permanente*, si è accompagnato un processo di vera e propria istituzionalizzazione: sul piano internazionale, organismi come l’Unesco (United Nations Education Scientific and Cultural Organization) e il Consiglio d’Europa si sono fortemente adoperati per l’elaborazione di una nozione e definizione di *Educazione permanente*, raccomandandola a tutti i paesi del mondo; sul piano del riconoscimento formale all’interno di ciascun paese, anche se con forme e portate differenti, si è assistito ad un processo di produzione legislativa che sancisce e tutela il diritto alla formazione continua e allo studio in età adulta; sul piano della concretezza, si sono realizzate alcune significative traduzioni operative, tra cui la nozione elaborata dall’OCSE (Organizzazione di Cooperazione e di Sviluppo Economico) di *educazione ricorrente* (alternanza studio-lavoro)⁽⁸⁵⁾.

Ma negli ultimi anni in particolare, si è verificata una forte accelerazione delle strategie dell’Unione Europea per lo sviluppo e la diffusione dell’apprendimento lungo tutto l’arco di vita, attraverso pressanti inviti ad un chiaro impegno da parte degli Stati membri nel perseguire alcuni obiettivi strategici entro l’anno 2010, al fine di adeguare i sistemi europei di istruzione e formazione alle esigenze della “società conoscitiva”⁽⁸⁶⁾.

In Italia, gli espliciti richiami all’assunzione, da parte degli organismi di governo nazionale e locale, della responsabilità di favorire nel concreto un sistema integrato di percorsi di istruzione e formazione, cui sia possibile accedere agevolmente lungo il corso dell’intera vita, vengono pienamente accolti dall’*Accordo della Conferenza Unificata Stato, Regioni e Autonomie locali*, del 2 marzo 2000, per la riorganizzazione e il potenziamento dell’educazione permanente. In base alle indicazioni contenute nell’Accordo, sono stati individuati tre

⁽⁸⁵⁾ F. Susi, *Diamo corpo a un’utopia: l’educazione permanente*, in F. Frabboni (a cura di), *Un’educazione possibile*, La Nuova Italia, Firenze, 1988.

⁽⁸⁶⁾ Consiglio Europeo Lisbona 23-24 Marzo 2000, *Conclusioni Della Presidenza*, http://www.europarl.eu.int/summits/lisl_it.htm#c.

livelli su cui articolare il sistema che deve occuparsi delle strategie dell'Eda: uno nazionale, uno regionale ed uno locale. Il *Comitato nazionale*, composto dai rappresentanti del Ministero dell'Istruzione, del Lavoro, del Dipartimento degli Affari sociali, delle Regioni e degli Enti locali, ha il compito di definire standard, monitorare e valutare le azioni formative, nonché di individuare risorse e occuparsi delle certificazioni. Il *Comitato regionale*, composto dagli assessorati regionali preposti, dagli Enti Locali, dall'Ufficio scolastico regionale e dalle parti sociali, si occupa di promuovere, attuare e verificare l'offerta formativa integrata, nonché di definire le risorse regionali da attribuire all'Eda, per la realizzazione di un piano regionale finalizzato allo sviluppo di politiche di istruzione e formazione per adulti. Il *Comitato locale*, composto da rappresentanti della Provincia, dei Comuni, delle Comunità montane, degli Uffici scolastici territoriali, delle parti sociali e delle agenzie formative, promuove l'Eda sul territorio, in base alle disposizioni e risorse regionali, attraverso l'elaborazione di progetti rispondenti alle richieste del territorio, e la dislocazione dei vari Centri Territoriali Permanenti⁽⁸⁷⁾.

Alla luce di quanto sancito nell'Accordo della Conferenza unificata, il 2 aprile 2001 è entrata in vigore la Direttiva ministeriale n. 22, che aggiorna quanto previsto dalla Ordinanza Ministeriale n. 455/1997, in materia di Educazione nella vita adulta.

Mi sembra sufficientemente dimostrato che assegnare all'*Educazione permanente* lo "status" di mero "discorso", è quanto meno attribuibile ad una disinformazione di fondo, anche se è sicuramente vero che, a fronte di un apparato normativo che nulla impedirebbe di adeguare il nostro paese alle indicazioni dell'UE, ancora molta strada deve essere compiuta per la realizzazione piena dell'idea e del progetto di un'educazione lungo l'arco dell'intera vita, che non scada in sporadici episodi di aggiornamento professionale, o

⁽⁸⁷⁾ ISFOL, *Politiche regionali per la Formazione Permanente*, Roma, 2003.

nella “scolasticizzazione” dell’educazione degli adulti. Alla luce di quella che oggi possiamo considerare una nozione affermata di continuità temporale e spaziale dell’educazione, si rende certo necessario ripensare e riprogettare *in primis* la formazione iniziale in funzione dell’educazione permanente: più che di un’utopia, stiamo disquisendo di un processo culturale e politico⁽⁸⁸⁾.

L’Educazione in età adulta, ulteriore dimensione educativo-formativa della vita adulta, rappresenta, su un piano puramente fenomenologico ed esistenziale, il momento in cui l’individuo apprende da se stesso, per ciò che riguarda i propri più intimi bisogni: affettivi, religiosi o spirituali, cognitivi, intellettuali, ecc⁽⁸⁹⁾.

Taluni accadimenti possono essere riconosciuti come eventi formativi anche in assenza dell’intenzionalità pedagogica che, invece, contraddistingue le attività di educazione degli adulti, impostate e progettate per dare specifiche risposte formative: indipendentemente dalla “dichiarazione di intenti” e dalla aprioristica consapevolezza dei soggetti coinvolti, ci si imbatte nell’effetto trasformativo di esperienze che celano una valenza educativa⁽⁹⁰⁾. “*L’educazione in età adulta* designa tutte quelle circostanze che, senza la presenza di occasioni e luoghi speciali, per esempio le scuole, inducono le persone adulte a rivedere il proprio ruolo, la propria posizione nel mondo, i propri compiti, rispetto a se stessi, agli altri, ai contesti di appartenenza. Con la nozione di educazione in età adulta si è voluto indicare che l’educazione è presente nella condizione adulta a prescindere dall’adesione alle offerte formative, sia di tipo promozionale che compensativo, progettate e precostituite.”⁽⁹¹⁾

A differenza dell’Eda, che ha per oggetto l’acquisizione di saperi e l’assunzione di compiti, *L’Educazione in età adulta* ha carattere prettamente *autoeducativo*, avendo per oggetto il proprio percorso

⁽⁸⁸⁾ F. Susi, *Diamo corpo a un’utopia: l’educazione permanente*, in F. Frabboni (a cura di), *Un’educazione possibile*, La Nuova Italia, Firenze, 1988.

⁽⁸⁹⁾ D. Demetrio, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997.

⁽⁹⁰⁾ S. Tramma, *Educazione degli adulti*, Guerini, Milano, 1997.

⁽⁹¹⁾ Ibid., p. 44.

esistenziale, e per finalità la cura di sé e della propria interiorità: ragione per cui l'apprendimento che ne scaturisce è definito *autobiografico*.

Il precursore della corrente autobiografica, è generalmente considerato Sant'Agostino (354-430) che, nei suoi *Confessiones* e *Soliloquia*, convalida l'uomo come portatore di una verità che custodisce al proprio interno, pur nella consapevolezza di non esserne il creatore, sottolineando la soggettività dell'uomo e la sua capacità autoriflessiva.

La rilevanza pedagogica di questa concezione, risiede nell'idea di verità che proviene dall'interiorità, riconducendosi così alla maieutica socratica: compito del *maestro* non è quello di svelare la (o le) verità di cui rappresenta il depositario, ma di stimolare la passione per la ricerca continua⁽⁹²⁾.

M. E. de Montaigne (1533-1592), nel XVI secolo, introduce il tema dell'introspezione e dell'intropatia: l'individuo, in quanto appartenente ad una dimensione esistenziale mutevole e continuamente oscillante, perde la capacità di possedere riferimenti sicuri e si ritrova nell'inevitabilità di assumere il *cambiamento* come espressione della condizione umana. Di fronte all'impossibilità di padroneggiare certezze e verità definitive, la cosa migliore da fare è una sospensione del giudizio, in favore di una profonda riflessione personale che possa contrastare le convinzioni di senso comune (che spesso coincidono con i pre-giudizi) e, soprattutto, che pervenga ad un'autonomia di valutazione della coscienza⁽⁹³⁾.

Nel secolo successivo, B. Pascal (1623-1662) svilupperà ulteriormente questa visione dell'uomo "incerto", quasi sperduto, all'interno di un universo che è tanto infinitamente grande, quanto infinitamente piccolo: Pascal rivela nell'uomo la presenza di segni da lui definiti di *grandezza* e di *miseria*, in quanto costantemente teso verso l'infinito,

⁽⁹²⁾ D. Demetrio, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997.

⁽⁹³⁾ Ibid.

il bene, la felicità, e altrettanto costantemente limitato in questa ricerca. I limiti dell'uomo sono determinati dalla sua natura corporea, mentre la pulsione di trascenderli ha origine nel pensiero: possedere la consapevolezza della propria condizione significa prendere possesso dell'*autocoscienza*, intesa come possibilità di superamento dei propri confini, semplicemente attraverso la loro comprensione⁽⁹⁴⁾.

J.-J. Rousseau (1712-1778), accanto a Sant'Agostino, Montaigne e Pascal, è colui che ha lasciato un ritratto più completo di sé e della propria vita, venendo così a rappresentare un autore di riferimento per la letteratura biografica e, più in generale, per la corrente della "filosofia dell'io". Nel suo *Confessioni*, egli indaga la propria interiorità, rinvenendo l'origine di un modo di essere e di sentire "diverso", come uomo e come intellettuale, dai suoi contemporanei. L'itinerario di ricerca volto all'autocomprensione e alla costruzione della propria identità, ci consegna l'importanza di una costante investigazione su di sé e sulle crisi che spesso accompagnano la nostra esistenza⁽⁹⁵⁾.

La valenza pedagogica delle cosiddette "filosofie dell'io", che vedono nell'individualità umana una ricchezza, e nell'educazione lo strumento privilegiato per avvicinarsi a quei tesori, consiste nel consegnare alle scienze dell'educazione degli adulti la consapevolezza dell'importanza dell'esperienza individuale e della propria storia di vita: un'importanza avvalorata dal *pensiero autobiografico* come "cura di sé"⁽⁹⁶⁾.

A conclusione di questo breve sguardo sulle principali e fondamentali caratteristiche delle diverse forme in cui si palesa l'educazione nella vita adulta, desidero pormi, all'interno di quello che è tutt'oggi un dibattito ancora aperto, a fianco di chi ritiene

⁽⁹⁴⁾ Ibid.

⁽⁹⁵⁾ Ibid.

⁽⁹⁶⁾ D. Demetrio, *Raccontarsi, l'autobiografia come cura di sé*, Cortina, Milano, 1996.

necessaria l'esigenza di un superamento dell'*educativo* a favore del *formativo*, in rapporto all'età adulta.

Per non ingenerare confusione in chi si fosse cimentato nella lettura di queste pagine, desidero precisare che è sempre stata intenzione di chi scrive, mantenere una linea esplicativa ed espositiva in assoluta coerenza con quanto tracciato e sostenuto nel primo paragrafo di questo capitolo; si è scelto di continuare ad utilizzare il sostantivo *Educazione* riferito alle tre dimensioni foriere di apprendimento lungo il corso di vita, unicamente per lo spazio necessario alla loro delineazione, in quanto sicuramente più rintracciabili all'interno della letteratura pedagogica con la denominazione di, per l'appunto, *Educazione degli adulti*, *Educazione permanente*, *Educazione in età adulta*.

Il maggiore utilizzo all'interno del linguaggio specialistico, consolidatosi nel corso del tempo, non ritengo, però, debba necessariamente, ma soprattutto acriticamente, essere eletto a titolo di garanzia di assenza di problematicità: ecco perché ora che è (spero) chiaro che cosa si intende con ciascuna di queste tre locuzioni, desidero esplicitare la mia propensione nel ritenere più corrette, proprio da un punto di vista terminologico (che non essendo mai solo una questione di mero lessico, ne implica uno anche epistemologico), le espressioni *Formazione degli adulti*, *Formazione permanente*, *Formazione in età adulta*.

Se si riconosce e afferma che “la formazione è accreditata nel suo protrarsi e prosegue nel tempo, oltre ogni scansione prestabilita e oltre ogni limitazione di carattere educazionale o istruzionale⁽⁹⁷⁾”; dopo avere sostenuto che il concetto di *formazione* sintetizza in un unico termine, integrandole reciprocamente, le modalità *educativa* e *istruttiva* (con riferimento alla trasmissione di comportamenti, valori e, più in generale, di finalità, la prima; alla trasmissione più propriamente ed esplicitamente intenzionale, la seconda); dopo avere

⁽⁹⁷⁾ D. Demetrio, *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997, p. 40.

scritto che “le scienze della formazione quando si occupano della specifica fase adulta sono chiamate (...) a descrivere, osservare, spiegare e interpretare sia gli apprendimenti e i cambiamenti veicolati da spazi a ciò deputati, sia quanto appartiene agli accadimenti esistenziali che costellano le traiettorie del corso della vita⁽⁹⁸⁾” e “... che muovono la vicenda adulta verso quegli apprendimenti che hanno anche il potere di cambiare una vita, indipendentemente dalla presenza di agenzie *ad hoc* predisposte⁽⁹⁹⁾”; le ragioni addotte per continuare a ribadire il “primato” dell’*educativo* sul *formativo*, qualora si stia parlando di adulti, a mio parere risultano deboli.

Il fatto che, tanto nell’odierno linguaggio comune quanto in quello “accademico”, si sia, per alcuni aspetti, ancora piuttosto lontani dalla complessità che una tale svolta concettuale comporta, non ritengo debba costituire ostacolo sufficiente ad inabissare proprio le tesi di chi si occupa, a titolo professionistico, di adultità e di epistemologia della conoscenza in età adulta.

Pur riconoscendo che è senz’altro facilmente riscontrabile una identificazione del concetto di *formazione* con quello di formazione professionale, attività di aggiornamento e riqualificazione per o sul lavoro, quando addirittura non di mero addestramento, ritengo la posizione di Demetrio, nell’affermare che, stando così le cose è dunque preferibile rimanere fedeli al “prestigio” della nozione di *educazione* sul più riduzionistico concetto di *formazione*⁽¹⁰⁰⁾, alquanto contraddittoria e non priva di forzature.

La conclusione che la nostra tradizione abbia più volte ribadito la complessità dell’*educare* sul *formare*, come ulteriore argomento a favore della preferibilità del primo concetto al secondo⁽¹⁰¹⁾, ci dovrebbe indurre a pensare che quando una cosa è sancita per consuetudine, è anche altrettanto imm modificabile? Che dire allora della tradizionale idea di apprendimento come prerogativa dell’età infantile

⁽⁹⁸⁾ Ibid.

⁽⁹⁹⁾ Ibid.

⁽¹⁰⁰⁾ Ibid.

⁽¹⁰¹⁾ Ibid.

o, tutt'al più adolescenziale, che è stata superata da una più democratica idea di apprendimento lungo il corso di vita?

Se al termine *formazione* continua, per tanti aspetti, ad essere assegnato un significato normativo, prescrittivo, previsionale, il cui successo è misurabile attraverso il conseguimento di specifici obiettivi e il cui processo può essere organizzato nei minimi particolari⁽¹⁰²⁾, è mia opinione che sia anche responsabilità di chi, per primo, dietro una cattedra universitaria, si appella al tradizionale utilizzo di un vocabolo e del relativo concetto che esprime, anziché riconoscere che una svolta concettuale necessita anche di giuste trasformazioni lessicali.

Inoltre, non si può certo trascurare di notare che, proprio oggi, molte delle attività, non solo formali, rientranti a pieno titolo nell'ambito dell'*Educazione* degli adulti, nonostante la scelta di utilizzo di quest'ultimo termine nel denominarle, abbiano il dichiarato intento di perseguire obiettivi trasformativi delle risorse umane, in termini di capacità e di un più elevato grado di efficienza ed efficacia, venendo così a rappresentare, nei fatti, delle attività di aggiornamento veicolate da modalità e spazi artificialmente costruiti.

L'evidente difficoltà nell'individuazione di un linguaggio condiviso, a partire dal significato attribuito ai concetti che si utilizzano, viene da alcuni autori "arginata" nel "... convenire sulla opportunità di riconoscere che ormai, indipendentemente dalla scelta o preferenza per uno dei due termini, c'è una sostanziale convergenza, da parte degli studiosi, sull'impossibilità di una distinzione netta -in linea di principio- dell'intervento educativo da quello formativo durante il corso della vita, poiché essi si intrecciano sempre più strettamente nelle esperienze dei singoli e comportano una dimensione sempre più sinergica e unitaria dei processi⁽¹⁰³⁾".

⁽¹⁰²⁾ Ibid.

⁽¹⁰³⁾ A. Alberici, *Imparare sempre nella società conoscitiva. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso di vita*, Paravia scriptorium, Torino, 1999, p. 39.

Pur riconoscendo in tutta la sua valenza la reciprocità, l'interdipendenza, la compresenza, un perenne contatto tra questi due concetti, che non potrebbero sussistere l'uno senza l'altro, nonché l'esigenza di un approccio elastico, non posso che riconoscermi nella posizione di chi assume come punto di partenza la differenziazione dei bisogni in cui si traducono le varie tappe del proprio esistere, che ciascun adulto, come ogni soggetto "in cammino", attraversa. Esigenze cognitive e relazionali, individuali e sociali, culturali ed esperienziali, professionali e tecniche, globali e specifiche, rendono più auspicabile la definizione di processo di crescita relazionale e cognitivo dei soggetti, come processo *formativo*, anziché come processo *educativo*, attribuendo al termine *Formazione* ampi e più comprensivi significati, riferito all'itinerario complessivo della crescita in senso morale e culturale, ma anche significati più specifici, qualora si intendano richiamare determinati percorsi caratterizzati da contenuti e metodologie individuate da precisi obiettivi⁽¹⁰⁴⁾.

In assoluto accordo con Antonia Cunti quando scrive: "così formazione è non solo quella professionale ed aziendale, ma anche scolastica, politica, e, ancora, per tutta la vita, aperta a comprendere nel suo sviluppo le molteplici dimensioni dell'essere umano⁽¹⁰⁵⁾"; ma soprattutto quando scrive: "certamente, il termine formazione (...) sembra anche privilegiare il processo e le condizioni in cui esso si svolge più che l'orientamento valoriale, la direzione di senso che chi educa intende imprimere⁽¹⁰⁶⁾"; sancisco le ragioni per le quali, d'ora innanzi, nelle pagine che seguiranno, verranno utilizzate le espressioni *Formazione permanente*, *Formazione degli adulti*, *Formazione in età adulta*.

⁽¹⁰⁴⁾ A. Cunti, *La formazione in età adulta*, Liguori, Napoli, 1995.

⁽¹⁰⁵⁾ Ibid., p. 12.

⁽¹⁰⁶⁾ Ibid., pp. 12, 13.

3. FORMAZIONE CONTINUA E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Per *formazione continua* si intende il complesso degli interventi diretti alla diffusione, alla crescita, all'aggiornamento di conoscenze e competenze. Nel quadro delle professionalità, gli ambiti privilegiati di applicazione della *formazione continua* sono quelli del primo inserimento, della qualificazione e riqualificazione, della specializzazione e flessibilità dei ruoli, all'interno di un più vasto e generale sfondo di formazione permanente⁽¹⁰⁷⁾.

Nella realtà dei contesti lavorativi, oggi emerge con crescente forza l'esigenza di una riedificazione ricorrente del sapere professionale, nonché la necessità di una sempre maggiore attenzione rivolta alla risorsa più preziosa delle imprese e, più in generale, dei contesti organizzativi: la risorsa umana. "In un'epoca, infatti, in cui tutto può essere imitato e riprodotto con estrema semplicità e con costi insignificanti, l'unico elemento da cui un'organizzazione possa trarre beneficio, per la propria competitività, è quello di avere a disposizione persone esperte e relazionalmente disponibili, che sappiano risolvere i problemi e proporre nuove idee."⁽¹⁰⁸⁾

A tale manifesta esigenza non corrisponde sempre il riconoscimento del giusto valore della *formazione continua*: accanto ad una definizione che è ancora troppo vaga, persistono alcune contraddizioni di fondo che contribuiscono a creare ulteriore confusione. Spesso ridotta a *formazione in ingresso*, da aziende che la considerano un mero investimento al fine di adeguare la propria presenza sul mercato alle nuove realtà; oppure come spesa occasionale rivolta all'aumento della qualità di specifiche prestazioni, come nel caso di molta *formazione manageriale*, la *formazione continua* si ritrova ad essere spogliata della valenza pedagogica che la vorrebbe "come momento di

⁽¹⁰⁷⁾ F. Sabatano, "Formazione continua" in V. Sarracino, N. Lupoli (a cura di), *Le parole chiave della formazione*, Tecnodid Editrice, Napoli, 2003.

⁽¹⁰⁸⁾ Ibid., p. 105.

un percorso mai concluso in cui il soggetto è chiamato a ridefinire costantemente il proprio sé lavorativo nei diversi ambienti in cui agisce.⁽¹⁰⁹⁾»

Non è oggi di certo più pensabile concepire la formazione come un lineare susseguirsi di conoscenze che si vanno accumulando man mano. Al contrario: si rende più che mai indispensabile parlare di *processo*, volto alla realizzazione delle condizioni essenziali dell'apprendimento continuo e dell'apprendimento ad apprendere, anche nel mondo lavorativo, più che mai coinvolto dagli enormi e rapidi cambiamenti che attraversano l'arco di una generazione⁽¹¹⁰⁾. La stessa qualificazione professionale, non più definibile sulla base di capacità acquisite attraverso la trasmissione di abilità e conoscenze per sempre date, presuppone il possesso di competenze che poggino su di una base cognitiva generale, ma arricchite di potenzialità di conoscenza che investano più campi del sapere, rendendo così sfumati i confini tra *formazione generale* e *formazione professionale*⁽¹¹¹⁾.

Ancora una volta (quasi fosse stato eletto a tema centrale e dominante di queste pagine) nel tentativo di tratteggiare la situazione esistente intorno a tematiche di natura formativa, pur senza alcuna presunzione di esaustività, la costante ricorrente sembra essere costituita da un'eliminabile impasse nel poter definire chiaramente il significato assegnato a specifiche e ben precise espressioni lessicali.

Se assumiamo che per *formazione continua* si intenda quanto poc'anzi descritto, che cosa è, allora, esattamente, la *formazione professionale*?

Tentiamo di dare risposta a questo interrogativo, partendo da una breve panoramica storica della formazione aziendale e manageriale italiana.

⁽¹⁰⁹⁾ Ibid., p. 105.

⁽¹¹⁰⁾ Ibid.

⁽¹¹¹⁾ A. M. Ajello, S. Meghnagi, *La competenza tra flessibilità e organizzazione. Il lavoro in contesti sociali e produttivi diversi*, Franco Angeli, Milano, 1998.

La nascita di forme “istituzionalizzate”, con assetti via via sempre più precisi di pratiche formative, può essere datata tra la fine degli anni Cinquanta e gli inizi degli anni Sessanta: i cosiddetti anni del boom economico, che vedono il passaggio dell’Italia da società agricola a società industriale, sono esattamente gli anni in cui affiorano le prime esperienze di gestione del personale, di gestione scientifica del lavoro e di organizzazione orientata alla qualità⁽¹¹²⁾.

Durante gli anni Settanta, a seguito del sorgere del pensiero organizzativo e manageriale, si comincerà a porre grande attenzione nei confronti di tematiche quali il cambiamento organizzativo e la direzione del personale: è in questo periodo che nascono le prime scuole di direzione aziendale (ASFOR, ISVOR, ISTUD) e si inaugurano le prime esperienze di formazione manageriale, realizzate da Fiat, Lepetit, Pirelli, Unilever Italia, La Rinascente-Upim; cinque organizzazioni che, nel corso del tempo, si meriteranno l’appellativo di “storiche” nel settore. Ma, soprattutto, gli anni Settanta hanno assistito alla fondazione dell’Associazione Italiana Formatori (AIF), per opera di alcuni formatori milanesi operanti nel settore aziendale e consulenziale; del Centro Individuo e Società (CIS), che lancerà in Italia la disciplina della socioanalisi organizzativa; nonché delle prime società di consulenza manageriali e organizzative⁽¹¹³⁾.

In questi anni, la formazione italiana, venendo anche ad identificarsi molto come attività consulenziale, veniva considerata “un *prodotto* erogabile e da fornire su commessa. In questo modello interpretativo era formazione tutto ciò che si poteva identificare con l’attività educativa riguardante la messa a punto e la realizzazione di corsi, stage informativi, seminari.”⁽¹¹⁴⁾

Gli anni Ottanta hanno rappresentato gli anni della terziarizzazione dell’economia, cui ha fatto seguito una grande instabilità economica e

⁽¹¹²⁾ A. Fontana, *Educazione degli adulti e formazione aziendale e manageriale in Italia*, in D. Demetrio, A. Alberici, *Istituzioni di Educazione degli Adulti*, Guerini, Milano, 2002.

⁽¹¹³⁾ Ibid.

⁽¹¹⁴⁾ Ibid., p. 95.

politica: sono questi gli anni in cui, accanto alla cultura analitica manageriale, si sviluppa una particolare attenzione agli aspetti latenti e profondi degli individui e dei gruppi. I fenomeni di complessificazione produttiva e sociale, protagonisti indiscussi di questi anni, accelerano un'evoluzione della teoria e della pratica della formazione, nella direzione di un'attività sempre più concepita come *processo*. "L'iter formativo" diventa scomponibile in una serie di momenti correlati e consecutivi, composti di tappe fondamentali, secondo un principio lineare e sequenziale:

- analisi dei bisogni formativi;
- progettazione dell'intervento formativo;
- erogazione del percorso formativo progettato;
- valutazione dei risultati e del grado di soddisfacimento del cliente committente⁽¹¹⁵⁾.

Ancora Fontana: "Come si vede l'interpretazione della formazione del decennio anni Ottanta segue un percorso di massimizzazione dei risultati. Secondo questo modello la formazione doveva avere e doveva dare risultati il più possibile certi; d'altronde la sequenza logica di suddivisione delle fasi serviva, e per molti versi serve ancora, a dare un'organizzazione processuale e strutturale ai processi di formazione."⁽¹¹⁶⁾

La designazione di "tappe" correlate e coerentemente consecutive, non deve infatti indurre a ritenere un siffatto percorso come mera successione di eventi: quella proposta, vuole essere una logica *sistemica*, all'interno di una realtà complessa, che comprende sempre la relazione dinamica tra individuo e organizzazione. La formazione, da semplice funzione del sistema produttivo e industriale, oltrechè attività sussidiaria ed occasionale, quale si era configurata negli anni Settanta, nel decennio successivo viene valorizzata come elemento

⁽¹¹⁵⁾ Ibid.

⁽¹¹⁶⁾ Ibid.

costitutivo dello sviluppo organizzativo, in quanto elemento di accrescimento delle conoscenze dell'organizzazione stessa⁽¹¹⁷⁾.

Gli anni Novanta, indiscutibilmente caratterizzati dalla globalizzazione dei mercati e dalla planetarizzazione delle culture, assistono al definitivo passaggio da un atteggiamento ancora piuttosto "provinciale", ad uno decisamente più globale della cultura formativa. Sono questi gli anni che introducono con forza tematiche relative all'individuo in continuo cambiamento e apprendimento, e all'organizzazione come "soggetto" che apprende a partire dagli individui che la compongono (la socioanalisi organizzativa sorta negli anni Settanta, si delinea ora come psicosocioanalisi organizzativa). La crescita dell'interesse per le attività formative registrata negli anni Ottanta, segna il decennio Novanta come il periodo più ricco di iniziative nel campo della formazione: in questo periodo si assiste ad una vera e propria esplosione, a livello internazionale, del "fenomeno formazione". Non più deputata al ruolo di semplice ausilio delle discipline economiche e amministrative dell'organizzazione, viene ad assumere un ruolo di protagonista nel governo delle imprese: la velocità dei cambiamenti dei mercati e la complessità degli scenari competitivi, unite alla vertiginosa celerità dell'innovazione delle tecnologie, rendono la formazione una *funzione* dello sviluppo organizzativo, anche in ragione della maturata consapevolezza della rilevanza di variabili quali il "clima" e la cultura personale e collettiva all'interno di un'azienda e, più in generale, di un'organizzazione⁽¹¹⁸⁾.

La formazione manageriale, di cui abbiamo tracciato una sintetica genesi, corrisponde alla cosiddetta formazione professionale di secondo e, soprattutto, di terzo livello (rispettivamente, formazione post-diploma e formazione post-laurea).

La formazione professionale di primo livello, non concepita nella sua istanza originaria come momento di mero recupero scolastico di chi

⁽¹¹⁷⁾ Ibid.

⁽¹¹⁸⁾ Ibid.

non fosse giunto al conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo, si è, nella concretezza dei fatti, per lo più realizzata come occasione di mantenimento all'interno di un circuito che possiamo continuare a definire scolastico, di giovani *drop-out*.

E' soprattutto all'interno di questo ambito (ma non solo), che l'espressione *formazione professionale* ha assunto, in modo improprio, il significato di mera istruzione e, particolarmente, di *addestramento professionale*, inteso come semplice ripetizione di mansioni e volto a rendere i soggetti idonei ad eseguire specifici compiti⁽¹¹⁹⁾.

E' indubitabilmente vero che l'addestramento ha rappresentato un modello di formazione al lavoro dimostratosi valido per secoli; ma è altrettanto indubitabilmente vero che con l'avvento dell'industriale avanzato prima, e del post-industriale poi, come modello formativo è venuto definitivamente a tramontare. La trasmissione di competenze regolata dal "mastro-bottega" o dal capo-reparto, postula un ambiente lavorativo sempre uguale a sé stesso, in cui avvengono poche, lente e non traumatiche innovazioni tecniche⁽¹²⁰⁾.

Oggi assolutamente distinta dall'addestramento, "la formazione viene assumendo nuovi contorni nei contesti di lavoro. Ciò anche in ragione della consapevolezza che una formazione al lavoro tendente a sviluppare competenze specialistiche legate ad un particolare ruolo lavorativo, rischia di essere presto soggetta all'obsolescenza⁽¹²¹⁾": i lavoratori, nel contesto odierno, non solo si ritrovano sempre più spesso a ricoprire ruoli diversi che richiedono competenze e conoscenze differenti, ma, soprattutto si trovano nella complessa situazione di dover tenere il passo con il rapido sviluppo e l'evolversi che tali competenze subiscono.

⁽¹¹⁹⁾ F. Sabatano, "Formazione continua" in V. Sarracino, N. Lupoli (a cura di), *Le parole chiave della formazione*, Tecnodid Editrice, Napoli, 2003.

⁽¹²⁰⁾ F. Cambi, M. Contini (a cura di), *Investire in creatività. La formazione professionale nel presente e nel futuro*, Carocci, Roma, 1999.

⁽¹²¹⁾ F. Sabatano, "Formazione continua" in V. Sarracino, N. Lupoli (a cura di), *Le parole chiave della formazione*, Tecnodid Editrice, Napoli, 2003, p. 106.

Sino ad anni piuttosto recenti, la formazione professionale (di qualsiasi livello) ha assistito al proprio interno ad un acceso dibattito sull'opportunità di darsi un taglio tecnico o relazionale: in altre parole, il compito di chi si occupa di formazione è quello di fornire formazione *specific*a o *a-specifica*? Da tale dibattito, che percorre tutti gli anni Ottanta e Novanta, ha origine un filone di riflessione che, sapientemente, intende coniugare entrambe le tendenze: quella *tecnico-professionale*, dalla quale sarebbe ingenuo voler prescindere, soprattutto in situazioni in cui le organizzazioni richiedano un elevato trend di conoscenze e capacità; quella *culturale-relazionale*, cui si riconosce a pieno titolo l'indubbio influsso sulle prestazioni dei singoli e dei gruppi all'interno dell'organizzazione⁽¹²²⁾.

Si afferma così, verso la metà degli anni Novanta, l'aspetto forse più interessante della formazione: tra le competenze professionali, articolate sino ad allora in conoscenze tecniche e metodologiche, rientra la consapevolezza della ricchezza di norme implicite, atteggiamenti, credenze e valori professionali, cui il soggetto fa riferimento nel contesto lavorativo e, in molti casi, non solo. Da questo momento in poi, si manifesterà una crescente consapevolezza della necessità che la formazione venga sempre più a coincidere con interventi che si riferiscano sia ai saperi professionali, sia alla cultura organizzativa di ruolo⁽¹²³⁾.

Abbiamo forse ora acquisito qualche elemento per poter tentare una risposta alla domanda da cui siamo partiti.

Ciò che possiamo con certezza affermare è che ci troviamo di fronte ad una circolarità tra lavoro, formazione e apprendimento. Nella società contemporanea, per le molteplici ragioni sin qui anche già troppe volte citate, si configura come una categoria di riferimento la *professionalità*, in totale coerenza con quella che, oltre a società

⁽¹²²⁾ A. Fontana, *Educazione degli adulti e formazione aziendale e manageriale in Italia*, in D. Demetrio, A. Alberici, *Istituzioni di Educazione degli Adulti*, Guerini, Milano, 2002.

⁽¹²³⁾ Ibid.

conoscitiva (o della conoscenza), è anche da più parti stata definita “società delle professioni”. La “dematerializzazione” del lavoro e, per conseguenza, l’incremento dei cosiddetti “lavoratori della conoscenza”, testimoniano che lavorare oggi equivale sempre meno a svolgere attività che comportino un mero sforzo fisico, e sempre più ad operare in termini cognitivi: la recente e grande fortuna del concetto di *professionalità*, implica proprio la dimensione cognitiva come dimensione costitutiva del lavoro *professionale*⁽¹²⁴⁾.

Ciò non vuole assolutamente significare che la professionalità si debba identificare esclusivamente con il possesso di conoscenze ad alto livello di specializzazione; il *professionista* si configura come un soggetto che, partendo dalla sua specializzazione, sviluppa una concezione creativa e globale delle cose, degli eventi, degli obiettivi da raggiungere, all’interno di un progetto di crescita professionale.

Il processo di *professionalizzazione*, ovvero quel processo che genera crescita professionale, può essere scomposto in cinque distinti, ma correlati, momenti:

- acquisizione di conoscenze basilari mediante l’apprendimento in specifiche istituzioni formative;
- acquisizione di conoscenze metodologiche e operative, tramite percorsi di stage applicativi;
- esercizio della professione;
- accumulazione di esperienza professionale in senso pratico e teorico;
- ulteriore sviluppo e crescita professionale⁽¹²⁵⁾.

Dato tale processo come circolare e ricorsivo, nel senso che la professionalità non è mai un’acquisizione definitiva, possiamo ora sostenere che la *formazione professionale* si inserisce all’interno di ciascuno di questi specifici momenti, con attività a ciò, di volta in

⁽¹²⁴⁾ F. Sabatano, “Formazione continua” in V. Sarracino, N. Lupoli (a cura di), *Le parole chiave della formazione*, Tecnodid Editrice, Napoli, 2003.

⁽¹²⁵⁾ Ibid.

volta, debitamente progettate; e che la *formazione continua*, invece, pervade tali momenti proprio nel loro configurarsi come processo, accompagnando l'intero percorso di carriera dei soggetti e, nondimeno, riconoscendo il primato della relazione tra il fare e l'imparare.

Sul piano istituzionale, la *formazione continua*, nel corso degli anni Novanta, in ambito comunitario prima, in Italia successivamente, all'interno delle politiche formative si è imposta come priorità a livello di Strategia Europea per l'Occupazione (SEO): in linea con la cosiddetta "strategia di Lisbona" definita dal Consiglio Europeo del marzo 2000, alla *formazione continua* si affida l'arduo, ma non più procrastinabile, compito di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo economico sostenibile, in grado di creare nuovi e migliori posti di lavoro, nonché una maggiore coesione sociale⁽¹²⁶⁾.

Nello specifico, la prima data che può essere assunta come riferimento è sicuramente il 1993 (legge 236/93), quando, in occasione della riforma dei regolamenti di attuazione dei fondi strutturali del Fondo Sociale Europeo (FSE), viene istituito ed inserito l'*obiettivo 4* rivolto al mondo delle imprese, con il dichiarato scopo di "sostenerne la capacità di adattamento ai complessi e continui mutamenti di contesto indotti dalla dinamica dei mercati e dall'accelerazione dei cambiamenti tecnologici, [...] agendo sulle competenze dei lavoratori occupati attraverso lo strumento della formazione. In questo ambito la priorità viene indirizzata alle piccole e medie imprese ed ai lavoratori minacciati di espulsione, vale a dire quelli a maggior rischio di perdita dei posti di lavoro. Attraverso l'*obiettivo 4* si è inteso, quindi, sostenere una strategia preventiva di situazioni di crisi volta ad evitare

⁽¹²⁶⁾ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali-Ufficio Centrale per l'Orientamento e la Formazione Professionale dei Lavoratori, *La Formazione Continua in Italia. Rapporto 2003*, Roma, novembre 2003.

l'esclusione dal ciclo produttivo di quei lavoratori che per qualifica e competenza appaiono più esposti a questo pericolo”⁽¹²⁷⁾.

L'*obiettivo 4* è caratterizzato da tre *assi* che devono essere attivati contemporaneamente: l'*asse 1*, attraverso ricerche e studi, è volto all'anticipazione delle tendenze del mercato e, quindi, delle relative esigenze di qualificazione professionale; l'*asse 2* prevede lo svolgersi di specifici interventi di orientamento, formazione e riqualificazione, anche sulla base dei risultati delle ricerche svolte all'interno dell'*asse 1*; l'*asse 3* si occupa di assistenza tecnica, al fine di sviluppare e migliorare sistemi formativi sempre più adeguati⁽¹²⁸⁾.

Il 1996 rappresenta un ulteriore momento di svolta: nell'Accordo per il lavoro vengono create le premesse per la realizzazione delle prime basi di un sistema di formazione continua intesa nel senso detto sopra, in pieno accoglimento delle istanze evidenziate e suggerite dall'Unione Europea. Se per buona parte degli anni Settanta e per tutti gli anni Ottanta, le politiche formative rivolte ad adulti avevano assunto una connotazione prevalentemente risarcitoria e compensativa, avendo come utenza di riferimento un pubblico di giovani (come nel caso dei *drop-out*, per esempio) o di giovani adulti in attesa dell'ingresso nel mondo del lavoro, dalla metà degli anni Novanta la *formazione continua* viene a costituirsi come l'affermazione del diritto di ciascun cittadino alla qualificazione della propria professionalità, da cui deve derivare la creazione di un sistema di riconoscimento dei crediti formativi acquisiti dai lavoratori⁽¹²⁹⁾.

Il Ministero del Lavoro, sin dal 1996, attraverso le Circolari che nel corso degli anni si sono susseguite, ha attuato le previsioni della legge 236/93 in materia di formazione dei lavoratori, e distribuendo tra le singole Regioni le somme di volta in volta disponibili, accanto alle

⁽¹²⁷⁾ L. Pavan Woolfe, “Premessa” a ISFOL, *Verso la formazione continua*, Franco Angeli, Milano, 1998, p. 17.

⁽¹²⁸⁾ A. Alberici, *Imparare sempre nella società conoscitiva. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso di vita*, Paravia scriptorium, Torino, 1999.

⁽¹²⁹⁾ Ibid.

Misure dedicate del FSE, ha rappresentato uno dei principali canali di finanziamento della formazione continua in Italia⁽¹³⁰⁾.

La *formazione professionale*, sul piano istituzionale, è stata profondamente ridisegnata da due leggi varate nel 2003: la legge 30 e la legge 53.

Con la prima vengono ridefinite le politiche e le modalità per favorire l'accesso al lavoro; con la seconda si è voluto combinare all'interno di un'unica realtà il sistema dell'istruzione e quello della formazione professionale, tradizionalmente distinti e da ora considerati percorsi paralleli di pari dignità, aventi ciascuno una propria identità e specifiche finalità. Obiettivo di questa legge è di assicurare a tutti i giovani il conseguimento di un diploma o di una qualifica professionale, prima dell'ingresso nel mercato del lavoro, a completamento del percorso avviato con la legge 144/99 che, introducendo l'obbligo formativo, si proponeva lo scopo di sancire il principio della pari dignità della frequenza della formazione iniziale rispetto alla scuola secondaria⁽¹³¹⁾.

E' forse ancora troppo presto per fare una anche solo approssimativa stima dei reali effetti della legge 53/03, al di là degli obiettivi prefissi e delle dichiarazioni di intenti: come la sua applicazione possa, nella realtà dei fatti, rovesciare il ruolo della formazione iniziale, da sempre considerata "raccoltitore" di ragazzi usciti dal percorso scolastico di base, per istituire un canale che consenta, dopo il conseguimento della qualifica, anche l'ottenimento di un diploma professionale e, per chi lo desiderasse, l'accesso all'anno integrativo per un'eventuale iscrizione all'Università⁽¹³²⁾, rimane una questione tutt'altro che risolta.

⁽¹³⁰⁾ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali-Ufficio Centrale per l'Orientamento e la Formazione Professionale dei Lavoratori, *La Formazione Continua in Italia. Rapporto 2003*, Roma, novembre 2003.

⁽¹³¹⁾ Isfol, *Relazione ex legge 845/78 art. 20 sullo stato e sulle previsioni delle attività di formazione professionale*, Roma, ottobre 2003.

⁽¹³²⁾ Ibid.

Ponendo l'accento sui soggetti cui è rivolta la formazione, possono essere individuate tre tipologie di utenza: i *giovani*, a cui è dedicata la formazione di primo e secondo livello, i corsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), il raccordo formazione-istruzione ed i corsi previsti dall'Apprendistato; gli *adulti occupati*, al cui interno si colloca tutta l'utenza dei lavoratori occupati e dei titolari di un contratto di formazione lavoro; gli *adulti disoccupati*, tra i quali vengono considerati, oltre ai soggetti privi di un'occupazione, anche coloro ad alto rischio di esclusione e i lavoratori in mobilità⁽¹³³⁾.

Il settore con la più alta quota di iscritti, è quello destinato ai giovani (310.450 circa, nel 2003), in totale compatibilità con l'obbligo formativo sancito per legge; segue "a ruota" il settore degli adulti occupati (290.000 circa), le cui attività formative sono concentrate quasi interamente nelle regioni del Nord d'Italia; in ultimo, la formazione rivolta ad adulti disoccupati o altamente precari, che ha registrato nell'anno 2003 circa 111.000 iscrizioni⁽¹³⁴⁾.

Come spesso accade, la traduzione degli intenti in fatti, non si rivela priva di incoerenze e contraddizioni. Sino a pochi anni fa era piuttosto evidente una situazione alquanto distante da quella auspicata dal concetto di *formazione*, come lo abbiamo sin qui inteso: paradossalmente, proprio le categorie di lavoratori più bisognose di qualificazione o riqualificazione professionale erano le più escluse dai circuiti della formazione. I soggetti non dipendenti di grandi o medie imprese, quelli in situazione precaria, ma soprattutto i disoccupati, sono spesso stati i lavoratori cui risultava più difficile l'accesso all'informazione sulla formazione; decisamente poco accessibile anche da un punto di vista economico: gli alti costi delle attività formative, non hanno sicuramente mai contribuito a quella che

⁽¹³³⁾ Ibid.

⁽¹³⁴⁾ Ibid.

l'indimenticabile Ettore Gelpi definisce una politica dell'inclusione⁽¹³⁵⁾.

Oggi la situazione sta lentamente, ma tenacemente, cambiando: si registra un aumento del rapporto tra offerta ed utenza all'interno di tutte e tre le tipologie individuate e, in particolare, proprio nella formazione per adulti disoccupati l'incremento rilevato raggiunge i 2,8 punti percentuali: pur nella consapevolezza che il sistema di formazione presenta ancora importanti carenze, gli ampi margini di crescita dell'offerta e l'incremento delle quote rispetto al passato, dimostrano l'esistenza di un processo in atto, confermando la tendenza in direzione di un ampliamento delle possibilità offerte dal sistema stesso⁽¹³⁶⁾.

Ciò appare di rilevanza straordinaria, soprattutto rispetto al fatto che all'interno del sistema della formazione, è stata troppo spesso riscontrabile una discrepanza tra valori esplicitati e valori praticati: se, a livello esplicito, si è sempre voluto promuovere la formazione in quanto crescita globale delle persone e dell'intero sistema produttivo, all'interno di una più vasta logica di formazione permanente, a livello praticato, i valori espressi attraverso le attività, sembrano essere stati, il più delle volte, ben altri. Più che uno strumento di sviluppo, la formazione è stata da più parti considerata un fine in sé, non immune al meccanismo degli interessi: "nell'attuale panorama formativo gli interessi predominanti e la sopravvivenza sono pressoché coincidenti e per molti orientano l'azione. L'interesse forte, per una parte significativa di soggetti che si muovono sulla scena formativa, che rende tollerabile la dicotomia presentata precedentemente tra valori espressi e valori praticati, è la vicinanza alle fonti di finanziamento. Il sistema spesso praticato delle alleanze e dei cartelli è funzionale al permanere vicini alle fonti di sostentamento. Oltre a ciò, grazie alla

⁽¹³⁵⁾ E. Gelpi, *L'educazione degli adulti. Inclusione ed esclusione*, Edizioni Guerini, Milano, 2000.

⁽¹³⁶⁾ Isfol, *Relazione ex legge 845/78 art. 20 sullo stato e sulle previsioni delle attività di formazione professionale*, Roma, ottobre 2003.

mole di attività che vengono realizzate, i soggetti predominanti aumentano il loro prestigio e riconoscimento professionale all'interno di un sistema pressoché autoreferenziale⁽¹³⁷⁾».

Il conseguimento del prestigio, unito al mantenimento delle proprie strutture, ha sempre consentito di sopassedere di fronte ad interventi ripetitivi e di bassa qualità, alla mancanza di un adeguato sistema di verifiche, a costi tanto esorbitanti quanto non accessibili⁽¹³⁸⁾.

La *formazione professionale* rappresenta solo una delle tipologie di attività della *Formazione degli adulti*: chiunque di noi possiede un aspetto individuale, uno professionale e uno collettivo. Parallelamente allo sviluppo del lavoratore, deve procedere necessariamente quello dell'individuo e del cittadino: “la pluralità delle competenze non dovrebbe essere limitata alle competenze professionali. Vi sono competenze sociali, culturali, estetiche, affettive e fisiche che sono indispensabili agli individui-lavoratori-cittadini. La loro varietà e la loro ricchezza rafforzano l'autonomia del giovane e dell'adulto.”⁽¹³⁹⁾»

Ciò a cui, invece, si assiste è lo sviluppo di una logica “aggressiva” di un professionalismo quasi interamente incentrato sulla competitività, a danno dello sviluppo globale delle persone: le condizioni stesse dei contesti produttivi, stimolano un individualismo competitivo tra i lavoratori, che li separa dalla cittadinanza. Il lavoro ha fatto spesso emergere una cultura che favorisse la docilità o la passività, senza lasciare spazio all'espressione; tentare di trasformare un luogo di produzione in un luogo di cultura è inseguire un'utopia? Sicuramente esistono ambizioni ben più facilmente realizzabili, ma anche solo compiendo uno sforzo per rendere il contesto lavorativo un luogo di ricerca e di espressione, si sottrae il lavoratore all'anonimato dell'organizzazione, rendendolo “visibile”. La produzione richiede sempre più l'acquisizione di nuove competenze che sono anche in

⁽¹³⁷⁾ C. Bentivogli, D. Callini, M. Catani, *Reveries capitalizzabili*, Angeli, Milano, 1999, p. 61.

⁽¹³⁸⁾ Ibid.

⁽¹³⁹⁾ E. Gelpi, *L'educazione degli adulti. Inclusione ed esclusione*, Edizioni Guerini, Milano, 2000, p.119.

buona parte quelle che Gelpi definisce “della cittadinanza”: capacità di comunicazione e di espressione; spirito d’iniziativa; spinta al lavoro di gruppo; senso di responsabilità. Ogni azione formativa dovrebbe agire simultaneamente su due livelli: quello della trasmissione delle conoscenze e quello della partecipazione culturale alla vita sociale; ancora troppo spesso, nella falsa prospettiva del massimo rendimento e della massima efficacia, le imprese trascurano il secondo dei due livelli, assai più presente nelle formazioni di tipo sociale⁽¹⁴⁰⁾.

L’attuale “stato dell’arte” dei sistemi formativi, credo consenta di ritenere più idoneo concludere queste pagine ponendo un quesito (o forse una provocazione?), anziché tentare una risposta: all’interno di un contesto globale in cui la velocità del cambiamento rappresenta la vera innovazione; di fronte a forme di adeguamento che, forse, necessiterebbero di tempi più lunghi; di fronte ad una naturale tendenza dell’individuo alla stabilità; nonché di fronte ad un atteggiamento diffuso di resistenza al cambiamento, per gli alti costi in termini di energia che esso comporta, per le ansie e paure che spesso genera, la *formazione professionale* e la *formazione continua*, nell’ottica della *Formazione permanente*, sapranno cogliere l’importante sfida di costituirsi strumento strategico per aiutare individui ed organizzazioni a governare efficacemente il cambiamento, anziché esserne travolti e schiacciati?

⁽¹⁴⁰⁾ Ibid.

CAPITOLO II

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE NELLE AREE NATURALI PROTETTE

1. LA FORMAZIONE ALL'INTERNO DEI PARCHI NAZIONALI

1.1. Lo stato dell'arte

Se la scelta dell'ambito d'indagine fosse ricaduta sul settore aziendale o manageriale, non ci sarebbe stato che l'imbarazzo nella cernita dei riferimenti bibliografici da cui attingere, a testimonianza del fatto che di formazione aziendale e manageriale, quantomeno si scrive molto.

Ma la formazione che interessa queste pagine è una formazione su cui, nonostante le molte ricerche, non mi è riuscito di trovare testi o scritti: la formazione professionale all'interno delle Aree Naturali Protette.

Il fatto che non esista (o che per lo meno non sia così facilmente rinvenibile) una assodata bibliografia di riferimento, ritengo possa dipendere da soli due fattori: semplicemente a nessuno sino ad ora è venuto in mente di pubblicare un manuale che avesse per oggetto la formazione di dipendenti ed operatori dei Parchi, oppure, la formazione in questo settore non è ancora attività consolidata.

Come sempre avviene quando le informazioni non si trovano già codificate sotto forma di libro scritto, si è scelto di andare a reperirle direttamente alla fonte, partendo da una prima e necessaria operazione di delimitazione del campo di indagine, proprio al fine di definire chiaramente cosa si intenda assumere per fonte: si è pertanto scelto di indagare la situazione odierna della formazione professionale

all'interno di 21 dei 24 Parchi Nazionali attualmente presenti in Italia⁽¹⁾. A tal fine si è ritenuto strumento ideale alla raccolta delle informazioni in questione, un'intervista strutturata.

1.1.1 La scelta dello strumento

Perché un'intervista? E, soprattutto, perché strutturata?

L'intervista rappresenta una rilevazione mediante interrogazione che può essere definita come "... uno scambio verbale fra due persone una delle quali (l'intervistatore) cerchi, ponendo delle domande più o meno rigidamente prefissate, di raccogliere informazioni o opinioni dall'altra (l'intervistato) su di un particolare tema."⁽²⁾

Ciò che appare immediatamente evidente, e che costituisce una delle differenze tra una relazione di intervista e le relazioni che quotidianamente intratteniamo con le persone, è la caratteristica di "non casualità", essendo una relazione (che si declina in una conversazione) cercata, voluta. Ma è soprattutto una relazione "asimmetrica", provocata e guidata dall'intervistatore, rivolta a soggetti scelti sulla base di un preciso piano di rilevazione, ed avente finalità conoscitive: "non è occasionale l'evento, non è occasionale la persona intervistata, non è occasionale il tema della conversazione."⁽³⁾

Sono due gli strumenti nella ricerca sociale per "interrogare": il questionario standardizzato (o intervista con questionario), rigidamente strutturato nelle domande e nelle risposte, utilizzato nell'approccio quantitativo della ricerca; l'intervista "libera" (o in profondità, non strutturata), priva di uno schema precostituito rigido ed utilizzata nell'approccio qualitativo.

⁽¹⁾ Allo stato attuale, nel nostro paese vi sono 21 Parchi Nazionali istituiti e 3 in attesa dei provvedimenti attuativi (Parks.it)

⁽²⁾ S. Kanizsa, *L'intervista nella ricerca educativa*, in S. Mantovani (a cura di), *La ricerca sul campo in educazione. I metodi qualitativi*, Bruno Mondadori, Milano, 1998, p. 38.

⁽³⁾ P. Corbetta, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999, p. 406.

Il grado di standardizzazione costituisce la fondamentale differenza fra questi due strumenti, rappresentativi dei due sopracitati approcci di ricerca: le opzioni di risposta di una domanda chiusa in un questionario, costringono l'intervistato entro schemi prestabiliti dal ricercatore che, ritenendo di possedere già una più che sufficiente conoscenza del fenomeno indagato, individua l'alternativa di tutte le possibili risposte, fra le quali l'intervistato deve scegliere (contesto della giustificazione)⁽⁴⁾.

Così definito, ma soprattutto per la rigida struttura standardizzata anche delle risposte, il questionario non è apparso lo strumento più corretto per rilevare le informazioni cercate.

L'intervista, consistendo in un colloquio aperto, che segue una traccia più o meno rigida, ma che sostanzialmente lascia all'intervistato la libertà di soffermarsi su determinati passaggi della conversazione⁽⁵⁾, di parlare diffusamente di un argomento che gli sta particolarmente a cuore, così come di intrattenersi meno su di un altro a cui non sa rispondere o che gli risulta di minore interesse, è senz'altro apparso uno strumento preferibile al questionario standardizzato, anche se, in prima istanza, non ancora l'ideale: l'obiettivo di questa ricerca non è di "accedere alla prospettiva del soggetto studiato: cogliere le sue categorie mentali, le sue interpretazioni, le sue percezioni ed i suoi sentimenti, i motivi delle sue azioni."⁽⁶⁾ Soprattutto, obiettivo di questa ricerca non è il conseguimento di dati fra loro eccessivamente disomogenei e di conseguenza non confrontabili.

Ma anche l'intervista può possedere un elevato grado di standardizzazione: l'intervista strutturata (che di fatto rappresenta un questionario a domande aperte) richiede che a tutti gli intervistati siano poste le stesse domande, nella stessa formulazione e sequenza.

⁽⁴⁾ P. Corbetta, *op. cit.*, 1999.

⁽⁵⁾ C. Guala, *I sentieri della ricerca sociale*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1996.

⁽⁶⁾ P. Corbetta, *op. cit.*, 1999, p. 405.

Ad uno “stimolo” identico per tutti, corrisponde però una totale libertà nell’espressione e formulazione della risposta: “una tecnica piuttosto ibrida, che assicura in parte quella standardizzazione delle informazioni raccolte necessaria al contesto della giustificazione, ed in parte quell’apertura verso l’ignoto e l’imprevisto che appartiene al contesto della scoperta.”⁽⁷⁾

Proprio questa sorta di bivalenza, nel senso di mediazione fra l’approccio quantitativo e quello qualitativo, rende l’intervista strutturata lo strumento ideale se non si vuole rinunciare all’obiettivo della standardizzazione dei risultati, per poter descrivere anche quantitativamente una specifica situazione, ma allo stesso tempo non si possiede una conoscenza sufficiente del fenomeno in questione, che consenta di procedere per mezzo di un questionario a domande chiuse⁽⁸⁾.

1.1.2. La costruzione dello strumento

Appurato che, per comporre una sorta di stato dell’arte della formazione professionale nei Parchi Nazionali, adottiamo come strumento di rilevazione dati una intervista strutturata, definiamo ora esattamente quali specifiche informazioni interessa acquisire ai fini della ricerca.

Assumendo come punto di partenza proprio i cosiddetti “diretti interessati”, ovvero coloro per i quali si fa (o non si fa) formazione, si è voluto innanzitutto rendere un quadro preciso di quali siano le figure professionali che operano all’interno dei Parchi.

Procedendo su questa strada, anche se per quanto la realtà dei fatti potrebbe in forse troppi casi apparire ben altra, pur presupponendo la formazione una preziosa (oggi imprescindibile) risorsa, non la si vuole concepire come fine a sé stessa: ragione per cui, si è ritenuto di inserire proprio come seconda, una domanda che chiarisse se le competenze richieste ad un operatore o collaboratore di un Parco,

⁽⁷⁾ P. Corbetta, *op. cit.*, 1999, p. 412.

⁽⁸⁾ Ibid.

fossero già garantite dal percorso di studi istituzionale (quale senso avrebbe progettare ed erogare interventi formativi qualora non se ne avvertisse il bisogno?).

Si è quindi entrati nel merito della questione, attraverso un tentativo di definire in termini quantitativi le attività formative intraprese, per stabilire se vi siano situazioni di consolidata formazione continua o, al contrario, se la formazione sia attività episodica e casuale (o completamente assente).

Si è poi voluto capire se un Ente Parco, oltre ad organizzare eventuali iniziative formative per i propri dipendenti, si propone anche come soggetto erogatore per cittadini non operanti al proprio interno e, nell'uno e nell'altro caso, a chi esattamente tali iniziative vengono rivolte, nonché per l'acquisizione di quali competenze.

Per quanto riguarda invece la sola partecipazione del personale dipendente (o eventualmente convenzionato), si è voluto rilevare il grado di obbligatorietà dell'eventuale formazione prevista e, dati gli alti costi che solitamente comporta, da chi venga finanziata.

Si è inoltre voluto indagare quale didattica risulti principalmente utilizzata, e, per concludere, le ultime tre domande sono mirate a definire le caratteristiche del ruolo dell'eventuale persona che coordini questo settore di attività all'interno del Parco.

Così definite le informazioni in base alle quali si ritiene di poter ottenere un quadro sufficientemente chiaro, l'intervista costruita di conseguenza risulta essere la seguente:

1) Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

2) Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

- 3) Saprebbe quantificarci, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)
- 4) Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o convenzionato) del Parco?
- 5) A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?
- 6) Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)
- 7) Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?
- 8) Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?
- 9) Qual è la didattica principalmente utilizzata?
- 10) Chi coordina questo settore?
- 11) Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?
- 12) Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

1.1.3 La somministrazione dello strumento

“I parchi nazionali non sono una vittoria della civiltà moderna, al contrario sono quasi una sconfitta, perché il rispetto di così grandi manifestazioni della natura, dovrebbe essere un fatto spontaneo e diffuso e non una imposizione della legge spesso mal tollerata e spesso violata.

Non ci sarebbe nemmeno bisogno dei parchi se i comportamenti umani fossero ispirati al rispetto della natura.

Ma questo rispetto ancora non c'è ed allora il parco nazionale è una necessità, è la penitenza del peccato ecologico dell'uomo moderno.⁽⁹⁾»

In Italia sono 24 i Parchi Nazionali -di cui 21 istituiti e 3 in attesa di provvedimenti attuativi- per un totale di oltre un milione e mezzo di ettari, pari a circa il 5% dell'intero territorio nazionale⁽¹⁰⁾.

Le interviste sono state realizzate in un arco di tempo di sei mesi e, precisamente, dal 31 luglio 2004 al 31 gennaio 2005.

In soli due casi (Parco Nazionale del Pollino e Parco Nazionale della Sila), a causa di contingenti difficoltà (assolutamente indipendenti dalla ricerca in oggetto), non è stato possibile effettuare l'intervista.

I Parchi Nazionali, dunque, effettivamente presenti all'interno di questa ricerca, risultano pertanto essere 19:

Parco Nazionale dello Stelvio: istituito nel 1935, è ubicato al centro della catena alpina, nelle Alpi Retiche; conta 24 comuni, compresi su parte delle province di Sondrio, Brescia, Trento e Bolzano. E' l'unico Parco in Italia amministrato sotto forma di Consorzio, costituito da tre Comitati di Gestione: Lombardo, Trentino ed Alto-Adige.

L'intervista è stata realizzata alla Sig.ra Franca Penasa, Presidente del Comitato di Gestione per la Provincia Autonoma di Trento, in data 31 luglio 2004.

Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi: istituito nel 1993, tutela foreste demaniali, regionali e terreni privati; è situato nell'Appennino Tosco-Romagnolo e si estende tra il passo dei Mandrioli e quello del Muraglione a nord del Falterona, dove nasce l'Arno.

⁽⁹⁾ A. Alessandrini, *Presentazione*, in W. Frigo, G. Bernardinatti, *Parco Nazionale dello Stelvio*, Euroedit s.r.l., Trento, 1985.

⁽¹⁰⁾ www.parks.it

L'intervista è stata realizzata al Dott. Andrea Gennai, Responsabile del Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse, in data 13 agosto 2004.

Parco Nazionale del Gran Paradiso: istituito nel 1922, è il primo parco nazionale italiano. I 70000 ettari su cui si estende, comprendono le cinque valli di Cogne, Valsavarenche e Rhemes in Valle d'Aosta, Orco e Soana in Piemonte, nonché la vetta del Gran Paradiso, l'unica cima sopra i 4000 m interamente in territorio italiano.

L'intervista è stata realizzata alla Dott.ssa Cristina Del Corso, Responsabile dell'Ufficio Educazione Ambientale, in data 17 agosto 2004.

Parco Nazionale delle Dolomiti Bellunesi: istituito nel 1993, il Parco è ubicato nel comprensorio delle Dolomiti Bellunesi, nella parte settentrionale del Veneto. Situato su di un territorio che conta quindici comuni, non comprende nessun centro abitato al proprio interno.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Enrico Vettorazzo, Responsabile dell'Ufficio Comunicazione, in data 19 agosto 2004.

Parco Nazionale del Circeo: istituito nel 1934, i suoi 8500 ettari si estendono tra i comuni di Ponza, Sabaudia, San Felice Circeo, comprendendo anche l'isola di Zannone, la più vicina alla costa all'interno dell'arcipelago delle isole Ponziane. E' attualmente l'unico Parco in Italia gestito interamente dal Corpo Forestale dello Stato.

L'intervista è stata realizzata alla Dott.ssa Alessandra Noal, agente del CFS, in data 13 settembre 2004.

Parco Nazionale delle Cinque Terre: situato sulla riviera di Levante, comprende i comuni di Monterosso, Vernazza, Corniglia, Manarola e Riomaggiore. Istituita nel 1997 la Riserva marina e due anni più tardi quella terrestre, nel 1997 il Parco è stato incluso nella lista Unesco dei siti Patrimoni dell'Umanità.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Matteo Perrone, collaboratore dell'Ufficio Marchio di Qualità Ambientale e Relazioni con il Pubblico, in data 20 settembre 2004.

Parco Nazionale della Majella: istituito nel 1995, i suoi 74000 ettari, situati interamente in Abruzzo, tutelano il massiccio della Majella, con trenta cime sopra i 2000 m.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Simone Angelucci, medico veterinario del Parco, in data 11 ottobre 2004.

Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise: istituito nel 1923 per salvaguardare l'orso e il camoscio d'Abruzzo sul territorio di un'ex riserva di caccia di Casa Savoia, è una delle aree protette più antiche d'Italia.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Giovanni Netto, Coordinatore della Scuola di Formazione per la Natura, in data 13 ottobre 2004.

Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga: ubicato nel cuore dell'Appennino Centrale, copre una superficie di 149000 ettari, compresi tra Abruzzo, Lazio e Marche. Istituito nel 1991, protegge i tre gruppi montuosi del Gran Sasso, dei monti della Laga e dei monti Gemelli.

L'intervista è stata realizzata alla Dott.ssa Silvia De Paulis, Responsabile del Servizio Educazione e Promozione, in data 14 ottobre 2004.

Parco Nazionale dei Monti Sibillini: estesa per 40 km da Nord a Sud, quella dei Monti Sibillini rappresenta un'imponente catena dell'Appennino centrale, a cavallo tra l'Umbria e le Marche. Istituito il Parco nel 1993, i suoi oltre 71000 ettari si estendono su diversi comuni delle province di Ascoli Piceno, Macerata e Perugia.

L'intervista è stata realizzata alla Dott.ssa Maria Laura Talamè, Coordinatrice del Servizio Partecipazione e Promozione, in data 14 ottobre 2004.

Parco Nazionale della Val Grande: istituito nel 1994, si trova nella zona prealpina compresa tra il Lago Maggiore, la Val d'Ossola e la Val Vigezzo. Gli 11700 ettari della superficie iniziale, aumentati a 14700 da un decreto ministeriale del 1998, sono quasi completamente disabitati.

L'intervista è stata realizzata al Sig. Vladimiro Di Gregorio, Responsabile Amministrativo, in data 21 ottobre 2004.

Parco Nazionale dell'Asinara: istituito nel 1997, i suoi 5354 ettari si trovano nell'omonima isola del Mediterraneo. L'apertura nel 1885 di una colonia penale, ha rappresentato una sorta di baluardo nei confronti delle speculazioni edilizie.

L'intervista è stata realizzata telefonicamente al Dott. Vittorio Gazale, Responsabile del Servizio Conservazione, in data 18 novembre 2004.

Parco Nazionale del Vesuvio: istituito nel 1995, si affaccia su Napoli e il suo golfo. Gli 8482 ettari su cui si estende proteggono l'omonimo vulcano.

L'intervista è stata realizzata telefonicamente al Dott. Giovanni Romano, Responsabile dell'Ufficio Promozione, in data 29 novembre 2004.

Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano: composto da sette isole principali (Elba, Giglio, Capraia, Montecristo, Pianosa, Giannutri, Gorgonia) e da altri isolotti dislocati nel Mar Tirreno, si estende su una superficie di quasi 18000 ettari a terra e oltre 56000 a mare. Istituito nel 1996, è il Parco marino più vasto del Vecchio Continente.

L'intervista è stata realizzata, tramite posta elettronica, alla Dott.ssa Rita Pilato, dipendente all'interno del Servizio Affari Generali, in data 29 novembre 2004.

Parco Nazionale dell'Appennino Tosco-Emiliano: istituito nel 2001, i suoi 24000 ettari collegano i due Parchi Regionali del Gigante e dei Cento Laghi, e le quattro Riserve Naturali Statali Lamarossa, Orecchiella, Guadine Pradaccio e Pania di Corfino.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Riccardo Forfori, Collaboratore dell'Ufficio Educazione Ambientale, in data 10 dicembre 2004.

Parco Nazionale dell'Aspromonte: istituito nel 1989, ma entrato in funzione solo nel 1994, si estende sulla punta meridionale della Penisola italiana, per una superficie di oltre 76000 ettari. I trentasette comuni coinvolti, sono tutti in provincia di Reggio Calabria.

L'intervista è stata realizzata telefonicamente alla Dott.ssa Barbara Carelli, Collaboratore Tecnico del Servizio Promozione e Fruizione, in data 7 gennaio 2005.

Parco Nazionale del Gargano: istituito nel 1995 ed esteso per oltre 20000 ettari, tutela gran parte del litorale dell'omonimo promontorio e la sua area sommitale, il lago di Varano, la duna e i due terzi del lago di Lesina, un tratto consistente della fascia pedegarganica, le zone umide a sud di Manfredonia e l'arcipelago delle Tremiti.

L'intervista è stata realizzata telefonicamente al Dott. Pasquale Santoro, Operatore Amministrativo del Servizio Tutela e Conservazione della Natura, in data 17 gennaio 2005.

Parco Nazionale dell'Arcipelago de La Maddalena: formato da una serie di isolotti e da sette isole principali (La Maddalena, Caprera, Santo Stefano, Spargi, Santa Maria, Razzoli e Budelli), è solo a partire

dal XVI secolo che viene abitato stabilmente. Istituito nel 1996, il Parco ha un'estensione di oltre 5000 ettari a terra e di 15000 a mare.

L'intervista è stata realizzata telefonicamente al Dott. Vincenzo Satta, Direttore del Parco, in data 24 gennaio 2005.

Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano: istituito nel 1991, i suoi oltre 180000 ettari si estendono su diversi ambienti: quello costiero, con i litorali di Agropoli, Palinuro e Camerota; le zone collinari interne; i monti Alburni, che sfiorano i 2000 m.

I numerosi comuni compresi, sono tutti della provincia di Salerno.

L'intervista è stata realizzata tramite posta elettronica alla Dott.ssa Elena Petrone, dell'Ufficio Affari Generali, in data 31 gennaio 2005.

CAPITOLO III

I RISULTATI DELLA RICERCA

1. LA STRUTTURA DI UN ENTE PARCO

I principi fondamentali per l'istituzione e la gestione delle aree naturali protette, sono attualmente stabiliti dalla Legge 6 dicembre 1991, n. 394 (Legge quadro) e dalle successive integrazioni della Legge 9 dicembre 1998, n. 426.

Per la gestione dei Parchi Nazionali, viene individuato, quale strumento di governo, l'Ente Parco: inserito nel comparto degli enti pubblici non-economici, "l'Ente Parco ha personalità di diritto pubblico, sede legale e amministrativa nel territorio del parco ed è sottoposto alla vigilanza del Ministro dell'Ambiente" (Comma 1, Art. 9, L. 394/91). Sono organi dell'Ente:

- il Presidente, nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente, ha la rappresentanza legale dell'Ente Parco e ne coordina l'attività;
- il Consiglio direttivo, formato dal Presidente e da dodici componenti, nominati con decreto del Ministro dell'Ambiente, e "scelti tra persone particolarmente qualificate per le attività in materia di conservazione della natura o tra i rappresentanti della Comunità del parco" (Comma 4, Art. 9 della sopracitata legge) secondo specifiche e precisate modalità, delibera in merito a tutte le questioni generali e, in particolare, sui bilanci, sui regolamenti, sulla proposta di piano per il parco ed esprime parere vincolante sul piano pluriennale economico e sociale;
- la Giunta esecutiva, eletta dal Consiglio direttivo, è formata da cinque componenti, compreso il Presidente, secondo le

modalità e con le funzioni stabilite nello statuto dell'Ente parco (Comma 6, Art. 9);

- il Collegio dei revisori dei conti, nominato con decreto del Ministro del tesoro e formato da tre componenti scelti tra funzionari della Ragioneria generale dello Stato, “esercita il riscontro contabile sugli atti dell'Ente parco secondo le norme di contabilità dello Stato e sulla base dei regolamenti di contabilità dell'Ente parco, approvati dal Ministro del tesoro di concerto con il Ministro dell'ambiente” (Comma 10, Art. 9);
- la Comunità del Parco, costituita dai presidenti delle regioni e delle province, dai sindaci dei comuni e dai presidenti delle comunità montane nei cui territori sono comprese le aree del parco, ha parere obbligatorio sul regolamento e sul piano del parco, sul bilancio e sul conto consuntivo⁽¹⁾.

Fa eccezione il Parco Nazionale dello Stelvio, unico Parco presente in Italia amministrato -dal 1995 e mediante Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri- sotto forma di Consorzio (e non di Ente), costituito da tre Comitati di Gestione (uno per la Regione Lombardia, uno per la Provincia Autonoma di Trento e uno per l'Alto Adige): *“[...] significa che è stato costituito un Consorzio tra il Ministero dell'Ambiente, le Province Autonome di Trento e Bolzano e la Regione Lombardia”* (Franca Penasa, Parco Nazionale dello Stelvio). Il Comitato di Gestione, che è un organismo territoriale, è formato da diciassette componenti, ciascuno dei quali espressione dei comuni, degli enti territoriali, delle associazioni maggiormente rappresentative (ambientaliste e di escursionismo alpino) e di servizi provinciali che hanno sede nel Parco.

⁽¹⁾ Per ulteriori e più dettagliate specificazioni, si rimanda al testo integrale delle Leggi n. 394/91 e n. 426/98, pubblicate, rispettivamente, su Gazz. Uff. 13 dicembre 1991, n. 292, S.O e su Gazz. Uff. 14 dicembre 1998, n. 291.

2. ARTICOLAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI E AREE DI IMPIEGO

La figura professionale che sovrintende all'andamento gestionale e funzionale di un Parco, ovvero, il dirigente responsabile del coordinamento di tutta l'attività svolta dall'Ente, sia da un punto di vista amministrativo che da un punto di vista tecnico e scientifico, nonché alle dirette dipendenze del Consiglio, è il Direttore Generale: “il Direttore del Parco è nominato, con decreto, dal Ministro dell'Ambiente, scelto in una rosa di tre candidati proposti dal Consiglio direttivo tra soggetti iscritti ad un albo di idonei all'esercizio dell'attività di Direttore di parco, istituito presso il Ministero dell'Ambiente, al quale si accede mediante procedura concorsuale per titoli. Il Presidente del parco provvede a stipulare con il Direttore nominato un apposito contratto di diritto privato per una durata non superiore a cinque anni” (Comma 11, Art. 9, L. 426/98).

Solo nel particolare caso del Parco Nazionale dello Stelvio (di cui si è appena detto), fermo restando un unico Direttore Generale e un unico Consiglio Direttivo sovraordinato a tutto il territorio del Parco, esiste la figura del Dirigente Periferico, figura apicale del Comitato di Gestione.

Agli Enti Parco si applica quanto previsto dalla Legge 20 marzo 1975, n. 70, “Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente” (Pubblicata nella Gazz. Uff. 2 aprile 1975, n. 87), e si intendono inseriti nella tabella degli Enti preposti a servizi di pubblico interesse (tabella IV, allegata alla citata legge). L'Art. 15 prevede l'inquadramento del personale dipendente di un ente pubblico in tre ruoli: amministrativo, tecnico e professionale. “Appartengono al ruolo amministrativo i dipendenti che esplicano funzioni inerenti ai servizi organizzativi, patrimoniali e contabili. Appartengono al ruolo tecnico i dipendenti che esplicano funzioni inerenti ai servizi di ricerca, di assistenza, tecnica e sociale,

meccanica e meccanografica, d'operatore tecnico e di operaio [...] Appartengono al ruolo professionale i dipendenti i quali, nell'esercizio dell'attività svolta nell'ambito dei compiti istituzionali dell'ente cui appartengono, si assumono, a norma di legge, una personale responsabilità di natura professionale e per svolgere le loro mansioni devono essere iscritti in albi professionali. Dell'esercizio dei singoli mandati professionali i dipendenti appartenenti al ruolo professionale rispondono direttamente al legale rappresentante dell'ente" (Art. 15, L. 70/75).

Ciò premesso, le aree caratteristiche di impiego all'interno di un Ente Parco, a cui è possibile ricondurre la quasi totalità delle figure professionali presenti, sono sostanzialmente due: quella amministrativa e quella tecnica.

Il settore amministrativo-contabile gestisce l'aspetto economico-finanziario del Parco e si occupa, naturalmente, di contabilità, bilanci, di tutta la parte burocratica di supporto agli organi di gestione, nonché dell'attuazione degli strumenti gestionali. Negli Enti in cui questo settore è organizzato in due separati servizi, la parte prettamente amministrativa e burocratica, legata alla redazione di atti di governo, quali delibere e determine, nonché alla gestione della sede, è svolta dal Servizio Affari Generali.

Bilanci e pagamenti, sia del personale, che di tutte le attività svolte dall'Ente, sono in questo caso di competenza di uno specifico ufficio contabile. Le figure professionali di riferimento sono, prevalentemente, laureati in Economia e Commercio, in Scienze Giuridiche e diplomati ragionieri.

L'area tecnica è in tutti i casi articolata in differenti servizi, che non assumono, all'interno dei diversi Parchi, necessariamente la stessa denominazione, pur presentando connotazioni comuni: il settore tecnico, per così dire, in senso stretto (che può, ad esempio, assumere

la denominazione di Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse, ma anche semplicemente di Servizio Tecnico), si occupa degli aspetti di pianificazione del Parco, dei regolamenti, della creazione delle norme di gestione del territorio, nonché del rilascio delle autorizzazioni, ovvero dei nullaosta: l'Ente esprime pareri vincolanti su tutte le opere, in campo edilizio, ambientale ed eventualmente forestale, da realizzarsi all'interno del territorio del Parco. Si occupa inoltre di tutto il settore dei lavori pubblici: dai lavori di creazione e manutenzione dei Centri Visita e di strutture informative, alla realizzazione di aree di sosta; dalla gestione della sentieristica e della segnaletica, alle opere di prevenzione e difesa dal rischio idrogeologico.

Le figure professionali operanti all'interno di questo servizio, e presenti in tutti gli Enti Parco, sono, quindi, quelle tipiche del settore tecnico-urbanistico, architetti e geometri, in alcuni casi integrate da quelle dell'ingegnere e del dottore in Scienze Forestali, a seconda, poi, delle specifiche caratteristiche dell'area geografica in cui risiede il Parco: a titolo di esempio, nello staff tecnico del Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi (essendo, per l'appunto, un Parco di foreste), delle sei persone previste dalla pianta organica, tre sono dottori in Scienze Forestali, di cui il Responsabile, proprio perché, in fase concorsuale, pur essendo aperto a tutte le discipline, il concorso è stato fortemente indirizzato verso il settore forestale.

Oltre al Servizio Tecnico in senso stretto, una delle articolazioni in cui si dirama l'area tecnica è sicuramente rappresentata dal settore più prettamente scientifico, di ricerca e di conservazione della natura, che poi rappresenta *“la finalità più evidente delle aree protette”* (Vittorio Gazale, Parco Nazionale dell'Asinara). Le figure professionali di maggiore riferimento sono quelle del naturalista (dottore in Scienze Naturali) e del biologo, eventualmente integrate da specializzazioni sul mare, all'interno di quei Parchi che siano anche comprensivi di un'Area Marina Protetta, come nel caso del Parco Nazionale delle

Cinque Terre, in cui è presente una biologa marina, o del Parco Nazionale dell'Asinara, in cui il Responsabile del Servizio Conservazione è un naturalista specializzato in Scienze del mare.

E' a questo punto doveroso precisare che l'organizzazione interna e l'ordinamento dei servizi di ciascun Ente sono in massima parte determinati dalla pianta organica, che varia da Parco a Parco, non essendoci specifiche disposizioni all'interno della Legge quadro: approvata con Decreto del Ministro dell'Ambiente, su proposta del Consiglio Direttivo, la pianta organica prevede la suddivisione del personale dipendente in un certo numero di servizi ed è "[...] commisurata alle risorse finalizzate alle spese per il personale ad esso assegnate [...]" (Comma 14, Art. 9, L. 394/91). Ne consegue che una maggiore articolazione, proprio in termini di servizi, di una specifica area di impiego, è anche correlata alla dotazione organica: il settore "scientifico" di cui si è appena detto, può quindi essere rappresentato da uno specifico Servizio Scientifico -come, ad esempio, nel caso del Parco Nazionale del Gran Paradiso, del Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise, e di quello del Gran Sasso e Monti della Laga- o da un altrettanto specifico Servizio Conservazione, come nel Parco Nazionale dell'Asinara e nel Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano. In altri casi, il servizio di ricerca scientifica è compreso all'interno dell'ufficio di promozione e turismo, come, ad esempio, per il Parco della Val Grande (che, non a caso, possiede solo dieci operatori a livello di dotazione organica), o delle Foreste Casentinesi, in cui il settore promozionale comprende anche quello divulgativo e della ricerca.

Fermo restando che le due figure professionali che costituiscono il comune denominatore di questo ambito di attività di un Ente Parco, sono quelle del naturalista e del biologo, sono comunque spesso presenti anche quelle del geologo e dell'agronomo.

Un altro servizio compreso nella più generica area tecnica (in diversi casi all'interno del settore promozionale, per le ragioni sopra descritte) è quello che si occupa di promozione dell'area protetta e di educazione ambientale: l'addetto ai Centri Visita (o punti informativi) e la guida del Parco sono le principali e ricorrenti figure di riferimento.

Gli operatori dei Centri Visita rappresentano il personale che deve dare la prima informazione al cliente-turista e che deve coordinare poi sul territorio le varie attività di visita che vengono organizzate.

I servizi che assolvono a quella che nella Legge quadro è definita "la funzione sociale del Parco" (quali, per l'appunto, i centri di visita, gli uffici informativi, ma anche i musei, le attività agrituristiche, ecc.), sono disciplinati dal Piano per il Parco, lo strumento cui è affidato il compito di perseguire "la tutela dei valori naturali ed ambientali nonché storici, culturali, antropologici tradizionali [...]" (Comma 1, Art. 12, L. 426/98).

Il Parco Nazionale dei Monti Sibillini, nel 1995 ha istituito le Case del Parco, *"[...] che non sono dei semplici punti informativi o Centri Visita, da intendersi nella maniera standard dei Parchi: sono indubbiamente dei luoghi fisici in cui si fa informazione turistica, ma gestiti da gruppi di giovani, normalmente aggregati in cooperative, che hanno, oltre al compito di fare una promozione del Parco, anche quello di essere i portavoce del Parco per i turisti, quindi fanno un'attività di accoglienza in senso stretto, nonché il compito di fare un'attività di animazione socio-economica sul territorio e informativa nei confronti dei residenti. Presso le Case del Parco, sostanzialmente, i residenti possono trovare tutte quelle che sono le informazioni riguardanti il Parco stesso"* (Maria Laura Talamè, Parco Nazionale dei Monti Sibillini).

Il ruolo di questi particolari punti informativi, è quindi quello di fornire sia tutte le informazioni che solitamente richiede il turista (itinerari, escursioni, manifestazioni, sagre, ecc.), ma anche tutte quelle informazioni riguardanti i vincoli, le opportunità, le risorse del

territorio, la normativa e l'attività dell'Ente, di maggiore interesse per i residenti nei comuni che fanno parte del Parco.

La figura addetta alle attività vere e proprie di visita del Parco è la guida parco, che deve, per poter accompagnare in escursione i turisti, o anche eventuali residenti che ne facciano richiesta, essere in possesso del titolo di guida del Parco: "l'Ente parco organizza, d'intesa con la regione o le regioni interessate, speciali corsi di formazione al termine dei quali rilascia il titolo ufficiale ed esclusivo di guida del parco" (Comma 5, Art. 14, L. 394/91). La possibilità di svolgere attività di guida all'interno di un Parco Nazionale, dall'entrata in vigore della Legge quadro sulle aree naturali protette, è dunque vincolata al conseguimento di un titolo rilasciato a seguito di specifici corsi di formazione.

I Parchi Nazionali caratterizzati da un territorio montano (come, ad esempio, quello dello Stelvio e del Gran Sasso Laga), all'interno dei quali le escursioni sono, a loro volta, caratterizzate, sin dalla partenza, da altitudini piuttosto consistenti (e, quindi, con situazioni annesse di rischio elevato), per "l'attivazione" della figura della guida ufficiale ed esclusiva del parco, si sono avvalsi delle guide alpine e degli accompagnatori di media montagna: *"per le guide parco noi attiviamo tutti gli anni un corso -come settore trentino, abbiamo la delega per tutto lo Stelvio- al quale possono iscriversi le guide alpine o gli aspiranti guide alpine, cioè quelli che stanno facendo la formazione per diventare guide alpine. [...] Se viene superato l'esame, oltre al titolo di guida alpina si ha anche il titolo di guida parco"* (F. Penasa).

Esattamente queste due figure, addetto ai Centri Visita e guida del Parco, in diversi casi affiancate o rappresentate da quella dell'interprete naturalistico, sono quelle che, almeno per ora, maggiormente assolvono alle finalità educativo-ricreative previste -o, meglio, accennate- all'interno della Legge quadro: "i territori nei quali siano presenti i valori di cui al comma 2, specie se vulnerabili, sono sottoposti ad uno speciale regime di tutela e di gestione, allo scopo di

perseguire, in particolare, le seguenti finalità: [...] promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili [...]" (Comma 3, Art. 1, L. 394/91).

Proprio all'interno di questo contesto si esplicita una forte, dichiarata consapevolezza dell'essenziale ruolo svolto dall'educazione ambientale -quale irrinunciabile strumento finalizzato alla conservazione- tra le cui articolazioni emerge anche la figura dell'interprete naturalistico: "[...] ovvero, *l'interpretazione e la comunicazione applicate alla conservazione*" (Giovanni Netto, Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise).

E' soprattutto all'interno del Servizio Educazione e Comunicazione del Parco d'Abruzzo, attraverso il coordinatore della Scuola di Formazione per la Natura, nonché fondatore, nel 1996, dell'Associazione Italiana Interpreti Naturalistici ed Educatori Ambientali, che si sta sostenendo con grande forza il concetto di interpretazione ambientale, e in cui la figura dell'interprete presenta più sfaccettature: dai progettisti interpretativi, cioè coloro che progettano e verificano centri, sentieri, attività, musei e che curano la formazione interna, agli interpreti di campo, ovvero coloro che esplicano il servizio, stando dietro un banco informazioni, facendo da guida dentro ad un centro di recupero per la fauna, così come ad un museo, o svolgendo attività sul territorio con i gruppi.

Un ulteriore servizio, peraltro di fondamentale importanza, soprattutto in considerazione del fatto che si sta trattando di aree istituite e protette per legge, è il Servizio di Sorveglianza: la funzione di sorveglianza, nei Parchi Nazionali (terrestri), è per legge esercitata in via esclusiva dal Corpo Forestale dello Stato (CFS), che però non rientra a nessun titolo tra il personale dipendente di un Ente Parco (Art. 21, L. 426/98). Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri e di concerto con il Ministro dell'Agricoltura (dal cui Ministero dipende il Corpo Forestale), viene individuato il personale

del Corpo da dislocare presso gli Enti Parco, sotto la dipendenza funzionale degli stessi, all'interno dei quali assume la denominazione di Coordinamento Territoriale per l'Ambiente (CTA): *“in pratica loro sono un organismo autonomo, organizzato a livello strutturale come Coordinamento Territoriale per l'Ambiente; ogni Parco Nazionale ne ha uno, il quale fa capo poi alla Direzione Generale di Roma, e quindi non alle strutture a livello provinciale e regionale che ci sono invece per gli altri settori del Corpo Forestale: quindi, a livello gerarchico, come si dice da un punto di vista normativo, è alle dipendenze del Ministero dell'Agricoltura; a livello funzionale è alle dipendenze dell'Ente Parco. Gli stipendi li paga il Ministero, noi paghiamo solo gli straordinari: è una forma ibrida di difficile collocazione...”* (Andrea Gennai, Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi).

Nel Parco Nazionale dello Stelvio, che, come si precisava all'inizio, è l'unico Parco ad essere organizzato e amministrato sotto forma di consorzio, la funzione di sorveglianza è svolta dal CFS solo all'interno del settore lombardo; per quanto riguarda le due Province Autonome di Trento e Bolzano, gli agenti di riferimento sono quelli del Corpo Forestale Provinciale, mediante una convenzione di sorveglianza, che stabilisce la dipendenza funzionale degli agenti provinciali, nei confronti del dirigente del Comitato di Gestione.

Una seconda eccezione riguarda i due parchi “storici” del Gran Paradiso e d'Abruzzo, Lazio e Molise: entrambi hanno mantenuto il corpo autonomo di Guardie del Parco, attraverso una speciale deroga alla legge, anche se, almeno nel caso del Parco d'Abruzzo, le Guardie cooperano sempre più con il CTA, soprattutto in merito a questioni impellenti, quali l'avvelenamento degli orsi, lo studio del lupo, o i censimenti.

La funzione di sorveglianza (e, in generale, tutta la gestione) nei Parchi in cui è compresa un'Area marina protetta, si articola

ulteriormente. Per quanto riguarda il Parco Nazionale terrestre, come per tutti gli altri, è demandata al Corpo Forestale dello Stato; mentre “la sorveglianza nelle aree protette marine è esercitata dalle Capitanerie di porto, nonché dalle polizie degli enti locali delegati nella gestione delle medesime aree protette” (Comma 7, Art. 19, L. 426/98).

Per quanto riguarda, più in generale, l'intera gestione, qualora un'area marina protetta venga istituita in acque confinanti con un'area protetta terrestre, la gestione viene esercitata dal soggetto competente per quest'ultima, ovvero l'Ente Parco. La vigilanza, che per le aree protette terrestri è esercitata esclusivamente dal Ministro dell'Ambiente, per le aree marine protette è esercitata congiuntamente dal Ministro dell'Ambiente e dal Ministro della Marina Mercantile (Comma 1, Art. 21, L. 394/91).

Nel Parco Nazionale delle Cinque Terre, il Parco marino è stato istituito nel 1997, due anni prima di quello terrestre (anche se, quest'ultimo, già esistente dal 1983 come Parco Regionale): nel 1999, anno di nascita del Parco come Parco Nazionale, la gestione dell'Area marina è stata assorbita dall'Ente Parco. Questa probabilmente la ragione per la quale continuano a sussistere due Consigli Direttivi, uno per il Parco terrestre ed uno per quello marino, pur facendo capo ad un unico ente.

Attualmente, il Corpo Forestale dello Stato, non riveste solo il ruolo ufficiale di Servizio di Sorveglianza: al CFS è demandata l'intera gestione di uno dei Parchi più antichi d'Italia, il Parco Nazionale del Circeo. La quasi totalità delle figure professionali presenti all'interno di questo parco sui generis è rappresentata da agenti, assistenti, ispettori e funzionari del Corpo Forestale: dal Direttore al funzionario veterinario, dal personale dell'ufficio studi e ricerche a quello dell'ufficio protocollo.

Istituito dalla Legge 25 gennaio 1934, n. 285, il Parco Nazionale del Circeo, attualmente, sta procedendo (dopo mesi di impasse) lungo il percorso di adeguamento a quanto previsto dalla Legge quadro, che si concluderà con la definitiva approvazione del DPR istitutivo dell'Ente Parco.

Tra le figure operanti all'interno di un Parco, sono presenti anche gli operai, che, in alcuni casi, sono veri e propri operai specializzati (quali idraulici, elettricisti, ecc.), di cui qualcuno assunto a tempo indeterminato, altri a tempo determinato o stagionalmente: “[...] Per le finalità di cui alla presente legge è consentito l'impiego di personale tecnico e di manodopera con contratti a tempo determinato ed indeterminato ai sensi dei contratti collettivi di lavoro vigenti per il settore agricolo-forestale” (Comma 14, Art. 19, L. 394/91).

Nel Parco d'Abruzzo è in atto un vero e proprio processo di riqualifica e professionalizzazione di questa figura, soprattutto in relazione ad uno specifico progetto: *“ci sono anche delle officine, in cui lavorano degli operai e giardinieri, che fanno capo all'ufficio tecnico in realtà, che curano i centri del Parco, curano la manutenzione e, quindi, eventuali necessità di costruzioni -in legno in particolare- di ponticelli, staccionate, arredi interni, manutenzione per i giardini; che stiamo tra l'altro cercando di professionalizzare e riqualificare, rispetto anche ad un'idea progetto imprenditoriale di produzione interna di oggettistica, perché abbiamo visto nel passato, attraverso una serie di progetti pilota che, per esempio, sta prendendo piede tutto quello che riguarda la gestione naturalistica dei propri cortili, giardini, ecc.”* (G. Netto).

Nel Parco del Gran Sasso Laga, gli operai sono rappresentati dagli ex lavoratori socialmente utili, che attualmente sono raggruppati in una cooperativa di lavoro.

Si vuole ora introdurre una precisazione: un Ente Parco è una Pubblica Amministrazione; per l'assunzione in ruolo è necessario il

superamento di un concorso per titoli ed esami. Da qualche anno, nelle Pubbliche Amministrazioni è contemplata la possibilità di accedere a bandi di mobilità interna tra Enti, in base al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nella globalità delle figure professionali che operano in un Parco Nazionale, solo una minima parte è composta da personale dipendente e, dunque, previsto dalla pianta organica. Tenuto conto, ancora una volta, della peculiarità di ogni Ente e dell'attuale impossibilità di ricondurre le varie piante organiche ad una situazione di maggiore omogeneità (come accade in altre realtà), si può comunque affermare che, nella maggioranza dei casi, si tratta di personale amministrativo-contabile, di figure del settore tecnico-urbanistico e del settore promozionale-turistico o di ricerca e conservazione.

Le figure che risultano invece sempre come figure "esterne" sono sicuramente quelle del personale del Coordinamento Territoriale per l'Ambiente, per le ragioni sopra spiegate; le guide ufficiali ed esclusive del Parco, che rappresentano una figura operante sul territorio a livello di libera professione, attraverso una Convenzione con il Parco, che preveda il definirsi di un tariffario da applicare e la garanzia che l'Ente indirizzi solo a questi soggetti le richieste di guide che pervengono. Nello specifico caso dello Stelvio, in cui tutte le guide del Parco sono guide alpine, iscritte all'Albo Nazionale delle Guide, nonché costituite sul territorio secondo i Collegi Provinciali e Regionali e, più specificatamente, in scuole di alpinismo, il rapporto di collaborazione è posto in essere proprio direttamente con queste scuole, secondo un contratto di tipo privatistico, per il quale, a fronte di un servizio fornito, viene pagato un corrispettivo.

Anche gli addetti ai Centri Visita, o comunque ai punti informativi, nella maggior parte dei casi, non rientrano tra il personale dipendente: più spesso li si trova organizzati in cooperative, come nel Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi e quello dei Monti Sibillini, o con incarichi e contratti stagionali, come nel Gran Sasso Laga.

La possibilità per un Ente Parco di avere rapporti con professionisti esterni, di collaborazione coordinata, di incarichi professionali, nonché di puro coordinamento con attività che essi svolgono liberamente, è contemplata dalla stessa Legge quadro: “il Consiglio direttivo può nominare appositi comitati di consulenza o avvalersi di consulenti per problemi specifici nei settori di attività dell'Ente parco” (Comma 15, Art. 9, L. 394/91).

La figura del veterinario, per esempio, è in quasi tutti i Parchi una figura in consulenza.

Infine, anche se non propriamente rientrante a pieno titolo tra le figure professionali, si vuole dare “visibilità” anche all’operato dei collaboratori volontari. Sono diversi gli Enti Parco Nazionali che hanno attivato importanti progetti per l’impiego del volontariato: il Gran Paradiso, già da alcuni anni, ha avviato un’iniziativa denominata “campi di esperienza”, che si svolge durante la stagione estiva e che prevede una attiva collaborazione nello svolgimento di attività informative, divulgative, educative, nonché di manutenzione di sentieri ed aree verdi, previa l’obbligatoria partecipazione ad una giornata di formazione.

Nel Parco delle Dolomiti Bellunesi, agli operatori del volontariato è affidata la gestione dei Centri Visita: si tratta di alcune associazioni che, a rotazione, si impegnano a mantenere operativi i Centri.

Nel Parco d’Abruzzo è stato realizzato un articolatissimo progetto di volontariato⁽²⁾ -per la collaborazione con gli operatori, i ricercatori, i tecnici e le guardie del Parco nelle diverse attività di prevenzione, controllo, educazione, assistenza, manutenzione e ricerca- composto di programmi differenziati, a seconda del livello di partecipazione, ognuno dei quali individuato da un colore: il Programma Verde è riservato a coloro che effettuano un turno di volontariato per la prima volta ed hanno un’età inferiore ai quarant’anni; quello Viola è

⁽²⁾ Per una dettagliata disamina del Progetto di Volontariato, vedi: www.parcoabruzzo.it

riservato a chi ha compiuto quarant'anni; il Programma Blu è invece pensato per chi ha già partecipato al programma Verde o Viola e vuole ripetere l'esperienza; il Rosso è destinato ai partecipanti stranieri. Ai gruppi organizzati è riservato il Programma Giallo; quello Bianco, infine, è per chi ha già partecipato ad uno degli altri Programmi e desidera gestire autonomamente un turno di volontariato in uno dei rifugi del Parco.

3. COMPETENZE RICHIESTE E PERCORSI FORMATIVI

Le competenze richieste alle specifiche figure professionali che, a vario titolo, lavorano in un Parco Nazionale, non sono quasi mai completamente garantite dal solo percorso di studi istituzionale. Fermo restando, all'interno della quasi totalità delle realtà lavorative, l'esistenza oggi di una necessaria e continua attività di aggiornamento (quando non di vera e propria formazione), nonché la consapevolezza dell'insostituibile ruolo dell'esperienza lavorativa, va comunque rilevato che non esiste un chiaro percorso formativo istituzionale (e poi di carriera) che assicuri le professionalità per i Parchi.

Ciò è particolarmente vero per gli operatori dei punti informativi e, più in generale, per tutti coloro che operano all'interno del servizio che si occupa di educazione ambientale: nessuno di loro riveste il ruolo specifico a seguito del conseguimento di un altrettanto specifico titolo di studio.

Per ciò che riguarda, invece, il rilascio del titolo di guida ufficiale ed esclusiva del Parco, dal momento di entrata in vigore della Legge quadro sulle Aree Naturali Protette, è l'Ente stesso, d'intesa con la regione, o le regioni, di competenza per il territorio del Parco, ad organizzare percorsi formativi. Prima di questo obbligo di legge, le guide erano per lo più rappresentate da soggetti in possesso di patentino di guida ambientale rilasciato dalla Regione, o, nei già citati

casi di Parchi caratterizzati da territori montani, da guide alpine e accompagnatori di media montagna.

Il personale di sorveglianza, rappresentato, nella maggioranza dei casi, da personale del Corpo Forestale, segue dei percorsi formativi propri, soprattutto legati alle attività di polizia giudiziaria: è necessario un corso della durata di sei mesi per poter diventare agenti, così come è necessario un secondo corso di formazione specifica per diventare ispettori.

Proprio a Sabaudia, sede dell'attuale ente gestore del Parco Nazionale del Circeo, c'è la sede distaccata della scuola del CFS.

Sul versante del cosiddetto personale interno, ovvero previsto dalla pianta organica dell'Ente, è soprattutto in ambito amministrativo, relativamente al funzionamento di una Pubblica Amministrazione, che si rilevano i maggiori limiti del percorso di studi istituzionale, nonostante il possesso, in ben più di un caso, di un titolo superiore a quello richiesto dal bando di concorso.

Per quanto riguarda le figure apicali di settori o servizi, è richiesta (spesso anche per una insufficienza di dotazione organica) una tale quantità di competenze e di interdisciplinarietà di ruoli, da renderne piuttosto difficoltosa la copertura in toto: *“c'è una competenza molto allargata, se vogliamo, da parte delle figure professionali apicali, che poi utilizzano, nel momento in cui si parla di azioni estremamente di dettaglio o estremamente tecniche o specifiche, professionisti con competenze sicuramente superiori, presi dall'esterno. Se noi andiamo a rapportare questa situazione ad un corso di studi, sostanzialmente questo è inesistente: ci sono dei master, delle scuole di specializzazione, proprio in gestione delle aree protette; forse lì viene affrontato più a largo spettro tutta quella che è la problematica gestionale dell'area protetta: viene data proprio una preparazione più ad ampio raggio, indipendentemente dal corso di studi precedente. E' un po', se vogliamo, il percorso formativo che molti di noi hanno fatto una volta arrivati qui, attraverso la formazione interna, attraverso la*

professionalizzazione che si ha proprio lavorando, e quindi tutte le nuove competenze, tutto il nuovo bagaglio culturale che si acquisisce. Credo che al momento non esista, al di fuori di qualche corso di formazione (che comunque non è un curriculum di studi completo), una scuola di formazione specifica per un certo settore in un'area protetta” (M. L. Talamè).

L’emblematico esempio è proprio costituito da quanto emerge in riferimento agli studi svolti dalle persone intervistate, nell’ambito della parte di ricerca tesa ad indagare le caratteristiche del ruolo agito: ciò che risulta immediatamente evidente è che la quasi totalità di loro è in possesso di un titolo di laurea, ma, soprattutto, che il loro percorso formativo, in nessun caso, si è esaurito con il conseguimento del titolo di studi istituzionale (diploma di scuola secondaria superiore o laurea che sia).

Un dato che sicuramente rispecchia, anche in questo ambito di attività, la forte esigenza di un circuito di formazione continua, ma che rispecchia pure la necessità di percorsi istituzionali maggiormente pensati per le peculiarità e le specificità di un Ente quale un Parco Nazionale. Se ne ritiene una chiara dimostrazione il fatto che, nella maggior parte dei casi, il ruolo ricoperto e, quindi, il conseguente lavoro svolto, non corrisponde al titolo di studi conseguito, ma piuttosto ad un bagaglio di competenze ed esperienze acquisite altrove.

Anche laddove questa corrispondenza è presente, si avverte comunque una significativa lacuna, nei termini di specializzazione, all’interno dell’iter predefinito: *“io lavoro in medicina veterinaria e ho partecipato a diversi corsi, sia in Italia che all’estero, anche in Minnesota, per la formazione su questo settore, cioè della gestione della fauna selvatica, che in realtà non ha in Italia un iter predefinito, non c’è una specializzazione di veterinaria per fauna selvatica. Per cui, diciamo che il percorso formativo uno se lo deve un po’ costruire... e quindi, la partecipazione a corsi fatti da questa o quella istituzione [...] unita alla partecipazione diretta a vari progetti di*

ricerca sul campo, diventa fondamentale. E' un po' il problema di tutti i professionisti che si occupano di fauna selvatica in Italia, non solo i veterinari, anche i biologi hanno sempre una formazione piuttosto personalizzata, perché non c'è un vero e proprio iter di riconoscimento di questa specializzazione” (Simone Angelucci, Parco Nazionale della Majella).

4. QUANTA FORMAZIONE IN UN PARCO NAZIONALE?

4.1 Una necessaria premessa

Prima di entrare nel merito delle caratteristiche delle attività formative che si svolgono all'interno di un Parco Nazionale, è senz'altro utile precisare che in nessuno degli Enti Parco presi in considerazione, esiste uno specifico “servizio formazione” dal quale fare dipendere, in modo trasversale, tutta l'attività di coordinamento e gestione degli interventi formativi per il personale dipendente e non.

In linea generale, quando le responsabilità relative ad un particolare campo di azione non sono individuate e identificate in una determinata persona o servizio, ricadono sulla Direzione Generale (quale organo deputato al coordinamento di ogni attività, quindi anche di quelle formative), eventualmente coadiuvata dal Servizio Affari Generali, nel contatto dei diversi uffici per la rilevazione delle esigenze formative. Dopodiché, nella gran parte degli Enti, a seconda della specificità dell'intervento, dell'area cui si riferisce e delle professionalità coinvolte, vengono incaricati della realizzazione i Responsabili dei vari Servizi.

Nel particolare caso del Parco Nazionale dello Stelvio, al Presidente del Comitato di Gestione spetta la decisione, per così dire, “politica” della necessità o meno di attivare percorsi formativi; al Comitato

(composto dal Direttore e da tutto il comparto amministrativo) spetta l'attuazione della direttiva.

Nel Parco Nazionale delle Dolomiti Bellunesi, fermo restando che tutto il coordinamento è fatto dal Direttore, l'organizzazione pratica è di competenza dell'Ufficio Comunicazione; nel Parco Nazionale delle Cinque Terre, il coordinamento di tutte le attività formative è deputato all'Ufficio Marchio di Qualità Ambientale e Relazioni con il Pubblico. Nel Parco Nazionale dell'Asinara, il "settore" della formazione afferisce al Servizio Conservazione, anche se ne viene indicata la possibile casualità: in effetti, va precisato che a tutt'ora, nonostante l'istituzione dell'Ente nel 1997 e l'approvazione della pianta organica, causa il blocco della finanziaria, non sono mai stati espletati i concorsi che, garantendo l'assunzione in ruolo delle figure professionali previste, concorrono alla definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente.

L'impossibilità di parlare di un vero e proprio "Servizio Formazione", rende senz'altro estremamente difficile l'individuazione di uno specifico, precisato e riconoscibile iter professionalizzante, di chi, all'interno di un Ente Parco Nazionale, si occupi di formazione. Le persone intervistate -e, quindi, ad un primo contatto con l'Ente, indicate come le persone cui rivolgersi per fare una ricerca che avesse per oggetto la formazione- non ricoprono assolutamente gli stessi ruoli e non operano all'interno degli stessi servizi. Di conseguenza, il non essere necessariamente informati delle esigenze formative e di tutti i corsi realizzati all'interno di un Servizio altro dal proprio, ha rappresentato un'impasse nel tentativo di quantificazione delle iniziative formative mediamente attivate, da un punto di vista della globalità dell'Ente.

4.2 Situazioni consolidate e nuove realtà emergenti

Volendo comunque rilevare situazioni di consolidata formazione continua, non deve probabilmente stupire che queste ultime siano tutte in relazione a realtà altrettanto consolidate, quali, ad esempio, il Parco del Gran Paradiso: *“[...] il personale dipendente, i tecnici e gli amministrativi, seguono dei corsi di formazione specifici, che vengono scelti da loro, individuati, e che vengono autorizzati dal Direttore. Da quest’anno abbiamo un rapporto con la Regione Piemonte per poter partecipare, per ogni persona, ad un massimo di cinquanta ore di formazione su corsi organizzati e finanziati dalla Regione; i guardaparco hanno invece una formazione specifica di circa quaranta-cinquanta ore l’anno, che è divisa in formazione tecnico-legislativa e formazione sul campo [...], gli operatori dei Centri Visita vengono aggiornati ogni anno per due giornate di formazione; i collaboratori volontari vengono formati con una giornata a Torino e alcuni giorni nelle valli dove svolgono il servizio, con i guardaparco e gli operatori che li seguono [...]; le guide del Parco, sono state formate da noi, dopo la legge quadro, circa tre anni fa, attraverso un corso di specializzazione per coloro che erano già accompagnatori secondo le leggi regionali; quindi persone che erano già formate dai corsi, che allora erano di centocinquanta ore, sia per la Regione Piemonte che per la Valle d’Aosta: noi attingendo da queste persone, abbiamo selezionato e specializzato una cinquantina di guide, che sono diventate le guide del Parco. In questo caso, necessariamente, la formazione è stata breve, perché erano già accompagnatori: i corsi erano di quarantadue ore; dopodiché, le guide del parco ogni anno vengono aggiornate con dei corsi o degli incontri, dei seminari, che in genere durano due o tre giorni”* (Cristina Del Corso, Parco Nazionale del Gran Paradiso).

Nella maggioranza dei restanti casi, la cadenza degli interventi formativi, coincide con il sorgere di una specifica necessità.

Soprattutto poi per ciò che riguarda alcuni degli Enti più giovani, nella complessa fase di costituzione del Parco, l'attivazione di iniziative formative non ha potuto rappresentare una priorità: il Parco Nazionale della Val Grande, istituito nel 1994, si è visto dotato di una prima figura esecutrice di ruolo, nel 1999; i successivi quattro anni hanno visto aprirsi una fase di grandi sforzi e lavori per dotare l'Ente del necessario assetto organizzativo, nei limiti dei dieci posti a disposizione, previsti dalla pianta organica. Nel Parco Nazionale del Vesuvio, istituito nel 1995, fino al 2001 ci sono stati due soli dipendenti; il Parco Nazionale dell'Appennino Tosco-Emiliano, istituito nel 2001, ne ha, per il momento, soltanto uno (oltre a cinque collaboratori con contratto co.co.co); quello dell'Asinara, istituito nel 1997, ne è tutt'ora privo.

5. FORMAZIONE OBBLIGATORIA O FACOLTATIVA?

Le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di predisporre, all'inizio dell'anno, il Piano delle Attività Formative (PAF) per il proprio personale, secondo quanto dettato dalla Legge 16 gennaio 2003 "Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione"⁽³⁾. All'Art. 4 troviamo scritto: "Le amministrazioni [...], con esclusione delle università e degli enti di ricerca, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di

⁽³⁾ Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 15 del 20 Gennaio 2003 - Supplemento Ordinario n.

quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari” (Comma 1).

Inoltre: “Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché gli enti pubblici non economici, predispongono entro il 30 gennaio di ogni anno il piano di formazione del personale e lo trasmettono, a fini informativi, alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell’economia e delle finanze. [...]” (Comma 2).

Le Pubbliche Amministrazioni (quindi, anche gli Enti Parco) hanno inoltre l’obbligo istituzionale di attivare specifici corsi in materia di sicurezza sul lavoro, previsti dalla normativa vigente, che “[...] prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici” (Comma 1, Art. 1, D. Lgs. 626/94): “[...] quest’anno abbiamo fatto lo sforzo (cosa che non era mai stata fatta fino ad oggi) di formare due persone, sia sul corso per RLS (Rappresentante Lavoratore sulla Sicurezza) che sul corso di pronto soccorso, proprio perché sono degli obblighi che la legge ci impone. Noi attualmente abbiamo il rappresentante dell’Ente sulla sicurezza, che è un tecnico abilitato esterno e che segue la sicurezza; manca la terza questione (che dovremo prossimamente organizzare), quella relativa ai Vigili del Fuoco: anche in questo caso, dovremo formare almeno due o tre persone, rispetto al corso per pronto intervento in casi di incendio” (Vladimiro Di Gregorio, Parco Nazionale della Val Grande).

A fronte di un obbligo da parte dell’Ente, sancito dalla normativa, l’aggiornamento è sicuramente anche da considerarsi un “dovere” professionale del dipendente.

Sino ad ora, nella quasi totalità degli Enti, per quanto riguarda il personale, per così dire, degli uffici, la partecipazione a corsi di formazione o di aggiornamento è sempre stata facoltativa, senza particolari “imposizioni” da parte della Direzione Generale.

Proprio a questo riguardo è emersa una forte componente motivazionale dei dipendenti, che ha reso il sistema di partecipazione ad eventi formativi, un sistema “a richiesta dal basso”: i singoli operatori o servizi hanno proposto al proprio Direttore di essere autorizzati a seguire un determinato corso, sulla base delle necessità avvertite, perché emerse nel corso del quotidiano lavoro. In alcuni casi, pur non potendo parlare di un vero e proprio obbligo, la Direzione si riserva di consigliare la frequenza: a solo titolo di esempio, nell'anno 2003, all'interno dell'Ente Parco del Gran Sasso e Monti della Laga è stato organizzato un corso di lingua inglese; la possibilità di parteciparvi ha chiaramente rappresentato una rilevante opportunità per un dipendente di un Parco Nazionale che, in quanto tale, si trova spesso coinvolto in gemellaggi, incontri e convegni con partner stranieri.

Dalla lettura delle interviste realizzate, traspare un esplicito riferimento proprio all'aspetto della motivazione di chi lavora nel settore di tutela e conservazione dell'ambiente: “[...] *quando sono stati fatti i concorsi pubblici per l'assunzione del personale [...] consideri che c'è stata una richiesta, per i primi tredici posti messi a concorso, di ottomila domande, provenienti da tutta Italia, dalla Lombardia alla Sicilia sono arrivate richieste di assunzioni. Questo sta a significare non solamente una crisi occupazionale, oppure un interesse verso il pubblico impiego, ma proprio interesse verso questo tipo di Ente, questa tipologia di Ente: lavorare in un Ente Parco, quindi lavorare per la natura, lavorare per l'ambiente*” (Silvia De Paulis, Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga).

Chiaramente, il coinvolgimento nei confronti del proprio lavoro, implicato dalla componente motivazionale, comporta la chiara consapevolezza dell'opportunità rappresentata dalla formazione.

Anche nei pochissimi casi (come nel Parco delle Cinque Terre) in cui è la Direzione a decidere sulla necessità che il personale dell'Ente debba seguire uno specifico corso, reso in questo modo obbligatorio,

si è sempre comunque verificata una richiesta di partecipazione più elevata rispetto alla disponibilità di posti.

Per quanto riguarda, invece, la formazione del personale “esterno”, vi è un maggiore obbligo: si è già avuto modo di spiegare che i corsi di formazione per il riconoscimento del titolo di guida ufficiale ed esclusiva del Parco sono obbligatori, secondo la dicitura della Legge quadro, cioè indipendentemente dalla decisione dell’Ente di muoversi nella direzione di un obbligo formativo per il proprio personale; non è previsto, però, altro obbligo di legge, dopo la prima, iniziale formazione, che consente l’ottenimento del titolo.

Un interessante sistema di incentivo all’aggiornamento, per quanto riguarda le guide, è stato realizzato nel Parco del Gran Paradiso. A differenza, per esempio, del Parco Nazionale dello Stelvio, in cui l’aggiornamento per le guide è imposto (se desiderano mantenere l’iscrizione all’albo e, quindi, continuare ad essere guide del Parco, ogni due anni devono necessariamente seguire due sessioni di aggiornamento), il Gran Paradiso lo prevede come facoltativo, ma all’interno di un sistema meritocratico, secondo il quale più la guida si aggiorna e più opportunità di lavoro ha: *“cerchiamo di fare aggiornamenti su progetti tematici, abbiamo cioè fatto dei gruppi di lavoro (fauna, vegetazione, architettura, territorio, turismo sostenibile e così via); se, ad esempio, io faccio un “progetto fauna”, per le dieci guide che sono all’interno del progetto, quando poi arriva la scuola che chiede un soggiorno di studio in particolare sulla fauna, non faccio l’ordine alfabetico, attingendo dalle cinquantasei: attingo dalle dieci che si sono specializzate. Per cui, l’aggiornamento è facoltativo, però più si fa aggiornamento, più si ha opportunità di lavoro; in questo modo le guide vengono incentivate a partecipare”* (C. Del Corso).

Anche tutte le figure relative ai Centri Visita, punti informativi o Case del Parco, nonché relative alle attività sul territorio di educazione

ambientale o di interpretazione naturalistica, per poter rivestire tali ruoli hanno dovuto frequentare specifici momenti di formazione: sicuramente in relazione al fatto che, come già in precedenza evidenziato, non esiste un percorso di studi più o meno istituzionale che rilasci il titolo di “addetto al Centro Visitatori”; ma anche per il fatto che un percorso formativo specifico, organizzato dall’Ente Parco in questione, si rende necessario in relazione alla peculiarità di ciascun territorio e delle differenti organizzazioni che gli Enti si danno.

Un eventuale obbligo formativo o di aggiornamento per il personale di sorveglianza rappresentato dal CTA, è predisposto dal Ministero, da cui amministrativamente questa figura dipende, non dall’Ente Parco presso cui gli agenti forestali operano.

Nel caso del Parco Nazionale delle Dolomiti Bellunesi, l’Ente Parco organizza regolarmente attività di aggiornamento per il personale del CTA: trentasei operatori del Coordinamento Territoriale per l’Ambiente partecipano periodicamente ad aggiornamenti sulle malattie degli animali e su modalità di censimento, per essere istruiti sul lavoro che devono fare in collaborazione con l’Ente Parco.

Rimane comunque fermo il fatto che, trattandosi di una dipendenza funzionale, molti corsi o attività di aggiornamento, ai quali gli agenti del CTA partecipano, e che sono inerenti a quello che comunque rimane un Corpo di Polizia, vengono proposti e direttamente organizzati dal Ministero stesso, non necessariamente dal Parco in cui operano.

Per ciò che riguarda le sole due situazioni che hanno mantenuto il corpo autonomo di guardie, nel Parco d’Abruzzo, tutti gli anni, vengono organizzati corsi della durata di almeno una settimana, mentre nel Gran Paradiso, sempre annualmente, sono previsti interventi non inferiori alle quaranta-cinquanta ore, suddivise in formazione tecnico-legislativa e formazione sul campo.

6. LE FIGURE MAGGIORMENTE COINVOLTE NELLE ATTIVITA' FORMATIVE

6.1 Formazione “interna” (ovvero di chi opera per il Parco)

Non stupisce che proprio le figure professionali per le quali esiste un obbligo di legge, o per le quali non esiste un corrispondente titolo di studio, siano quelle maggiormente coinvolte in un processo di ricorrente attività formativa e di aggiornamento. Prima fra tutte, quella della guida, che non solo è una figura professionale esclusiva dei Parchi, ma è soprattutto esclusiva di ogni Parco, con differenti connotazioni, in base alle caratteristiche geomorfologiche del territorio in cui deve operare.

La metà dei Parchi Nazionali d'Italia ha “commissionato” il corso di qualificazione per il rilascio del titolo ufficiale ed esclusivo di “Guida del Parco”, all'Istituto Pangea- Onlus, l'Istituto Europeo per l'Educazione e la Formazione Professionale per l'Ambiente, la prima organizzazione non governativa italiana specializzata nel campo dell'educazione ambientale e della formazione professionale per i parchi e le riserve naturali.

Il corso in questione, della durata compresa tra le 90 e le 120 ore, ha avuto per oggetto materie inerenti la comunicazione, l'interpretazione ambientale e le dinamiche dei gruppi.

L'altra figura cui vengono regolarmente riservati momenti, o veri e propri specifici corsi, di aggiornamento, dopo una prima iniziale formazione, è quella dell'addetto ai punti informativi, deputato al front-office: la formazione ha generalmente riguardato tematiche quali le modalità di accoglienza al turista e l'acquisizione delle indispensabili informazioni relative al funzionamento e alla gestione dell'Ente.

Nel Parco Nazionale dello Stelvio, il percorso formativo per gli operatori dei centri visita, è ancora in fase di progettazione, anche se è

già stato “pensato” nei termini di una formazione continua per coloro che vi opereranno più o meno stabilmente, e di una sola formazione in ingresso per gli eventuali collaboratori stagionali.

Una carenza di cui, però, si avverte tutta la rilevanza, proprio perché relativa ad una delle figure maggiormente deputate a veicolare la condivisione di quella che può essere definita la finalità per eccellenza di un’Area Naturale Protetta, ovvero la condivisione del Parco: “[...] *gli addetti ai Centri Visitatori [...], oltre ad occuparsi chiaramente dei Centri Visitatori e delle aree faunistiche, si occupano anche di una serie di attività che si potrebbero definire “minori” per l’impegno fisico richiesto ai partecipanti, ma non certo minori per la valenza. Se dovessimo valutare la valenza dal punto di vista dei contenuti di salvaguardia che queste attività possono poi portare ai fruitori, vanno considerate addirittura in misura maggiore rispetto alla semplice gita con la guida parco: i pomeriggi con il pastore, la visita alle segherie, la visita al caseificio, la visita alle malghe, il pomeriggio di gioco con i bambini, sempre a sfondo ambientale, di difesa ambientale, fa sì che noi necessitiamo di una formazione importante per i nostri collaboratori (in questo settore)”* (F. Penasa).

Più in generale, si può comunque affermare che tutto il servizio che si occupa di educazione ambientale è stato, a partire dal decennio trascorso, piuttosto investito di attività formative: gli anni Novanta sono stati gli anni della grande affermazione (in alcuni casi, forse, di una vera e propria “esplosione”) delle tematiche inerenti la conservazione ambientale e, di conseguenza, delle tematiche inerenti l’educazione ambientale, quale imprescindibile strumento di tutela. All’interno di questa prospettiva si stanno verificando piccoli, ma significativi, cambiamenti anche nella didattica accademica: negli Atenei italiani, all’interno già di diversi corsi di laurea della Facoltà di Scienze della Formazione, per l’indirizzo di “Animatore socio-educativo”, è previsto uno specifico insegnamento di Educazione ambientale.

Per quanto riguarda i dipendenti veri e propri degli Enti Parco, tanto le norme contrattuali quanto quelle legislative, prevedono il coinvolgimento di tutte le figure professionali presenti. La situazione più diffusa per la partecipazione alle attività formative pianificate nel PAF, è la rotazione a turno, di anno in anno, tra colleghi.

Nel Parco dell'Arcipelago Toscano, per quanto i corsi sino ad oggi espletati siano stati rivolti a tutte le figure, in considerazione dell'entrata in vigore del nuovo "Regolamento concernente l'amministrazione e la contabilità degli Enti Pubblici di cui alla Legge 70/75", si è comunque reso necessario approfondire la formazione del personale del Servizio Amministrativo. Soprattutto nell'anno 2003, sono stati realizzati quattro corsi organizzati dalla Scuola di Pubblica Amministrazione di Lucca, ed è stata disposta la partecipazione del Funzionario di Amministrazione e di un collaboratore del Servizio Ragioneria dell'Ente ad un corso organizzato dall'Anciform (Scuola di Formazione dell'ANCI), svoltosi a Roma, avente per oggetto l'ordinamento finanziario degli Enti pubblici non economici, e ad un seminario sul Regolamento di cui sopra, organizzato dall'AIDAP (Associazione Italiana dei Direttori delle Aree Protette), presso le strutture del Parco Nazionale del Cilento e della Valle di Diano.

Continua chiaramente a rappresentare un "caso a sé" il Parco Nazionale del Circeo: essendo interamente gestito dal Corpo Forestale dello Stato, la tipologia di figure professionali cui sono state principalmente rivolte attività formative, è ovviamente rappresentata dal personale del CFS, pur restando fermo il fatto che, all'interno del Corpo, c'è comunque una grande varietà di ruoli e di funzioni. I corsi, non attivati direttamente dal Parco, ma dal Ministero dell'Agricoltura, che, come già in precedenza specificato, è il Ministero dal quale il Corpo Forestale dipende, vertono generalmente su attività di polizia nel loro specifico: alcuni sono per il rilievo dei dati dopo un incendio, altri per la prevenzione dei reati legati alla zootecnia, agli allevamenti, ecc.

Non sono peraltro esclusi anche corsi per operatori dell'educazione ambientale e per interpreti naturalistici, così come ci sono stati dei corsi di informatica, o dei corsi di contabilità relativi a cambiamenti avvenuti a livello di normative nazionali.

6.2 Formazione “esterna” (ovvero tutti gli altri)

Tentiamo ora di dettagliare ulteriormente il discorso: un Ente Parco può costituirsi anche come luogo di formazione in senso lato, promotore di percorsi non necessariamente rivolti solo al personale che opera al proprio interno?

In effetti sì; nel 69% delle interviste sono presenti, in misura differente, esempi di formazione rivolta all'esterno, nonché esempi di momenti formativi condivisi o rivolti alle altre Aree Protette d'Italia.

Il Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi ha già attivato specifici momenti di formazione rivolti ad agricoltori e agli operatori delle strutture ricettive qualificate come servizi consigliati dal Parco (che devono cioè rispondere ad uno specifico disciplinario). Grazie anche a finanziamenti esterni, l'Ente Parco ha organizzato alcuni momenti di formazione, che vertevano su metodologie di accoglienza al turista, di promozione, di sviluppo dell'azienda. E' altresì in programma, in base ad un progetto Equal, di cui l'Ente è partner, finanziato dalla Comunità Europea, un corso di formazione rivolto ad agricoltori, sulle buone prassi in agricoltura nelle aree protette.

Una questione, quella della qualità dei servizi ricettivi, particolarmente sentita dal Gran Paradiso, proprio in merito ad un discorso legato alla professionalità nell'accoglienza al turista e alla promozione dell'area protetta. Dopo aver realizzato un primo corso per il versante piemontese, si sta programmando quello per le strutture alberghiere del versante valdostano.

Sempre per quanto riguarda il Parco Nazionale del Gran Paradiso, un settore di utenza dei corsi, rappresentato da soggetti non operanti

professionalmente all'interno del Parco, è l'Università della terza età: quasi tutti i Parchi collaborano assiduamente con il mondo accademico, per quanto attiene settori di ricerca, stages e tirocini, nonché per lavori di ricerca sperimentali, tra i quali, non ultime, le tesi di laurea. Nel caso in questione, però, l'Ente Parco, con l'organizzazione dell'Unitre di Torino, ha attivato un vero e proprio corso triennale sulle Aree Protette, per farne comprendere il funzionamento, ma soprattutto per farne comprendere e condividere la *mission*. Il primo anno di corso (cioè il 2003) ha avuto per oggetto la fauna del Parco; il secondo anno, la vegetazione; l'anno prossimo (terzo ed ultimo), avrà per oggetto l'architettura e le attività umane.

Un caso singolare è rappresentato dal Parco Nazionale delle Cinque Terre: si tratta in effetti di un Parco caratterizzato da un ambiente particolarmente antropico, che necessita, per essere conservato e tutelato, di un recupero diretto del territorio nei termini di un ritorno alla coltivazione della terra. Poco meno della metà dei corsi attivati dall'Ente Parco in questione, sono stati indirizzati quindi al mondo dell'agricoltura: "Aggiornamento su costruzione di muretti a secco e interventi di manutenzione a basso impatto ambientale"; "Orientamento preformazione alla pratica degli antichi mestieri", solo per fare alcuni esempi; *"... poi cosa assurda dentro il corso di tecniche per la costruzione di muro a secco, su dodici ammessi (perché il corso era per dodici persone), dieci venivano da altre regioni, solo due venivano dalla provincia di Spezia, gli altri dieci venivano da Torino, Milano, Biella... da tutta Italia, fuorché da qui"* (Matteo Perrone, Parco Nazionale delle Cinque Terre).

Un'altra caratteristica atipica di questo Parco, consiste nel fatto che può quasi essere definito nei termini di un'azienda, nel senso che possiede delle attività produttive, quali un laboratorio per la trasformazione dei prodotti agricoli e, attraverso delle cooperative, gestisce cinque ristoranti. Anche in questo caso, i corsi indirizzati al personale che lavora all'interno di queste strutture ("Aggiornamento

su tecniche di accoglienza e qualità della ristorazione”; “Aggiornamento su marketing turistico e gestione del punto vendita”, ecc.), sono stati “aperti” all’esterno, orientando questo tipo di formazione anche a chi opera sul territorio privatamente, o a chi intendesse cominciare.

Ci sono anche altri esempi di “apertura” all’esterno di corsi inizialmente progettati come interni: il Parco Nazionale delle Dolomiti Bellunesi è il primo Parco in Europa ad avere ottenuto le certificazioni integrate ISO 9001 e ISO 14001; per imparare a “lavorare in qualità”, secondo questi sistemi, sono chiaramente stati attivati dei corsi di formazione e quando è stato realizzato quello per valutatore di sistemi qualità, sono stati informati e invitati anche gli altri enti pubblici presenti sul territorio.

Tra le attività formative indirizzate all’esterno, va sicuramente citata quella rivolta ad una figura che potrebbe ai più apparire quasi paradossale, visto che si sta parlando di Parchi Nazionali, ovvero il cacciatore: in molti Parchi (e non solo) esiste il problema dell’eccessivo numero di ungulati e, in particolar modo, di cinghiali, rendendo necessaria la decisione di procedere all’abbattimento selettivo.

Nel Parco Nazionale dei Monti Sibillini, dell’Aspromonte e dell’Arcipelago Toscano, sono stati fatti dei corsi di formazione indirizzati, per l’appunto, ai cacciatori, che sono stati abilitati come operatori di selezione. Con la Forestale e in determinati periodi, secondo, ovviamente, un piano di gestione faunistico, vengono utilizzati proprio per gli abbattimenti selettivi.

Sempre in Aspromonte, per ben quattro anni consecutivi (dal 2001 al 2004, compresi) è stato attivato un corso di giornalismo ambientale e, negli anni 2001 e 2002, di scrittura creativa.

Un esempio di grande sforzo per dare una organica e strutturata configurazione a quella che viene definita una “*forte richiesta esterna di formazione*” (G. Netto), ci viene fornito dal Parco Nazionale d’Abruzzo, Lazio e Molise, che, all’interno del Servizio Educazione, ha “dato alla luce” una vera e propria scuola di formazione, per la quale si sta procedendo per il riconoscimento regionale come ente accreditato. La Scuola di Formazione per la Natura, con sede a Villetta Barrea, presso il Centro Operativo di Educazione Ambientale, ha esattamente lo scopo di rendere ancora più strutturato, all’interno del sistema Parco e all’interno dell’Ente, un luogo di confronto e di elaborazione di esperienza, da un lato, utile alla gestione del Parco, dall’altro, utile al confronto sia con i tecnici esterni, che con il territorio. Inoltre, la Scuola di Formazione per la Natura propone “un’esportazione” di tutto questo elaborato, attraverso corsi di formazione esterna per gruppi precostituiti, nonché attraverso l’offerta singola, di corsi messi sul mercato e indirizzati a chiunque volesse partecipare, come, ad esempio, i corsi sulla comunicazione. Un aspetto particolarmente sottolineato di questa scuola, è esattamente la possibilità di confronto di modelli, di esperienze, di know-how tra le varie Aree Naturali Protette, unita alla possibilità di lavorare assieme su problematiche comuni.

Proprio a questo riguardo, ci sono realtà di progettazione formativa rivolta specificamente alla condivisione di alcune esperienze, con le altre Aree Protette d’Italia. Il personale del Servizio Turistico del Parco Nazionale del Gran Paradiso, dopo aver “sperimentato” un corso sul marketing turistico e la comunicazione, realizzato in collaborazione con la Scuola di Amministrazione Aziendale di Torino, e dopo averlo ritenuto di estremo interesse, lo ha proposto a funzionari e dirigenti di altri enti parco. L’iniziativa, della durata di una settimana, ha visto la partecipazione di una ventina di rappresentanti (compresi alcuni Direttori), provenienti da Parchi di tutt’Italia.

Un'esperienza di condivisione che denota una forte volontà di confronto -ma che denota anche una massiccia presenza, sul mercato, di un'offerta formativa troppo generica rispetto alla specificità di un Ente Parco- è rappresentata dall'autoformazione, attraverso la creazione di un gruppo di lavoro, all'interno degli uffici tecnici dei Parchi Nazionali del Centro-Nord: da circa tre-quattro anni, vengono organizzate riunioni a cadenza più o meno semestrale, per la condivisione di esperienze su singoli settori d'azione, con lo scopo di evidenziare i problemi incontrati e le soluzioni trovate.

Si vuole ora segnalare un aspetto, parso di estremo interesse, emerso all'interno dell'intervista effettuata a Matteo Perrone, per il Parco Nazionale delle Cinque Terre: alcuni specifici corsi, anche piuttosto impegnativi da un punto di vista di ore previste, realizzati sulla base del progetto di incentivo al recupero del territorio di cui si è già parlato, erano rivolti esclusivamente a disoccupati. Per quanto sia stato precisato, durante l'intervista, che *“il Parco non si propone come Ente di formazione”* (M. Perrone) e che questa formazione era mirata, perché inserita all'interno di uno specifico progetto, nato da una ben individuata necessità (*“il problema è che qui l'età media di chi coltiva la terra è sopra i settant'anni”* e *“per gestire il paesaggio delle Cinque Terre bisogna intervenire sul territorio e tornare a coltivare la terra”* -M. Perrone), si ritiene comunque giusto dare rilievo ad un aspetto della formazione professionale, di cui si è già parlato nel precedente capitolo di questo scritto: i disoccupati, così come i lavoratori a più alto rischio di esclusione dal contesto lavorativo, sono anche i più “dimenticati” dai circuiti formativi. Coloro che più necessitano di entrare all'interno di un percorso di qualificazione e di professionalizzazione, sono regolarmente coloro per i quali l'accesso a queste opportunità è più difficoltoso, con una evidente negazione dell'istanza fondante della risorsa formazione. Senza avere di certo trascurato che “l'oggetto” di questa ricerca consiste in un'indagine sulla situazione attuale della formazione professionale all'interno dei

Parchi Nazionali, che per loro natura perseguono obiettivi e finalità ovviamente differenti rispetto a quelle di un ente nato come ente di formazione, si è comunque voluto dare spazio alle parole del Dott. Perrone: *“l’esperto di costruzione di muri a secco, di fatto è un manovale, però un manovale che ha la possibilità di acquisire una certa professionalità specifica su una cosa che poi, alla fine, è molto strettamente collegata al territorio.”*

Non è in effetti un caso che questa rientri tra le iniziative attivate a seguito di un progetto cofinanziato dall’Unione Europea (il PO Obiettivo 3 FSE 2000-2006) e che coinvolge, oltre l’Unione Europea, anche il Ministero del Lavoro, la Regione Liguria, il Parco Nazionale delle Cinque Terre e alcuni altri Parchi Regionali liguri.

Il Fondo Sociale Europeo rappresenta (almeno sulla carta) lo strumento finanziario dell’Unione volto a sostenere la strategia europea per l’occupazione, al fine di prevenire e combattere la disoccupazione ed investire nelle risorse umane. Le azioni del FSE sono rivolte in generale a tutti i cittadini dell’Unione Europea, ma la maggior parte degli interventi è tuttavia indirizzata a categorie specifiche di destinatari, tra cui anche i disoccupati.

7. I FINANZIAMENTI

Proprio a questo riguardo, da un punto di vista squisitamente economico (aspetto non certo trascurabile, quando si parla di formazione), da chi sono finanziate tutte le attività oggetto di questa ricerca?

Per quanto riguarda il personale dipendente, essenzialmente, dall’Ente Parco: esiste, per ogni Ente Pubblico, una specifica voce di bilancio, obbligatoria per legge, che prevede, come da contratto di lavoro, l’1% del monte salario destinato e vincolato alla formazione del proprio personale.

Per ciò che riguarda la formazione del personale in convenzione (o in collaborazione), nonché per ciò che riguarda figure professionali esterne, è abbastanza comune che vi siano casi di integrazione con finanziamenti regionali; dell'Università -per la collaborazione a progetti di ricerca vari- e, come si stava dicendo, del Fondo Sociale Europeo, a cui, però, a volte si preferisce rinunciare per la difficoltà creata dalle tante (troppe) complicazioni legate alla richiesta del finanziamento.

Fanno eccezione il Parco Nazionale dell'Asinara, così come quello del Vesuvio, che, risiedendo in una regione Obiettivo 1 (in Sardegna il primo, in Campania il secondo), sono più agevolati nel conseguimento di questi fondi.

Solo nel Parco Nazionale del Circeo, i finanziamenti stanziati per le attività formative del personale del Corpo Forestale che vi opera, sono rappresentati esclusivamente da finanziamenti pubblici, del Ministero dell'Agricoltura, del Ministero dell'Ambiente e, in qualche caso, del Ministero della Pubblica Istruzione: non trattandosi di personale dipendente dell'Ente (per il quale la legge prevede uno specifico capitolo di bilancio, come da contratto), unito al fatto che l'ente gestore del Parco, inteso proprio come Ente Parco, non è attualmente ancora stato costituito, ma, soprattutto, in considerazione del fatto che è quasi sempre il Ministero di appartenenza ad attivare i corsi per il Corpo, è poi quest'ultimo che li finanzia.

In nessun caso sono previste forme di autofinanziamento da parte del personale (dipendente e non), per accedere a percorsi di formazione e aggiornamento professionale.

8. OBIETTIVI E FINALITA' DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

Entrando nello specifico degli obiettivi dei corsi di formazione, o comunque delle attività, di cui si è sin qui detto, la finalità presente nel 100% dei casi è quella di acquisizione di competenze tecnico-professionali, definite nei termini di capacità lavorative finalizzate all'aumento di conoscenze precisate.

Una tale unanimità di risposta rivela, a mio giudizio, un non avvenuto completo superamento della “storica” e “tradizionale” definizione di competenza, intesa come l'insieme di quelle abilità e capacità associate all'esecuzione di uno specifico compito o lavoro: “in altri termini, storicamente, competenza ha significato saper fare una certa cosa (know-how) in relazione ad un dato ruolo-mansione da svolgere. [...] Il concetto di know-how, come saper fare precodificato, ristretto all'esecuzione del compito, è stato superato, infatti, a favore di un'idea di competenza allargata che si caratterizza evidentemente in termini di apertura, flessibilità, trasversalità.⁽⁴⁾”

E' sicuramente vero che all'interno della formazione rivolta alle figure professionali operanti nel settore di educazione ambientale, sono rintracciabili chiari obiettivi di acquisizione di competenze relazionali, comunicative, di dinamiche dei gruppi e capacità di accoglienza (che poi, nel caso specifico di un addetto ad un punto informativo, di un interprete naturalista, o di un educatore, non sono anche queste competenze tecnico-professionali?); semplicemente, dalle risposte emerge un bisogno formativo più legato all'acquisizione di competenze tecniche e operative: per usare un'espressione molto diffusa in ambito pedagogico e andragogico, più legato all'area del saper fare che del saper essere.

La forte esigenza di trasversalità avvertita e dichiarata soprattutto all'interno dell'Ente dei Parchi Nazionali del Gran Sasso Laga e dei

⁽⁴⁾ M. L. Iavarone, *Abilità/competenza*, in V. Sarracino, N. Lupoli, *Le parole chiave della formazione*, Tecnodid Editrice, Napoli, 2003, p. 9.

Monti Sibillini, è concepita come la necessità, per il personale dipendente, di una competenza allargata e, per l'appunto, trasversale a tutti i settori di intervento. Il più volte citato problema della carenza di personale, rende inevitabile, soprattutto poi per le figure apicali di servizio, occuparsi di questioni afferenti a più aree professionali, che implicano quindi competenze tecniche anche molto diverse.

L'esigenza di trasversalità che emerge, dunque, più che essere riferita a competenze di tipo relazionale, diagnostico, di problem solving, ovvero "... competenze comuni ad una larga gamma di situazioni non relative alla situazione lavorativa specifica⁽⁵⁾", sembra più legata ad un discorso di non settorialità e di non eccessiva specificità del proprio contesto professionale, in una direzione che non voglia rendere le persone tecnicamente perfette in un discorso specialistico, ma maggiormente "preparate" all'interno di un quadro culturale ben più ampio: *"perché poi, alla fine, se mi occupo di promozione del turismo, comunque ho dovuto imparare che ci sono le conferenze di servizio per fare la segnaletica, quali sono le caratteristiche necessarie che la segnaletica può avere per poter essere posizionata in un posto piuttosto che in un altro [...]. La base per tutti è che dietro a qualsiasi cosa che facciamo, c'è una procedura amministrativa e, non avendo una formazione in diritto amministrativo, chiunque all'interno dell'Ente in qualche modo deve aver imparato un minimo di procedura amministrativa [...]"* (M. L. Talamè).

Infine, presso diversi Parchi, sono stati attivati dei corsi per l'acquisizione di quelle che, un tempo definite come competenze trasversali, oggi rappresentano delle competenze di base: l'informatica e l'inglese. Nel Parco Nazionale d'Abruzzo questi corsi sono stati attivati in collaborazione con i CTP (Centri Territoriali Permanenti).

⁽⁵⁾ G. Alessandrini, *Manuale per l'esperto dei processi formativi*, Carocci Editore, Roma, 1998, p. 156.

9. LA DIDATTICA

Per quanto riguarda la didattica utilizzata, alle lezioni d'aula vengono pressoché sempre affiancate “*lezioni in campo*” (F. Penasa), più o meno strutturate e articolate.

La scelta di utilizzo di una didattica d'aula piuttosto che di una didattica sul campo, dipende chiaramente dal tipo di apprendimento che si vuole veicolare: corsi sul marketing turistico, sono costituiti da lezioni frontali; gli aspetti inerenti il monitoraggio faunistico e la radiotelemetria, non possono che essere appresi tramite una didattica sul campo. Molto spesso, all'interno di uno stesso corso, sono assolutamente presenti più metodologie: alla lezione frontale viene assegnato un introduttivo ruolo di presentazione della materia o dell'argomento di cui si vuole trattare, per poi lasciare ampi margini alle attività pratiche, ai laboratori, alle escursioni sul territorio, alle esercitazioni, nonché a vere e proprie tipologie di formazione sul campo.

Esiste una certa convinzione di fondo che l'apprendimento risulti meglio veicolato da metodologie attive: per quanto, comunque, risulti inimmaginabile un corso di formazione o di aggiornamento totalmente privo di lezioni teoriche (soprattutto poi se si riferisce ad aspetti che difficilmente possono prescindere da attività d'aula, quali, per esempio, gli aspetti legislativi), nella maggioranza delle situazioni, viene sottolineata l'importanza della “pratica”, se si vuole realmente trasformare la trasmissione di nozioni in effettiva acquisizione.

Una metodologia didattica risultata di straordinario interesse, per l'alto grado di sofisticazione e la grande componente innovativa, è quella adottata all'interno dei seminari di interpretazione naturalistica, della Scuola di Formazione per la Natura, nel Servizio Educazione del Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise: dopo quello che viene definito un breve, ma necessario, excursus storico delle nozioni di interpretazione e comunicazione applicate alla natura, si esce sul

campo e il gruppo dei partecipanti viene trattato come fosse un gruppo di visitatori o un gruppo di scolari (a seconda del target d'utenza che si è presa in considerazione). Dopodiché viene eseguita un'analisi tecnica di ciò che è stato fatto, ovvero, delle ragioni per cui è stato fatto e delle modalità; al rientro in aula viene “svelata” la parte metodologico-teorica alla base dell'impianto dell'intervento a cui si è appena assistito, attraverso un'analisi della fase progettuale dell'attività presentata e degli strumenti utilizzati per la realizzazione: *“si disseziona proprio lo strumento progettuale, passo passo”* (G. Netto).

Segue una seconda giornata in cui si richiede ai partecipanti di “costruire” un prodotto di questo tipo, a titolo di esercitazione. A questo primo livello succedono livelli sempre più specifici, che giungono a culminare in un “prodotto” comunicativo, avente per oggetto una ben individuata tematica naturalistica, quale, ad esempio, l'importanza della presenza degli insetti all'interno del Parco, costruito con una metodologia che sappia veicolare la consapevolezza della rilevanza del ruolo degli insetti all'interno di un ecosistema.

Le attività di interpretazione, per loro natura intrinseca, sono forse quelle che si prestano più di altre, all'utilizzo di differenti tecniche didattiche, combinabili ed integrabili tra loro: dalla semplice enunciazione, alla proiezione di materiale audio-visivo; dalla visita guidata (in un museo, in un centro di recupero per la fauna, ecc.), all'allestimento di mostre, nonché alle attività lungo i sentieri natura, sono davvero molte e variegate le possibilità.

Sempre in ambito interpretativo e comunicativo del Servizio Educazione del Parco d'Abruzzo, all'interno dei percorsi formativi di coloro che diverranno interpreti, va rilevato anche “l'utilizzo” di veri e propri attori per lo sviluppo di tecniche di comunicazione, *“per far crescere, per “tirare fuori” ad ognuno degli interpreti le loro capacità, e renderli consapevoli di queste capacità, perché altrimenti questo diventa un collo di bottiglia: se hai tutto il resto, però non hai*

questa spigliatezza, o comunque non hai questa abilità, o semplicemente non ne sei consapevole, non l' hai "tirata fuori" Da lì si capisce chi è più da dietro il palco e chi è più da fuori, diciamo" (G. Netto).

Davvero un interessante esempio di coerenza rispetto ad un ben più frequente sbandieramento dell'importanza, dell'efficacia e del prestigio delle metodologie didattiche attive, proclamata attraverso la proiezione di slides.

CAPITOLO IV

IPOTESI DI INTERVENTO: OLTRE LO STATO DELL'ARTE

1. ANALISI DELLE ESIGENZE E PROPOSTE

Dovrebbe essere di evidenza quasi banale l'idea che qualsiasi proposta di intervento, realmente interessata a porsi come utile strumento operativo all'interno di una data realtà, non possa che nascere poggiandosi sulla base di un altrettanto reale bisogno. E' dunque solo tentando un'analisi delle esigenze e delle necessità, esplicitamente citate o implicitamente emerse all'interno delle interviste realizzate, che sarà poi possibile tentare la formulazione di eventuali azioni da intraprendere, in base all'individuazione di più specifiche "aree di intervento".

Da un punto di vista prettamente organizzativo, un interessante dato, sul quale -si precisa subito- non si ritiene certo la formazione lo strumento deputato ad "intervenire" in prima istanza, che però riveste un fondamentale ruolo nella definizione e nella scelta delle figure professionali che poi di fatto lavorano per un Parco Nazionale, è la pressoché totale assenza, all'interno della Legge quadro, di più precise indicazioni in merito all'organizzazione e alla suddivisione degli specifici servizi che devono caratterizzare un Ente Parco. Il Legislatore, accanto ad un'accurata e dettagliata individuazione degli organi "politici" e di governo dell'Ente, non sembra esprimersi con altrettanta precisione per quanto riguarda gli aspetti più strettamente gestionali.

A livello di configurazione organizzativa degli Enti Parco, infatti, è facilmente rilevabile l'esistenza di una indubbia (e non sempre necessaria) eterogeneità, dovuta alle differenti proposte di ogni singolo Consiglio direttivo, in merito alla definizione della pianta organica e, quindi, di ordinamento dei servizi interni all'Ente.

Senza voler minimamente trascurare che la gestione di un Parco Nazionale non può (e non deve) prescindere dalle caratteristiche naturali dell'area protetta in questione, dal territorio su cui si estende, nonché dagli aspetti antropici peculiari di quel territorio, credo si possa in ogni caso ritenere auspicabile un'integrazione del testo unico di legge, con maggiori e più chiari riferimenti normativi in fatto di assetto organizzativo e gestionale, all'interno di un quadro non rigido, ma che permetta comunque di rendere maggiormente definibile un ente quale l'Ente Parco (che rischia, diversamente, di rimanere una generica Pubblica Amministrazione) ma, soprattutto, che renda maggiormente precisabile e assimilabile, a livello nazionale, l'inquadramento professionale delle figure che vi operano.

E' d'altronde sicuramente vero che la Legge quadro sulle Aree Naturali Protette è una legge piuttosto recente, esattamente come lo sono la gran parte degli attuali Parchi Nazionali e, come del resto, lo è l'istituzione stessa di uno specifico Ministero per l'ambiente: in Italia, si stanno forse creando ora i precedenti per un reale funzionamento comunemente orientato.

Entrando nel merito delle esigenze formative, si è già in parte avuto modo di rilevare come le competenze richieste a chi lavora per un Ente Parco, non trovino sempre particolare corrispondenza all'interno di percorsi che non siano stati creati "ad hoc", o che non rivelino una costruzione piuttosto personalizzata del proprio curriculum: lungi dal voler attribuire al percorso istituzionale un valore tanto assoluto

quanto anacronistico, si ritiene ad ogni modo che, almeno per quanto riguarda l'iter accademico, debba essere colmata più di una lacuna.

I professionisti della gestione delle Aree Protette, in ben più di un caso, avvertono chiaramente l'esigenza di percorsi formativi maggiormente progettati per le specificità dei ruoli e delle mansioni loro richieste, nonché maggiormente professionalizzanti in termini di indirizzi specialistici.

Sicuramente, gli Enti Parco si sono già da tempo (giustamente) orientati ad un discorso di attivazione di collaborazioni con le Università, per attività di ricerca, svolgimento di tesi di laurea, attivazioni di stages, nonché interventi di docenza.

Ovviamente ritenendo questa una giusta strada da continuare a percorrere, si vuole sottolineare la strategica importanza che assume il ruolo di specifiche convenzioni con le più diverse facoltà, proprio per ciò che riguarda l'accoglienza di studenti tirocinanti. Sono ormai numerosissimi i corsi di laurea che prevedono, all'interno del proprio percorso, l'obbligo allo svolgimento di diverse centinaia di ore di tirocinio: la presenza di uno stagista (non ancora uscito dal circuito universitario) presso un Ente Parco, non è solo l'occasione per l'Ente di ricevere un aiuto -per quanto prezioso- nello svolgimento delle proprie attività, ma, attraverso la definizione della convenzione e la caratterizzazione del progetto di tirocinio, può rappresentare il primo grande passo proprio nella direzione di una più specifica formazione delle professionalità e dei professionisti che operano (o che opereranno) nei Parchi.

Non ci si sta riferendo a precise convenzioni (per quanto anch'esse indispensabili) solo con i corsi di laurea considerati forse più scontati, all'interno di un discorso avente per oggetto le aree naturali, ma, in un'ottica di massima trasversalità, con tutti quelli che possono poi avere come risolto un ambito di impiego presso un Ente Parco.

Un esempio per tutti: in qualsiasi Parco Nazionale è presente un programma o un progetto, differentemente articolato da caso a caso, di educazione ambientale, di interpretazione naturalistica e di attività didattica con le scolaresche. Quanti sono a conoscenza che all'interno del corso di laurea in Scienze dell'Educazione, è previsto l'obbligo, da oltre dieci anni, ad un'attività di tirocinio, per gli iscritti in regime di vecchio ordinamento, non inferiore alle quattrocento ore, passate a trecento con il nuovo?

Proprio alla luce delle recenti introduzioni, all'interno del corso di laurea in questione, di specifici insegnamenti di educazione ambientale, ma soprattutto alla luce del fatto che la figura professionale dell'educatore ambientale è sicuramente una di quelle maggiormente escluse da un chiaro percorso di studi istituzionale, è mia opinione che, per un Ente Parco, rappresenti una grande opportunità entrare nell'elenco ufficiale degli enti convenzionati con una facoltà come quella di Scienze della Formazione, per lo svolgimento delle attività di tirocinio. Un'opportunità (ovviamente non l'unica esistente) di inserirsi in modo attivo e partecipato, nell'iter formativo e professionalizzante di questa figura, ma dall'interno di un percorso accademico.

Anche se appartenente ad un altro indirizzo (quello dei formatori), dall'elenco degli enti convenzionati, durante la scelta del progetto cui richiedere di partecipare, quanto avrei voluto trovare un'Area Naturale Protetta tra le offerte di tirocinio!

Non solo le Università per i Parchi, ma anche i Parchi per le Università: sempre per continuare dall'esempio proposto, questi nuovi percorsi universitari, che includono l'educazione ambientale quale disciplina di insegnamento, quanto si sono realmente interessati, in fase di definizione dei programmi didattici, di chi di educazione ambientale si occupa tutti i giorni, sul campo? Perché non coinvolgere concretamente anche i responsabili dei vari Servizi Educazione e Comunicazione, o Uffici Educazione Ambientale, presenti negli Enti

Parco, per una progettazione didattica, se non proprio concertata, quantomeno partecipata?

Gli studenti di una qualsiasi città d'Italia, che inseriscono questa disciplina all'interno del loro piano di studi, sapranno mai che nel Parco Nazionale d'Abruzzo esiste una Scuola di Formazione per la Natura, in cui si fanno delle straordinarie sperimentazioni didattiche, soprattutto per quanto riguarda l'interpretazione naturalistica? Sapranno mai che nel Parco Nazionale delle Cinque Terre esiste un programma di educazione ambientale definito *Università del paesaggio*?

Gli stessi detentori di questi insegnamenti, sono al corrente che nel Parco Nazionale del Gran Paradiso si stanno attendendo i finanziamenti per un progetto denominato *Piano strategico per l'educazione ambientale*, che prevede al proprio interno anche un quadro di riferimento, a partire dal contesto internazionale?

Questo è solo un esempio, anche se parso molto emblematico di una situazione piuttosto generalizzata pure alle figure professionali per le quali esistono corsi di laurea corrispondenti: ritengo debba fare riflettere il fatto che all'interno di una facoltà come quella di Medicina Veterinaria, non esista la possibilità di specializzarsi in fauna selvatica; che in un paese in cui esistono delle aree naturali marine di valore inestimabile, l'attuale responsabile del Servizio Conservazione del Parco Nazionale dell'Asinara, dopo la laurea in Scienze Naturali, si sia specializzato nelle scienze del mare all'estero.

Personalmente ritengo che sia esattamente questa una delle strade che urge intraprendere: una maggiore compenetrazione tra il mondo accademico e le peculiarità delle professionalità operanti in un settore della portata e della valenza (altrettanto urgente) come quello di tutela e conservazione del patrimonio ambientale.

Una strada forse già in parte spianata, in cui è possibile rintracciare un prezioso precedente: il Gran Paradiso e l'Università della terza età.

Sulla base dell'esperienza e dell'organizzazione di questo corso universitario triennale, avviato nell'anno accademico 2003-2004 e avente per oggetto le Aree Naturali Protette, la ragione della loro istituzione e le modalità di funzionamento, si possono probabilmente cominciare ad ipotizzare percorsi analoghi, pensati e debitamente progettati anche per chi non è già in pensione e, magari, un giorno ricoprirà un ruolo all'interno di un Ente Parco.

Non è solo nell'iniziale percorso formativo istituzionale che si rilevano limiti e carenze delle attività formative: anche a livello di offerta del mercato, è in alcuni casi emersa una chiara percezione della scarsa funzionalità di sistemi attivati da strutture esterne ad un Ente Parco, quali, ad esempio, agenzie di formazione per personale pubblico, perché *“troppo generici rispetto alla specificità di un Ente Parco Nazionale, che ha caratteristiche molto precise: ragione per cui nella seconda fase abbiamo deciso di crearci da soli dei, diciamo, moduli di formazione specifica, contattando singoli esperti e professionisti, chiedendo un corso ad hoc per noi [...]”* (Andrea Gennai, Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi).

Precisando subito (ma rimandandone, per ora, i dettagli) che esistono anche agenzie specializzate nella formazione professionale per Parchi e Riserve Naturali, è esattamente da questa esigenza e dall'idea di “costruirsi in casa” dei percorsi formativi ad hoc, assolutamente “confezionati su misura”, a proprio uso e consumo, che si vuole partire per esprimere alcune valutazioni.

Nell'attesa, soprattutto per ciò che riguarda determinati settori e servizi, di una crescente offerta formativa, sempre più interessata alle caratteristiche distintive delle attività e dei ruoli esistenti all'interno di un Ente Parco, credo che i “Parchi” stessi possano cominciare (e, in più di un caso, si è effettivamente cominciato) a fare molto per sé.

Il primo dato che, da osservatrice esterna, si è ritenuto di percepire con una certa chiarezza, è la mancanza di un effettivo, complessivo e coordinato sistema di comunicazione tra gli Enti di tutti i Parchi: per quanto la stessa Legge quadro preveda che ogni Ente Parco abbia un proprio statuto (deliberato dal Consiglio direttivo e legittimato dal Ministero dell'Ambiente), un proprio regolamento (disciplinante l'esercizio delle attività consentite all'interno del territorio del Parco) e un proprio Piano per il Parco (lo strumento che persegue la tutela dei valori naturali, ambientali, storici e culturali presenti nell'area tutelata), deve comunque, a mio parere, rimanere sempre centrale e predominante quella che è l'istanza fondante di un'area protetta, la sua stessa ragione di esistere.

Sottolineando nuovamente l'indiscutibile ruolo rappresentato dalla specificità di ogni singolo territorio e ambiente, si vuole mettere in rilievo il fatto che le finalità perseguite in termini di obiettivi di tutela, conservazione, promozione, valorizzazione, accettazione, condivisione e, perché no?, amore per uno dei più preziosi patrimoni di cui disponiamo, sono le stesse per tutte le aree protette. Così come sono gli stessi molti dei diversi aspetti gestionali, amministrativi e tecnici, assolutamente peculiari di un Ente Parco Nazionale.

Un'idea, forse ambiziosa, ma non impraticabile, nata proprio dalla semplice constatazione che, presso ciascun Ente, sembri mancare una chiara cognizione di ciò che stanno facendo gli altri, di come stanno lavorando e dei progetti che si stanno realizzando, è rappresentata dall'ipotesi di messa in rete dei Parchi: una sorta di "Parchi in rete", comprendente tutti gli Enti Parco, ma in particolare gli Enti che gestiscono territori con caratteristiche geomorfologiche, faunistiche e antropiche comuni.

Una rete che non assolvere al solo compito di dare informazioni, per quanto aggiornate, su come ci si sta muovendo nella gestione e nell'organizzazione stessa dei servizi e del lavoro (finalità già in buona parte, probabilmente, assolta da un sito internet), ma,

soprattutto per quanto riguarda quelli che potremmo definire Parchi simili -o con problematiche simili- una rete che, proprio in un'ottica di assoluta consapevolezza della comunanza di finalità, possa rappresentare un primo valido strumento di autoformazione, nonché di preziosi scambi.

Le problematiche inerenti la gestione, il coordinamento e lo svolgimento delle quotidiane attività di un Ente Parco, per loro intrinseca natura non possono possedere confini territoriali: la complessa realizzazione di un progetto di salvaguardia e tutela del lupo appenninico, che, per poter realmente garantire la conservazione di questa specie (ma avremmo potuto dire dell'orso marsicano, o della lince europea), deve necessariamente e preliminarmente conciliare gli interessi di tutte le parti sociali presenti su di un territorio (dal protezionista al pastore, dal naturalista al cacciatore), non può essere una problematica "personale" e soggettiva di ogni specifico Ente.

L'ottica della rete, vuole essere soprattutto questa: il conseguimento di obiettivi comuni attraverso strutturati meccanismi di scambio, come, per altro, si sta già in parte realizzando assieme a parchi esteri. Se si riesce a costruire una rete delle aree protette alpine, comprendenti tutta una serie di Parchi della Slovenia, della Francia, ecc., è davvero così impercorribile una strada che possa portare, a livello di intero territorio nazionale, ad un'attività maggiormente compartecipata e, di conseguenza, condivisa?

Di fronte alla formazione di figure quali le guide ufficiali ed esclusive del Parco, tanto per citarne una tra quelle maggiormente coinvolte in attività formative, due Parchi piuttosto lontani tra loro in termini di distanza, quali, ad esempio, lo Stelvio e il Gran Sasso e Monti della Laga, si ritrovano avvicinati nella scelta di privilegiare la figura della guida alpina per le attività di accompagnamento e di visita del Parco, essendo entrambi caratterizzati da territori di media e alta montagna:

non varrebbe la pena prendere in considerazione l'ipotesi di un costruttivo confronto tra due sistemi attivati per la selezione, la formazione e l'aggiornamento di figure che hanno così tanto in comune?

Ma una rete che possa anche -tanto per rimanere in tema di esigenze esplicitate- fornire agli Enti più giovani dei preziosi suggerimenti, se non delle vere e proprie metodiche operative, attingendo da quelle che sono le realtà più consolidate, maggiormente esperte, con una assodata configurazione organizzativa, nonchè un percorso gestionale avviato e rodato.

E' proprio questo uno dei ruoli cui gli Enti rappresentativi di quelli che, nelle interviste, vengono spesso definiti i "Parchi storici", non si devono a mio parere sottrarre: fungere, in un certo senso, da locomotrici per quelli che stanno vivendo una fase -anche in questo caso, per utilizzare un'espressione presente in una delle interviste- embrionale, o che, pur essendo già entrati in uno stadio successivo, hanno comunque meno di dieci anni di vita.

Entrando ora più specificatamente in ambito di iniziative formative, si vuole proprio partire dalla difficoltà riscontrata nell'indagare l'aspetto più squisitamente quantitativo delle attività mediamente realizzate.

L'assenza di uno specifico ufficio dedicato, come si è già avuto modo di dire, rende questo "settore" piuttosto sezionato e suddiviso per singoli servizi: ragione per cui una figura operante all'interno dell'area amministrativa non è necessariamente informata di ciò che avviene a livello di rilevazione del fabbisogno formativo, di corsi progettati e attivati, di eventuali aggiornamenti svolti o in programma, all'interno di un'altra area di lavoro. A ciò va unito il fatto che le persone operanti all'interno di un Ente Parco, non hanno cominciato a lavorarvi inevitabilmente dal momento della sua istituzione

(soprattutto poi se parliamo di Parchi con settanta-ottanta anni di storia) e, quindi, non si rivelano, il più delle volte, informate della situazione, a livello di attivazione o partecipazione ad interventi formativi, antecedente il loro arrivo.

Questa, la ragione per cui potrebbe essere interessante l'idea di creare un sistema che consenta una sorta di "memoria storica" delle progettazioni e delle realizzazioni di corsi, aggiornamenti, seminari e convegni, direttamente attivati dall'Ente, o commissionati ad agenzie esterne: un "archivio", cartaceo o virtuale, in cui far confluire tutte le informazioni e il materiale relativo all'attività formativa di tutti i servizi dell'Ente e, in particolar modo, soprattutto alla luce della recente normativa, da cui reperire con facilità e immediatezza i vari piani annuali formativi, che di anno in anno saranno predisposti.

Un'eventuale decisione di collegare, unire e integrare gli ipotizzati archivi, potrebbe dare corpo ad una forse ancor più interessante idea di realizzazione di una vera e propria banca dati, relativa alle attività formative dei Parchi Nazionali, nonché di quelli Regionali e di tutte le Aree Protette in generale.

Non si vuole certo rinnegare quanto già sostenuto a proposito del fatto che un Ente Parco non sia un ente di formazione e che, di conseguenza, l'attività formativa non possa che rivestire una percentuale minima rispetto a pressoché tutte le altre attività; però, la circolarità (di cui -ancora una volta- si è già parlato) esistente tra lavoro, formazione e apprendimento, all'interno di quel processo di professionalizzazione che, per essere tale, non può prescindere da un progetto di crescita professionale, rende la possibilità di "accedere" ai processi o ai progetti di professionalizzazione sperimentati dagli altri, una grande risorsa per tutti.

E in quel "per tutti", non sono comprese solo le Aree Protette: il mondo della formazione, tanto impegnato a disquisire di formazione di secondo e terzo livello, decisamente ancora troppo spesso in esplicito riferimento ad una ormai "inflazionata" formazione

aziendale, meglio ancora se manageriale, non potrà, a mio parere, trascurare ancora per molto la straordinaria portata, da un punto di vista della quantità e della varietà delle figure professionali, e di tutta la derivante vastità di competenze a queste figure richieste, di un'organizzazione quale un Ente Parco.

Personalmente non mi risulta di facile comprensione come, a tutt'oggi, un ente con le caratteristiche sopra descritte e che, in ogni caso, rappresenta una Pubblica Amministrazione, sia stato così poco esplorato dai professionisti della psicosocioanalisi organizzativa e della formazione professionale.

Forse è veramente anche una questione di contropartita economica e di leggi di mercato... Ma questa, per ora, è un'altra storia.

Per concludere questa prima parte, riguardante le due ipotesi sin qui avanzate (costruzione di una rete tra i Parchi e realizzazione di una banca dati delle attività formative), si ritiene di individuare nella Federazione Italiana Parchi e Riserve Naturali (Federparchi), il soggetto più indicato alla progettazione e al coordinamento di un'eventuale declinazione effettiva delle suddette ipotesi, essendo un'associazione culturale e di promozione sociale non commerciale, costituita per rappresentare Enti e soggetti pubblici, nonché privati gestori, delle aree protette italiane.

L'art. 4 dello Statuto -adottato nell'Assemblea di Torino del 10 ottobre 2002- avente per oggetto gli scopi dell'Associazione, prevede esattamente la promozione della creazione di un sistema nazionale delle aree protette, nonché “[...] la collaborazione, la circolazione delle informazioni, lo scambio delle conoscenze e delle esperienze tra le aree protette [...]”.

Un significativo e prezioso esempio, al quale ispirarsi o, esattamente sulla base del quale, eventualmente procedere, previe le necessarie integrazioni, è sicuramente rappresentato dal Centro Documentazione Aree Protette di Montorio al Vomano (in provincia di Teramo),

all'interno del Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga: nato esattamente per raccogliere informazioni e documenti sulle diverse tematiche riguardanti le aree protette italiane, fa però, chiaramente, particolare riferimento al Parco in cui risiede.

Organizzato in una sezione bibliografica (comprendente una Biblioteca specializzata, una Banca bibliografica ed un'altrettanto specializzata Emeroteca); una sezione iconografica (composta da una Banca Immagini, un Archivio Video e un Archivio CD Rom), nonché una sezione cartografica, grazie all'utilizzo di supporti informatici dinamici e ad un'ampia disponibilità di materiale specializzato, il CeDAP consente sia forme di documentazione di base, che ricerche bibliografiche avanzate, compreso tutto ciò che riguarda corsi di formazione, seminari, workshop di aggiornamento per i dipendenti e i collaboratori dell'Ente⁽¹⁾.

Sulla base, quindi, di un'esperienza e di un modello già esistente, parso particolarmente ben progettato ed organizzato, si ritiene possibile la costruzione di una banca dati, che raccolga quanto più materiale inerente le attività formative che si svolgono all'interno dei Parchi, magari da far confluire in un vero e proprio centro documentazione, per essere reso consultabile e fruibile (soprattutto da chi non ha ancora sviluppato una consolidata esperienza), ma anche per non perdere traccia e “memoria” di importanti e preziose sperimentazioni.

Per entrare nello specifico degli aspetti “qualitativi” dell'attività formativa che si ritiene confacente alle mansioni di un Ente Parco Nazionale, quelle che in apertura di capitolo sono state definite “aree di intervento” e che -non deve meravigliare- sostanzialmente coincidono con i principali settori o servizi presenti all'interno di un Ente Parco, risultano essere le seguenti:

⁽¹⁾ Vedi www.gransassolagapark.it

- l'area della conservazione e della tutela: indiscutibilmente l'istanza fondante di un'Area Protetta, la sua principale ragione d'essere, la sua prioritaria finalità. Rientrano all'interno di quest'area le competenze specifiche alla "[...] conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici; [...]" (Comma 3, Art. 1, L. 394/91);
- l'area architettonico-urbanistica: l'area in cui rientrano le competenze dedicate alla gestione del territorio, al settore dei lavori pubblici, al restauro ambientale, finalizzati alla salvaguardia dei valori archeologici e architettonici in esso presenti;
- l'area promozionale: l'irrinunciabile aspetto di valorizzazione dell'Area Protetta, dei suoi "tesori" naturali e ambientali, indissolubilmente legati a quelli antropologici, storici, tradizionali e culturali;
- l'area dell'educazione ambientale: sicuramente molto correlata a quella promozionale, la si vuole, però, destinataria di precisi e peculiari interventi formativi, suoi propri; ragione per cui si è ritenuto di considerarla un'"area di intervento" specifica;
- l'area amministrativo-contabile: vi sono rappresentate le competenze deputate alla gestione economico-finanziaria di una Pubblica Amministrazione, con le caratterizzazioni di un Ente Pubblico non economico e le specificità di un Ente Parco Nazionale.

Così definite le "aree di intervento", come declinare nella realtà quel progetto di crescita professionale, caratterizzato dall'acquisizione di indispensabili conoscenze basilari, dall'acquisizione di competenze operative, nonché dall'esercizio della professione che genera

accumulo di esperienza pratica e teorica, per evitare che rimanga solo un progetto, per quanto bello?

Il primo, utile, nonchè obbligatorio, strumento a disposizione è sicuramente rappresentato dal Piano Annuale Formativo: una buona programmazione delle attività di formazione, non può che costituire l'iniziale passo.

Una buona programmazione delle attività di formazione non può, però, prescindere da un'accurata rilevazione del fabbisogno formativo, che deve sempre essere inteso su due livelli: quello del singolo dipendente e quello dell'organizzazione.

Per ciò che riguarda il singolo, le prime esigenze formative che si ritiene utile rilevare (e che, in effetti, molti Enti hanno già provveduto a fare), sono quelle che oggi rappresentano delle vere e proprie competenze di base: l'informatica e l'inglese.

Il fatto che all'interno dei Parchi Nazionali lavorino persone in maggior parte laureate e che, spesso -come emerge chiaramente da più di un'intervista- possiedono titoli di studio e qualifiche addirittura superiori a quelle richieste dal ruolo ricoperto, non deve trarre in inganno e far ritenere necessariamente e stabilmente acquisite queste competenze. E' forse più elevato di quanto si pensi il numero delle persone che, anche all'interno di una Pubblica Amministrazione, o pur possedendo un titolo che comporta un lungo percorso di studi alle spalle, hanno una conoscenza dell'inglese ancora piuttosto "scolastica", o alcune difficoltà con la posta elettronica.

Una verifica finalizzata al recupero di eventuali limiti di questo tipo, risulta essere propedeutica ad una successiva progettazione di corsi più specifici, maggiormente incentrati sulle attività del Parco e, di conseguenza, maggiormente professionalizzanti: si pensa, ad esempio, a corsi di lingua straniera relativi ad una precisa terminologia

ambientale, che abbiano per oggetto letture su tematiche ambientali e di conservazione della natura.

Nel Parco Nazionale della Val Grande si sta proprio tentando di fare questo: *“l’idea è stata quella di partire dal Parco come momento trainante [...] e di fare un corso di lingua straniera legato però all’ambiente del Parco [...]; legato ad una tematica ben specifica e con il coinvolgimento di altre figure che ruotano attorno al Parco, come i Forestali (che sono la nostra “mano” sul territorio, rispetto al controllo del territorio), le guide del Parco, per le quali sarebbe senz’altro un utile strumento di approfondimento; ma che possono essere anche altre figure interessate alla questione, altri Parchi, ad esempio regionali, che sono qui vicino”* (Vladimiro Di Gregorio, Parco Nazionale della Val Grande).

Un progetto questo, che, anche se ancora solo a livello di idee e di ipotesi per un futuro maggiormente consolidato dal punto di vista del personale in organico, viene “sottoscritto” anche dal Dott. Forfori del Parco Nazionale Appennino Tosco-Emiliano.

Risolte le esigenze formative relative alle competenze di base (eventualmente in seguito declinate in competenze con un più elevato grado di specificità), per proseguire nella rilevazione del fabbisogno formativo di ogni singolo dipendente (o operatore), si ritiene utile articolare le necessità avvertite, a fronte dei seguenti obiettivi:

- di conoscenza: ovvero carenze in termini di aggiornamento delle conoscenze, basilari e non, funzionali allo svolgimento del proprio compito lavorativo, in seguito all’introduzione di novità normative, di evoluzioni tecnologiche, di sviluppi e progressi della ricerca;
- di capacità: ovvero difficoltà a livello di percorsi applicativi, di metodiche operative o di utilizzo di strumentazioni;
- di atteggiamenti: riguardano gli aspetti spiccatamente relazionali, presenti in qualsiasi contesto professionale, e che contribuiscono in massima parte a costituire quello che viene

definito “clima organizzativo”. Le attitudini alla cooperazione ed al lavoro di gruppo, gli aspetti motivazionali, il senso di appartenenza all’organizzazione, di padronanza del contesto (generalmente risultante dalla percezione che gli individui stessi di quel contesto hanno) e di aderenza al proprio ruolo, rappresentano oggi un irrinunciabile obiettivo di crescita professionale, quanto i primi due.

La competenza professionale è, dunque, un insieme articolato di “saperi”, i famosi tre saperi su cui è chiamata ad intervenire la formazione: sapere, saper fare, saper essere.

Gli strumenti per la rilevazione del bisogno formativo sono molteplici⁽²⁾, dall’utilizzo dell’osservazione, intenta alla raccolta dei dati secondo le logiche della ricerca empirica, alla somministrazione di questionari; dall’utilizzo del testing, a quello di metodi piuttosto laboriosi quali il delphi.

Non bisogna però mai dimenticare di contestualizzare ciò che si suggerisce e che si scrive, rendendo altrimenti assolutamente inutile la ragione stessa della proposta. La raccolta delle esigenze di formazione di cui stiamo parlando, non è (o non sarà) condotta da chi di mestiere si occupa esclusivamente di formazione, a titolo professionistico: ragione per cui, proprio in virtù di quella volontà espressa in apertura di capitolo, di tentare ipotesi che abbiano potenziali, ma reali, risvolti operativi, si intende da subito evitare qualsiasi forma di “volo pindarico” sull’argomento, abbandonandone ogni sofisma.

Partendo, quindi, proprio da quanto dichiarato in alcune interviste, a proposito di quella che è stata definita una “richiesta dal basso”, ovvero una richiesta di formazione prevalentemente partita dal

⁽²⁾ Vedi, ad esempio, G. P. Quaglino, G. P. Carrozzì, *Il processo di formazione*, Franco Angeli, Milano, 1981. Oppure, G. Alessandrini, *Manuale per l’esperto dei processi formativi*, Carrocci editore, Roma, 1998; AIF –Associazione Italiana Formatori, *Professione formazione*, Franco Angeli, Milano, 1998.

dipendente, a seconda delle necessità singolarmente avvertite, ma soprattutto in considerazione del fatto che questo sistema, dove si è instaurato, si è rivelato molto funzionale ed efficace, appare utile proseguire su questa strada, attraverso la predisposizione di uno strumento, semplice e facilmente compilabile, che raccolga un bisogno formativo “autodichiarato”, cioè autopercepito.

Una scheda di rilevazione, ad esempio, che richieda di elencare i bisogni in ordine di priorità, con la specificazione della motivazione, suddivisi tra i tre obiettivi sopra descritti (di conoscenza, di capacità, di atteggiamenti), senza trascurare il giusto ruolo del sistema di attese e degli eventi critici, intesi, questi ultimi, come situazioni che gli individui ritengono particolarmente problematiche e che incontrano con una certa frequenza nello svolgimento della propria attività

Le esigenze formative percepite dal singolo, devono poi chiaramente andare ad integrarsi con quelle dell’organizzazione, la quale, sulla base degli obiettivi che l’Ente Parco intende perseguire, può definire, a livello di ogni singolo servizio, una sorta di bilancio delle competenze richieste e previste per il raggiungimento dei traguardi stabiliti, definendo in questo modo un eventuale scarto (da andare a colmare) tra competenze richieste e competenze presenti.

Si tratta di investire nella coniugazione tra la necessità dell’Ente di professionalizzare una specifica persona, o parte del personale di uno specifico servizio, e la necessità formativa percepita dal dipendente stesso.

Anche se è solo sulla base della rilevazione e dell’analisi del fabbisogno formativo di ogni singolo servizio, che potrà poi essere predisposto il PAF, è comunque possibile fare alcune riflessioni, proprio a proposito delle “aree di intervento”.

L’area amministrativo-contabile è sicuramente una di quelle (se non quella) in cui sorgono i maggiori fabbisogni formativi legati a

necessità contingenti, quali, ad esempio, l'introduzione di novità o modifiche legislative sulla contabilità delle Pubbliche Amministrazioni.

Ciò sul quale viene spontaneo riflettere è che il quadro giuridico di riferimento, da questo punto di vista, è lo stesso per tutti gli Enti Parco, ragione per cui, l'introduzione di una legge di riforma, non può che ingenerare un'esigenza di formazione, o di aggiornamento, nei servizi di ragioneria di tutti gli Enti.

Un'ipotesi potrebbe essere quella di non "accontentarsi", a livello di singolo Ente, di reperire ed accettare una più o meno valida offerta formativa presente sul mercato, magari avente per oggetto il generico funzionamento di una Pubblica Amministrazione, indipendentemente dall'esatta tipologia di ente in questione.

Certo è che commissionare un corso di formazione, quale, a solo titolo di esempio, *"L'ordinamento finanziario e contabile degli Enti pubblici non economici"*, progettato e ritagliato sulle peculiarità e le caratterizzazioni di un Ente Pubblico non economico quale l'Ente Parco, nonché tarato su un preciso e ben individuato target di utenza (ovvero, i percorsi formativi costruiti "su misura", di cui si parlava prima), potrebbe comportare, per ogni singolo Ente, dei costi, almeno in alcuni casi, probabilmente proibitivi.

Se, però, i servizi amministrativo-contabili degli Enti Parco Nazionale, a fronte di una comune necessità, decidessero di commissionare, tutti insieme, il corso in questione, in virtù di quella rete e di quel lavoro maggiormente comunemente orientato che si auspicava poc'anzi, si potrebbe superare l'ostacolo dell'eccessivo costo di un intervento formativo costruito "ad hoc", nel caso in cui venisse realizzato per sole due o tre persone.

Soprattutto si risolverebbero le eventuali difficoltà legate alla genericità di alcuni percorsi attivati, anche se da specifiche agenzie di

formazione per personale pubblico, di cui, in più di un caso, è stata rilevata la scarsa funzionalità.

Un'ipotesi, quella avanzata, che si può facilmente estendere anche alle altre aree, a partire da quella, per così dire, tecnico-urbanistica. Non è solo il settore amministrativo-contabile che deve continuamente fare riferimento alla vigente normativa: *“la legge 109 sui lavori pubblici -la Merloni, insomma- necessita in continuazione di aggiornamenti, viene continuamente modificata, quindi il Servizio Tecnico periodicamente segue questi corsi di formazione”* (Silvia De Paulis, Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga).

Un'ipotesi, però, che non si vuole valida solo per interventi formativi, o di aggiornamento, che abbiano per oggetto modifiche e novità del quadro legislativo di riferimento.

Prendendo ancora ad esempio il Parco Nazionale del Gran Sasso Laga, un corso, quale quello di progettazione in area protetta, organizzato dall'Ordine degli Architetti, proprio perché verosimilmente progettato sulla base di specifici aspetti dell'architettura in questo particolare settore di applicazione, potrebbe rappresentare una preziosa iniziativa, da destinare a tutte le aree protette italiane, magari proprio su precisa commissione delle stesse.

Anche in questo caso, la strada è in parte già spianata da significativi precedenti, che vale sicuramente la pena tenere nella giusta considerazione, magari nell'ipotesi di rendere questo genere di iniziative un'esperienza ben strutturata su tutto il territorio nazionale, nonché assolutamente consolidata: è il caso del corso, organizzato dal personale del Servizio Turistico del Parco del Gran Paradiso in collaborazione con la Scuola di Amministrazione Aziendale di Torino, sul marketing turistico e la comunicazione, aperto e rivolto a tutte le aree protette.

L'adesione riscontrata, tradottasi nella partecipazione di oltre una ventina di rappresentanti di Parchi di tutta Italia -compresi alcuni

Direttori- dimostra l'ampia portata e il riconosciuto valore di iniziative così postulate.

Anche all'interno dell'area di conservazione e tutela della natura (inerente quindi agli aspetti più squisitamente scientifici) si riscontrano alcuni esempi: nel Parco Nazionale della Majella è recentemente stato organizzato un corso, rivolto a veterinari, biologi e dirigenti di Parco dell'intero territorio nazionale, avente per oggetto le tematiche gestionali della fauna, di maggiore interesse e rilevanza per un'area protetta.

Il Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi, nel mese di novembre, ha organizzato un seminario avente per oggetto la gestione del cinghiale, destinandolo a tutti i Parchi Nazionali italiani.

Del resto, in ben più di un'intervista, quello dell'eccessivo numero di questa specie di ungulati, è stato definito come un *annoso* problema, tant'è che sono molti i Parchi che hanno attivato specifici corsi, destinati al mondo venatorio, per la formazione di operatori addetti all'abbattimento selettivo.

Sulla base di esperienze come queste, un'ipotesi potrebbe essere quella di "unire le forze", attraverso un tentativo di integrazione delle due iniziative: si pensi, ad esempio, ad un seminario di aggiornamento, ovviamente organizzato su scala nazionale, che preveda una generale e preliminare introduzione sulle tematiche relative agli aspetti gestionali della fauna selvatica all'interno di un'Area Protetta, da svolgersi in plenaria, e che poi si dirami in specifiche sessioni didattiche, ciascuna delle quali articolata sulla gestione e sui principali metodi e strumenti per le attività di censimento e monitoraggio di una particolare specie o gruppo di specie.

Una plenaria, quindi, che possa consentire a tutti i partecipanti di avere un quadro di riferimento generale, all'interno del quale scegliere poi la sessione didattica corrispondente alle problematiche presenti nel

Parco di appartenenza: ad esempio, una sessione che preveda elementi di biologia, ecologia e gestione degli ungulati, o, qualora risultasse maggiormente funzionale, ulteriormente suddivisa in tre separate sessioni, quante sono le famiglie cui appartengono le specie di ungulati presenti in Italia: suidi (cinghiale); cervidi (daino, cervo, capriolo); bovidi (camoscio, stambecco, muflone); a queste si aggiunga una sessione, sempre a solo titolo di esempio, che riguardi gli aspetti gestionali e di monitoraggio dei grandi predatori, quali la lince, il lupo, ma anche l'orso. Anche in questo caso, sarà discrezione di chi dovesse organizzare il seminario, stabilire se racchiudere le tematiche inerenti queste specie all'interno di un'unica sessione, o magari suddividerle in più percorsi.

Per quanto si sia già anche troppe volte ribadito che un Ente Parco non è per sua natura un istituto di formazione, non bisogna però dimenticare che alla promozione di attività formative, si fa esplicito riferimento nella Legge quadro, nell'ambito delle finalità e degli scopi che le Aree Protette sono tenute a perseguire.

Il Parco Nazionale del Gran Sasso Laga e quello dei Monti Sibillini hanno fatto, qualche anno fa, un protocollo d'intesa per l'acquisto, ad Arquata del Tronto (il comune compreso in entrambi i Parchi), di una struttura da destinare alla formazione residenziale, dotata di un'ampia sala convegni e di venticinque camere da letto, doppie o triple, circondata da un grande parco.

Ancora una volta, a dimostrazione che è assolutamente presente un'esigenza di maggiore confronto e scambio tra chi, quotidianamente, si trova ad affrontare e risolvere problematiche analoghe, anche se a chilometri di distanza, nell'intervista in cui si parla della struttura in questione, viene esplicitamente dichiarata l'intenzione, al momento dell'acquisto, di renderla un *“centro di formazione, possibilmente per l'Appennino, se non per tutti i Parchi Nazionali”* (S. De Paulis).

Nella Legge quadro, sempre nell'ambito delle finalità da perseguire, si fa inoltre riferimento ad un'integrazione tra uomo e ambiente: si sta affermando oggi (anche grazie al testo unico di legge) l'importante consapevolezza che un'Area Protetta non è solo l'insieme della sua vegetazione -per quanto magnifica- e di alcune rare specie di animali, giustamente da tutelare. Un ambiente particolarmente significativo, tanto da essere individuato quale area da proteggere, è anche inscindibilmente allacciato ai suoi valori antropologici, storico-archeologici ed architettonici, nonché alle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali, da sempre presenti sul territorio.

Ragione per cui, l'area promozionale e di sviluppo del turismo (non inteso in termini numerici, ma qualitativi) assume lo strategico ruolo di veicolo di questi valori, mantenendone inalterate le radici: il turista che, scegliendo di trascorrere un periodo di vacanza all'interno di un Parco Nazionale, oltre ad ammirare splendidi panorami naturali, desidera probabilmente anche prendere contatto con quello che potremmo definire l'aspetto antropico di quel territorio.

La realizzazione di strutture ricettive di qualità, che, ad una sapiente strategia dell'accoglienza, non trascurino di coniugare un'altrettanto sapiente valorizzazione degli aspetti culturali assolutamente peculiari di quella regione, non può che rappresentare un irrinunciabile obiettivo per un Parco Nazionale.

Un obiettivo di iniziale apprezzamento, che si vuole trasformato in condivisione, dall' "esterno", ovvero da parte del turista; ma anche (forse soprattutto) un obiettivo di accettazione, che si aspira a voler trasformare, anch'esso, in condivisione, dall' "interno", ovvero da chi nel Parco risiede e deve potervi intravedere delle risorse, oltre che dei vincoli.

Non si è appena aggiunto nulla a quanto emerso con una certa chiarezza dalle interviste, a dimostrazione che vi è una forte consapevolezza di ciò.

Sono diversi gli esempi, da cui attingere, di corsi di formazione indirizzati agli operatori delle strutture ricettive, magari anche attraverso la creazione di un sistema di servizi consigliati dal Parco.

Così come si è intrapreso un fondamentale percorso volto alla valorizzazione ed alla certificazione dei prodotti alimentari tipici, per i quali è stato realizzato da Slow Food l'*Atlante dei Prodotti Tipici dei Parchi*, con l'ausilio di Federparchi e Legambiente, finanziato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del territorio.

Nessuna particolare ipotesi, quindi; solo un'indicazione: il Parco Nazionale delle Cinque Terre, proprio perché rappresentato da un territorio assolutamente antropico, la cui gestione e la cui conservazione non possono prescindere dalle attività umane di coltivazione della terra, oltre ad essere un ente un po' atipico rispetto agli altri Parchi Nazionali, in quanto gestore di alcuni ristoranti, di un ostello e di un laboratorio per la trasformazione dei prodotti agricoli, può rappresentare un prezioso modello di riferimento.

Le iniziative formative realizzate in questo Parco, sono sostanzialmente rappresentative di due filoni principali: l'agricoltura e la pratica di antichi mestieri, da una parte; le attività turistico-commerciali, dall'altra.

In ultima istanza, rimane da prendere in esame ancora una delle finalità delle Aree Naturali Protette: la promozione di attività di educazione e di attività ricreative compatibili.

La necessità di percorsi formativi, a partire da quelli istituzionali, maggiormente professionalizzanti per la figura dell'educatore ambientale, di cui si è abbondantemente parlato, deriva dall'impellente necessità di una maggiore definizione, a livello nazionale, di questa figura, che non coincide esattamente con quella della guida o dell'interprete naturalistico, per quanto vi sia correlata.

Sino ad ora, in molti Enti, sono sostanzialmente stati i biologi e i naturalisti che si sono occupati di programmi di educazione ambientale, ma non esiste, allo stato attuale, un vero e proprio, unanimemente riconosciuto, “identikit” della figura dell’educatore ambientale e del “curriculum” di competenze professionali che deve necessariamente possedere, per poter operare in un Centro di Educazione Ambientale.

E’ sufficiente avere una conoscenza del territorio, per quanto ottima, come nel caso delle guide? Oppure, possedere specifiche competenze nelle discipline scientifiche, quali, per l’appunto la biologia o le scienze naturali? Probabilmente no, non è sufficiente, perché come messo in evidenza, durante l’intervista, da Cristina Del Corso (Parco Nazionale del Gran Paradiso), diventa indispensabile la capacità di utilizzare attrezzature scientifiche, ma anche collezioni didattiche; saper fare catalogazione, ma anche attività di laboratorio didattico.

A livello nazionale, verso la metà degli anni ’90, nasce il sistema INFEA (INFormazione Educazione Ambientale), per opera del Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio. Il sistema, che prevede una serie di attività a livello centrale, quali l’osservatorio sull’educazione ambientale, i labter (laboratori territoriali) e l’archivio, si snoda poi in una rete, demandando alle singole regioni l’organizzazione della rete stessa: la regione individua, attraverso bandi e, comunque, stabilendone i criteri, i centri che possono essere convalidati come nodi della rete e stanza dei finanziamenti per la professionalizzazione degli operatori dei riconosciuti Centri di Educazione Ambientale (come è avvenuto, ad esempio, nel Parco Nazionale dei Monti Sibillini).

In attesa di una più chiara delineazione e maggiore definizione dei connotati della figura professionale dell’educatore ambientale, precisata e organizzata a livello di intero territorio nazionale, auspicando il riconoscimento di pregresse esperienze, anche se non

rientranti nella rete del sistema INFEA, ancora una volta, possono essere espresse alcune valutazioni.

E' sensazione di chi scrive che tutte le figure afferenti al Servizio Educazione Ambientale di un Ente Parco, vadano maggiormente definite, proprio perché una non chiara e condivisa configurazione, rischia di andare a scapito dello stesso processo di professionalizzazione.

Non va dimenticato che alla professionalità di un servizio che si occupi di educazione ambientale (e delle relative figure che ne fanno parte) è affidato tanto l'imprescindibile, arduo, improcrastinabile compito di veicolare il messaggio rappresentativo della *mission* di un'area protetta, quanto l'ancor più ambizioso e difficoltoso compito di modificare, educando e sensibilizzando, comportamenti assolutamente diffusi e radicati, ma altrettanto non più sostenibili.

Da un lato, quindi, addetti ai Centri Visita, guide ufficiali ed esclusive del Parco e interpreti naturalistici; dall'altro, operatori dei Centri di Educazione Ambientale.

Anche in questo caso, a fronte di molte esperienze realizzate per la formazione di tali figure, già risultate come quelle maggiormente coinvolte in percorsi formativi, si ritiene utile individuare dei potenziali punti di riferimento, che possano rappresentare degli stimoli, o anche solo degli spunti, soprattutto per gli Enti più giovani.

E' l'esempio, per quanto riguarda i Centri Visita, delle Case del Parco⁽³⁾, nei Monti Sibillini: punti informativi che svolgono sia una funzione promozionale, nei confronti del turista (facendo quindi attività di accoglienza in senso stretto), che una funzione di animazione socio-economica e di pubblicizzazione di iniziative e bandi, per i residenti.

Istituite e dislocate nei differenti comuni del Parco, ad un'iniziale formazione degli addetti che le gestiscono, vertente sull'acquisizione

⁽³⁾ Vedi intervista di M. L. Talamè

di competenze di front-office, di strategie dell'accoglienza, nonché di indispensabili conoscenze delle risorse e della gestione del territorio e del funzionamento dell'Ente Parco, è in progetto, in un'ottica di formazione ricorrente, oltre ai periodici incontri di aggiornamento con i funzionari dell'Ente, l'affiancamento di un'attività di autoformazione, soprattutto per quanto riguarda l'informazione per il turista: a fronte di un territorio molto vasto, durante gli incontri di autoformazione, è previsto che gli operatori di ciascuna Casa del Parco, predispongano il pacchetto di itinerari, eventi e manifestazioni, che si svolgeranno all'interno del comune di appartenenza della "propria Casa", mettendo a disposizione di tutti gli altri il quadro dell'offerta di accoglienza. In modo incrociato, tutti avranno la possibilità di essere informati alla stessa maniera, di cosa avverrà, a livello di sagre e quant'altro, su tutto il territorio del Parco.

Un altro interessante progetto, a cui si intende dare rilievo, è rappresentato dall'idea di Silvia De Paulis (Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga) di inserire dei moduli di formazione a distanza per gli operatori dei punti informativi, dopo la prima, iniziale formazione di ingresso.

Essendo questa figura spesso rappresentata da ragazzi in possesso di un contratto stagionale, non è facilmente praticabile l'investimento in un lungo, esaustivo e completo percorso formativo: ragione per cui, i pochi giorni a disposizione per "formare" un valido operatore, realmente in grado di rappresentare l'Ente sul territorio, si rivelano spesso insufficienti.

Fermo restando un iniziale, propedeutico percorso, l'ipotesi che realmente appare più sensata, è proprio l'integrazione di quest'ultimo con specifici moduli di formazione a distanza, una metodologia didattica che presenta l'indubbio vantaggio di massima flessibilità dei tempi di "fruizione" e che comporta una migliore gestione del contenuto formativo, dovuta ad una sorta di maggiore elasticità dell'informazione digitalizzata (che può essere modificata e

implementata) rispetto al più statico supporto cartaceo, oltre ad una diminuzione dei costi.

Soprattutto si presta molto bene ad una diversificazione degli itinerari, qualora la tipologia degli operatori dei Centri Visita, assumesse le sfaccettature di addetti ai centri estivi e di addetti ai centri invernali.

Per quanto riguarda le guide, si rileva che, anche nel loro caso, non esiste una sorta di preciso coordinamento a livello nazionale.

Prima dell'entrata in vigore della Legge 394/91, che sancisce l'obbligo al conseguimento del titolo di guida ufficiale ed esclusiva del Parco, per poter accompagnare in escursione e condurre gruppi di turisti e visitatori, ci si rifaceva alla figura dell'Accompagnatore Naturalistico o Guida Ambientale.

L'Accompagnatore Naturalistico è una figura istituita in Piemonte (con la Legge Regionale n. 41 del 18 luglio 1989), come figura professionale turistica. Suo compito, secondo la dicitura della Legge, è di “accompagnare per professione, singole persone o gruppi di persone in zone di pregio naturalistico e ambientale illustrandone le caratteristiche”.

Sulla base di questa esperienza, durante gli anni '90, altre Regioni hanno seguito l'esempio della Regione Piemonte, dando vita a questa figura, che però risulta con denominazioni differenti (Guida Naturalistica in Liguria; Guida Ambientale in Toscana; Accompagnatore della Natura in Valle d'Aosta, ecc.), ma soprattutto risulta disciplinata da leggi piuttosto diverse tra loro.

I corsi per il rilascio del titolo di guida parco sono prevalentemente stati indirizzati alle sopracitate figure, di cui esiste un'associazione italiana, ma che rimangono regolamentate da leggi regionali che, come si è appena affermato, presentano una certa eterogeneità.

Da un certo punto di vista, bisogna senz'altro riconoscere che l'attività di questa figura è intrinsecamente connessa alle particolari e

distintive caratteristiche del territorio in cui opera. Se, come si è già più volte ricordato, nel Parco Nazionale dello Stelvio, ci si è avvalsi della Guida Alpina, classificata come figura di tipo “sportivo” e non di tipo “culturale”, come invece viene classificato l’Accompagnatore Naturalistico, lo si deve attribuire ad una prioritaria esigenza di ricerca della sicurezza in montagna. Nel Parco Nazionale dell’Arcipelago de La Maddalena, per quanto riguarda i “percorsi” marini, i visitatori sono affidati ai conduttori di gommone e ai diving: l’eterogeneità nella disciplina di questa figura, dipende quindi anche dall’oggettivo contesto.

Un elemento di comunanza, potrebbe, oggi, proprio essere rappresentato dal titolo di guida del Parco, a fronte del quale, è spesso stata progettata una formazione che, pur rimanendo organizzata d’intesa con la Regione (come da Legge quadro), intendesse fornire soprattutto competenze di interpretazione naturalistica.

E’ soprattutto in merito alla formazione delle guide-interpreti, come si accennava nel precedente capitolo, che nelle interviste emerge il riferimento ad una delle pochissime agenzie, presenti in Italia, specializzate in attività didattiche inerenti la conservazione della natura e delle aree protette. All’interno di un contesto in cui le agenzie formative sono state definite nei termini di genericità e scarsa funzionalità rispetto alle peculiari esigenze di un Ente Parco, l’Istituto Pangea si inserisce come la prima ONLUS italiana specializzata nel campo dell’educazione ambientale e della formazione professionale per i parchi e le riserve naturali, nonché l’istituto che cura il settore formativo della Federparchi, oltre ad avere aderito, nel 1997, in qualità di membro effettivo, all’IUCN-The World Conservation Union, trovandosi così a partecipare attivamente ai lavori della Commissione Mondiale per le Aree Protette (WCPA) ed essere, dal 1998, anche membro di EUROPARC, la Federazione Europea dei Parchi.

Tornando ad un discorso avente per oggetto l'interpretazione naturalistica, in una più ampia concezione, e non solo riferita alle guide, non si può che voler nuovamente sottolineare il valore dell'attività che si sta svolgendo nel Centro Operativo di Educazione Ambientale del Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise e, per la precisione, nella Scuola di Formazione per la Natura.

Attraverso l'utilizzo di una metodologia didattica che, oltre ad avvalersi di numerose ed articolate tecniche, poggia sulle basi delle principali istanze della comunicazione coinvolgente ed efficace, nonché di fondamentali principi delle discipline psicopedagogiche (quali le imprescindibili modalità di apprendimento e di ricordo dell'individuo), la Scuola di Villetta Barrea può realmente porsi l'obiettivo di diventare un luogo (anche fisico) di confronto e di scambio, su queste tematiche, con gli altri Parchi d'Italia, nella più volte auspicata direzione di un lavoro comune.

Nell'attesa che si compia l'iter attivato per la richiesta di accreditamento e di riconoscimento regionale, quale vero e proprio ente di formazione, credo si possa ritenere auspicabile, in un futuro molto prossimo, la realizzazione di un ufficiale e formale catalogo delle offerte formative di questa scuola.

Per quanto riguarda la figura dell'educatore ambientale, fermo restando quanto già precedentemente detto in merito, si desidera dare forma ad un'ultima, conclusiva, ipotesi: forse le competenze richieste per lo svolgimento di un valido progetto di educazione ambientale, non vanno ricercate in una specifica figura professionale che possieda, contemporaneamente, conoscenze specialistiche in ambito scientifico, conoscenze specialistiche in ambito pedagogico-didattico e buona conoscenza del territorio del Parco.

La realizzazione di un prestigioso Centro di Educazione Ambientale, potrebbe probabilmente essere maggiormente conseguita attraverso l'attività congiunta ed interdisciplinare di più professionalità, ciascuna

in integrazione e a complemento delle altre: il naturalista per la parte relativa ai contenuti; l'esperto delle scienze dell'educazione per la parte relativa alla didattica e alle metodologie di veicolazione dei messaggi educativi; la guida-interprete per la parte relativa alle attività sul territorio.

Un'ipotesi che potrebbe rappresentare, almeno in parte, il soddisfacimento di quella forte esigenza di multidisciplinarietà e interdisciplinarietà di ruoli, tanto ribadita in più di un'intervista, attraverso la costruzione di gruppi di lavoro, all'interno dei quali, le specifiche professionalità presenti, coniugandosi, si elevano in termini esponenziali.

2. CONCLUDENDO?

Si e no.

Si, perché questo lavoro qui si conclude, ritenendo quantomeno sufficientemente realizzato l'obiettivo di fornire il quadro di riferimento, a livello di contesto nazionale, della formazione in un settore inspiegabilmente ancora così poco esplorato.

No, perché la ricerca che riempie queste pagine, come ogni ricerca che si rispetti, non possiede scientifiche pretese di perfezione, nella consapevolezza, in chi l'ha condotta, dei limiti in essa presenti, ma, soprattutto, nella convinzione che la ricerca sociale sia più utile quando aiuta a sollevare degli interrogativi, che non quando fornisce delle inappellabili risposte.

No, perché, in ogni caso, la conclusione di una ricerca deve rappresentare solo uno dei molti traguardi possibili di un cammino, che nel caso specifico è forse ancora piuttosto lungo, ma non meno promettente.

APPENDICE

Le interviste

Parco Nazionale dello Stelvio: istituito nel 1935, è ubicato al centro della catena alpina, nelle Alpi Retiche; conta 24 comuni, compresi su parte delle province di Sondrio, Brescia, Trento e Bolzano. E' l'unico Parco in Italia amministrato sotto forma di Consorzio, costituito da tre Comitati di Gestione: Lombardo, Trentino ed Alto-Adige.

L'intervista è stata realizzata alla Sig.ra Franca Penasa, Presidente del Comitato di Gestione per la Provincia Autonoma di Trento.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Innanzitutto parliamo del Parco Nazionale dello Stelvio, un Parco molto particolare perché, contrariamente a tutti gli altri Parchi presenti in Italia oggi, questo è costituito sotto forma di Consorzio e non sotto forma di Ente: significa che è stato costituito un Consorzio tra il Ministero dell'Ambiente, le Province Autonome di Trento e Bolzano e la Regione Lombardia. Premetto questo perché, ad esempio, per la sorveglianza fa una grande differenza; quindi le figure professionali principali sono: naturalmente il personale di sorveglianza, che per quanto riguarda la Regione Lombardia è il Corpo Forestale dello Stato, per quanto riguarda le due Province Autonome di Trento e Bolzano è il Corpo Forestale Provinciale (è per questo che ho fatto la premessa). Poi abbiamo, naturalmente, il Direttore Generale che è la persona che sovrintende all'andamento gestionale e funzionale del Parco ed è alle dipendenze del Consiglio Direttivo. Abbiamo poi, per ogni Comitato di Gestione -e questa è la particolarità: il Parco dello Stelvio ha un Consiglio Direttivo sovraordinato a tutto il territorio e tre Comitati di gestione: uno per la Lombardia, uno per il Trentino e uno per l'Alto Adige, che si

occupano proprio della gestione del territorio- dicevo, per ogni Comitato di Gestione abbiamo un Dirigente Periferico da cui hanno la dipendenza funzionale le Guardie Forestali e che sovrintende ad un ufficio amministrativo composto, per l'appunto, di personale amministrativo, contabile, tecnico per tutta la gestione della sentieristica e di tutti gli interventi riguardanti la difesa dal rischio idrogeologico; poi abbiamo gli addetti ai Centri Visitatori, che è personale che deve dare, diciamo, la prima informazione al cliente e deve coordinare poi sul territorio tutte le varie attività di visita che vengono organizzate, nonché evidentemente raccogliere tutte quelle indicazioni che vengono dai visitatori o da chi altro, che pervengono appunto dal territorio e, quindi, possono essere segnalazioni di vario tipo. Abbiamo poi, come figura addetta alle attività vere e proprie di visita del Parco, la guida parco: noi siamo il primo Parco in Italia ad avere attivato quanto previsto dalla Legge 394 del '91, e quindi la figura della guida parco. Ci siamo rivolti alle guide alpine, perché il Parco dello Stelvio è un territorio montano caratterizzato fin dalla partenza da altitudini piuttosto consistenti, quindi con una situazione connessa di rischio piuttosto elevato, perché parliamo evidentemente di terreni di non sempre facile accesso, parliamo in inverno di grosse precipitazioni nevose, parliamo di escursioni su ghiacciaio e di escursioni su nevaio: parliamo quindi di escursioni che necessitano di qualcuno che abbia una buona competenza e una buona conoscenza del territorio. Per le guide parco noi attiviamo tutti gli anni un corso - come settore trentino, abbiamo la delega per tutto lo Stelvio- al quale possono iscriversi le guide alpine o gli aspiranti guide alpine, cioè quelli che stanno facendo la formazione per diventare guide alpine. Il corso dura una settimana, ci sono otto ore al giorno di lezione, o sul campo o in aula, ed alla fine va sostenuto un esame, un esame non molto facile: pensi che attualmente non c'è neppure il cinquanta per cento dei promossi, proprio perché noi siamo piuttosto severi, in quanto va bene la conoscenza tecnica di guida alpina, ma noi vogliamo affinare molto bene anche la conoscenza di ordine

naturalistico. Se viene superato l'esame, oltre al titolo di guida alpina si ha anche il titolo di guida parco. Le guide parco sono iscritte ad un albo -noi attualmente abbiamo più di cento guide parco iscritte all'albo- e per mantenere l'iscrizione devono comunque ogni due anni, obbligatoriamente, frequentare due sessioni di corsi di aggiornamento, che vengono organizzati sempre dal Parco sulle varie materie.

Figure professionali, invece, del tipo guardaparco, guardacaccia, noi non ne abbiamo perché la Convenzione di sorveglianza prevista dalla Provincia Autonoma di Trento stabilisce che le funzioni di sorveglianza siano svolte in maniera esclusiva dal Corpo Forestale Provinciale, mediante, per l'appunto, una Convenzione dalla quale si evince la dipendenza funzionale degli agenti da parte del Dirigente del Comitato, ed in più possono essere eventualmente richiesti dei rinforzi o delle ulteriori assegnazioni nel momento in cui si rendessero necessarie. Pertanto noi non vogliamo sovrapporre figure, perché poi questo crea effettivamente dei grossi problemi, ma anche perché essendo Parco Nazionale noi comunque abbiamo come riferimento sempre i Corpi Forestali, Nazionale o Provinciale.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

No, senza dubbio. Dobbiamo pensare che noi abbiamo delle persone che possono essere formate in campo forestale, in campo agronomico, in campo amministrativo, in campo tecnico, però ad esempio gli addetti ai Centri Visitatori sono persone che necessitano di un percorso formativo diverso, proprio perché loro, oltre ad occuparsi chiaramente dei Centri Visitatori e delle aree faunistiche, si occupano anche di una serie di attività che si potrebbero definire "minori" per l'impegno fisico richiesto ai partecipanti, ma non certo minori per la valenza. Se dovessimo valutare la valenza dal punto di vista dei

contenuti di salvaguardia che queste attività possono poi portare ai fruitori, vanno considerate addirittura in misura maggiore rispetto alla semplice gita con la guida parco: i pomeriggi con il pastore, la visita alle segherie, la visita al caseificio, la visita alle malghe, il pomeriggio di gioco con i bambini, sempre a sfondo ambientale, di difesa ambientale, fa sì che noi necessitiamo di una formazione importante per i nostri collaboratori (in questo settore).

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

E' difficile rispondere a questa domanda. Le guardie forestali hanno il loro iter formativo che consiste nel corso iniziale e in una serie di corsi di vario tipo che vengono gestiti direttamente dalla Provincia. Per quanto riguarda il settore amministrativo, vengono organizzati dalla sede centrale degli incontri formativi specifici; per le guide parco, come ho detto, annualmente organizziamo il corso e due volte all'anno organizziamo i calendari di aggiornamento; per quanto riguarda invece gli addetti ai Centri Visitatori, si tratta di un capitolo aperto sul quale dobbiamo lavorare.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o convenzionato) del Parco?

Sì, anche se desidero fare una precisazione: le guide parco sono personale in convenzione, appunto perché, come dicevo prima, sono guide alpine, sono iscritte all'Albo Nazionale delle Guide, sono costituite sul territorio secondo i Collegi Provinciali e Regionali e poi, più specificatamente, in scuole di alpinismo: con queste scuole noi abbiamo un rapporto di collaborazione, quindi un contratto di tipo privatistico, per il quale loro ci forniscono un servizio e per il quale noi evidentemente paghiamo un corrispettivo. La formazione che viene fatta per questa figura professionale è quindi rivolta a

personale che svolge attività in collaborazione, ma non personale dipendente.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

A tutte le figure professionali di cui si parlava prima, anche se siamo molto scoperti sul settore degli addetti ai Centri Visitatori e delle relative attività, perché le stiamo organizzando: sono state avviate da poco e, quindi, prima abbiamo dovuto verificare se queste attività potevano avere un interesse; riscontrato ora che l'interesse è molto ampio è nostro impegno, per migliorare sotto il punto di vista della qualità, creare un percorso formativo per questi ragazzi.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

L'acquisizione di nozioni può essere sempre definita una situazione di tipo trasversale, perché è chiaro che non sappiamo mai poi in che settore effettivamente andiamo ad utilizzare le nostre conoscenze; però è chiaro che noi dobbiamo fare una formazione – diciamo – tecnica, nel senso che un percorso deve poi corrispondere alla qualità di un determinato servizio: quindi l'obiettivo che ci si pone è un obiettivo ben individuato, ovvero che i nostri ragazzi siano in grado di dare informazioni più corrette e più generalizzate possibile; che possano avere quella sensibilità di raccogliere degli input che vengono dai frequentatori; che abbiano l'attenzione per situazioni che possono emergere e che, magari, alla Direzione o alla Presidenza possono non essere subito portate a conoscenza, ma che loro, con il loro rapporto quotidiano, possono registrare in maniera molto più attenta. Ecco, questi sono gli obiettivi.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Quelli che esistono già per guide parco e guardie forestali, sono obbligatori; quelli che attiviamo per il settore amministrativo vengono fatti “una tantum”, quando se ne ravvisa la necessità; mentre per quanto riguarda i corsi del personale dei Centri Visitatori, sto pensando ad un percorso formativo che sarà di un tipo per le persone che sono assunte in via continuativa, e di un altro per quelle persone che intenderanno fornire, magari stagionalmente (nella stagione estiva) le loro prestazioni presso i Centri Visitatori: quindi una formazione continua per chi starà sempre e una formazione di ingresso per coloro che vi lavoreranno temporaneamente.

Chiaramente, per quanto riguarda la partecipazione, il personale è obbligato: nel caso delle guide parco, per le quali noi non facciamo una Convenzione con le semplici guide alpine, ma con le guide parco, ovvero con guide alpine con un percorso formativo e con una verifica -diciamo- temporale del loro percorso, cioè con aggiornamenti che ci garantiscono poi di fatto una collaborazione continua. Per i Centri Visitatori ancor di più, perché si tratterà di personale che se non sarà in Convenzione, sarà addirittura dipendente e quindi a maggior ragione vi è la necessità di una obbligatorietà della formazione.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Chiaramente da noi; nel caso del personale per i Centri Visitatori, vedremo se eventualmente avvalerci dei fondi FSE, però non sarà a carico del personale.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Noi ci avvaliamo sempre degli esperti nei vari settori, che fanno delle lezioni d'aula e delle lezioni in campo: quindi certamente, lezione frontale e formazione sul campo.

Chi coordina questo settore?

Per il momento lo coordina il nostro Comitato di Gestione (composto dal Direttore e da tutto il comparto amministrativo); dal punto di vista della decisione “politica”, il Presidente del Comitato unitamente al Comitato di Gestione; dal punto di vista dell’attuazione della direttiva, il Dirigente e lo staff che ha a disposizione.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io non ho fatto una formazione specifica; io sono ragioniera e, praticamente, sono consulente finanziario: quindi situazioni abbastanza distanti da questa. Diciamo però che il pragmatismo al quale questo tipo di formazione mi ha abituata mi è stato sicuramente molto, molto utile per avviare una gestione ben organizzata e, diciamo, settorialmente divisa ma anche coordinata nella nuova situazione di gestione del Parco. Anche se la mia non è una conoscenza di tipo ambientale, che comunque a mio avviso non serve in questo caso perché, sì, serve lo scienziato che fa la ricerca, ma poi, dal punto di vista dell’organizzazione, il Parco è come un’azienda: deve essere soprattutto ben gestito, avere davanti degli obiettivi, darsi dei mezzi per raggiungere quegli obiettivi e, poi, ogni tanto verificare se questi obiettivi si sono raggiunti. Trattandosi di Parco, uno degli obiettivi importanti, a livello nazionale ed internazionale, è quello della condivisione del Parco: l’accettazione ancora oggi è uno dei problemi gravi delle Aree Protette, l’accettazione da parte della popolazione. Da questo punto di vista, io devo dire che lo Stelvio, almeno per quanto riguarda il settore che mi compete, si può affermare che oggi sia uno dei Parchi nei quali il conflitto tra popolazione residente e gestione del Parco è veramente molto basso, per non dire minimo, nonostante evidentemente il non avere cambiato la normativa in atto: si è intrapresa una strada di –diciamo– condivisione, di discussione ed anche di promozione di azioni che siano chiare e dirette in favore della gente e della popolazione che sul Parco vive.

Come è giunta a ricoprire questo ruolo?

Diciamo che è stata forse anche una situazione molto fortunata: nel 1995 è stato istituito il Consorzio del Parco Nazionale dello Stelvio, mediante un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, cioè questa nuova forma, come dicevo prima, molto particolare di gestione di Parco, sotto forma di Consorzio. Nel 1995 sono diventata anche sindaco del mio comune (Rabbi, che è uno dei comuni del Parco). La nuova legge prevedeva che nei Comitati di Gestione –cioè questo organismo territoriale– fossero rappresentati tutti i comuni del Parco, gli enti proprietari, le associazioni maggiormente rappresentative, sia ambientalistiche che di escursionismo alpino. Io mi sono trovata alla prima riunione in cui si doveva costituire il primo Comitato di Gestione del Parco Nazionale dello Stelvio (questo nel 1996): siccome io sono sempre stata molto vicina al Parco, anche perché da giovane ho sempre lavorato nel settore turistico e, quindi, mi sono sempre occupata un po' anche della promozione del Parco, reputavo la nuova legge un elemento talmente interessante per la mia valle, per il mio comune, che ho chiesto di potermi mettere in gioco con il ruolo di presidenza. In quel momento, vuoi anche perché era una cosa nuova e, magari, le cose nuove spaventano un po' di più, non c'è stato nessuno che abbia ostacolato la mia proposta e sono stata eletta Presidente dal Comitato. Il Comitato di Gestione è formato da diciassette componenti, ognuno espressione, come le dicevo prima, di servizi provinciali, di comuni, di enti territoriali... che hanno sede nel Parco: quando ho presentato la mia candidatura, non essendocene altre, sono stata eletta. Invece la seconda volta -perché io sono Presidente già da due legislature- sono stata rieletta, anche un po' per un senso di continuità: avevamo molti progetti aperti, credo che tutto sommato sia stato valutato positivamente il primo quinquennio di lavoro, nel quale si sono risolti alcuni problemi, sono stati fatti interventi piuttosto interessanti e credo che questo abbia giocato a mio favore per questo nuovo incarico dei secondi cinque anni.

Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi: istituito nel 1993, tutela foreste demaniali, regionali e terreni privati; è situato nell'Appennino Tosco-Romagnolo e si estende tra il passo dei Mandrioli e quello del Muraglione a nord del Falterona, dove nasce l'Arno.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Andrea Gennai, Responsabile del Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

I dipendenti del Parco sono, in pianta organica, 19: sono previsti, nel settore tecnico, laureati in Scienze Forestali, architetti e geometri; nel settore promozionale, divulgativo e della ricerca sono previste -e assunte- persone laureate in Scienze Naturali, in Scienze Biologiche, una persona laureata in Lettere e poi figure di diplomati generici di supporto; c'è poi il settore amministrativo che prevede laureati in Economia e Commercio sostanzialmente, e ragionieri.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

No. Chi esce dalle scuole o dalle università non ha la preparazione sufficiente per cominciare a lavorare a pieno ritmo: però ha le basi – almeno per quello che abbiamo visto- per poter velocemente apprendere le pratiche burocratiche, amministrative, progettuali. L'Università soprattutto non prepara, se non a livello altamente teorico, a svolgere mansioni proprie di un ente come il nostro.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Per l'esperienza che ho io, sono state attività piuttosto sporadiche, effettuate per singoli servizi, quindi per le competenze specifiche di un determinato settore; inizialmente tramite strutture esterne, quali agenzie specifiche di formazione per personale pubblico: per esempio, noi abbiamo partecipato ad alcuni corsi di formazione in settori specialistici del nostro campo d'azione, e così so aver fatto anche l'ufficio amministrativo, specialmente. Ci siamo però accorti della scarsa funzionalità di questi sistemi, perché troppo generici rispetto alla specificità di un Ente Parco Nazionale, che ha caratteristiche molto precise: ragione per cui nella seconda fase abbiamo deciso di crearci da soli dei, diciamo, moduli di formazione specifica, contattando singoli esperti e professionisti, chiedendo un corso ad hoc per noi, fatto anche presso le nostre sedi o, comunque, in zone vicine, in cui avremmo partecipato solo noi. Questa esperienza ha avuto un successo molto più forte rispetto alle altre precedenti e, quindi, continuiamo a lavorare in questa direzione. L'altra cosa che abbiamo sperimentato, soprattutto noi dell'ufficio tecnico, è l'autoformazione: abbiamo creato un gruppo di lavoro all'interno degli uffici tecnici dei Parchi Nazionali del Centro-Nord, che sono stati tutti invitati (e ci siamo trovati quasi tutti) in riunioni a cadenza semestrale, in cui condividevamo le esperienze su singoli settori d'azione ed ognuno evidenziava i problemi avuti e le soluzioni trovate. E' stato molto, molto efficace ed infatti stiamo continuando, da circa tre anni, anche su questa direzione.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o convenzionato) del Parco?

In un settore che non è il mio, cioè nel settore promozione, ci sono esperienze di formazione per le guide e per gli operatori del Parco. Come obbligo istituzionale noi abbiamo quello di formare le guide

esclusive del Parco; questo è previsto dalla legge e quindi è stato fatto, con due o tre corsi nella storia dell'Ente che è cominciata nel '93: da allora, sono state fatte due o tre sessioni di questi corsi, per dare il titolo ufficiale di guida del parco; poi alle guide ed ai gestori dei centri visite, che sono cooperative che hanno vinto gare, vengono rivolti nel corso dell'anno degli specifici momenti di informazione, per aggiornare sulle attività dell'Ente, preparare il personale che opera nelle strutture del territorio del Parco.

Le guide non sono personale dell'Ente: sono persone che ottengono un titolo e poi operano come liberi professionisti sul territorio, con una Convenzione con il Parco che prevede soltanto il fissarsi di un tariffario da applicare e che il Parco indirizzi solo a questi soggetti, le richieste di guide che ha dall'esterno.

Facendo un passo indietro, tra le figure professionali che operano all'interno del Parco, non ho inserito quella che esercita la funzione di sorveglianza, che per legge, nei Parchi Nazionali, tranne i due storici del Gran Paradiso e Abruzzo, la esercita esclusivamente il Corpo Forestale. Il Corpo Forestale è alle dipendenze funzionali -è un ragionamento un po' complesso da spiegare e: in pratica loro sono un organismo autonomo, organizzato a livello strutturale come Coordinamento Territoriale per l'Ambiente; ogni Parco Nazionale ne ha uno, il quale fa capo poi alla Direzione Generale di Roma, e quindi non alle strutture a livello provinciale e regionale che ci sono invece per gli altri settori del Corpo Forestale: quindi, a livello gerarchico, come si dice da un punto di vista normativo, è alle dipendenze del Ministero dell'Agricoltura; a livello funzionale è alle dipendenze dell'Ente Parco. Gli stipendi li paga il Ministero, noi paghiamo solo gli straordinari: è una forma ibrida di difficile collocazione... è pur vero che per certi aspetti sono equivalenti ad un nostro servizio, in alcuni momenti è come se fossero il quinto servizio del Parco, però non sempre. Ci sono alcuni momenti formativi che condividiamo con loro, ma non automaticamente... soprattutto in

campo faunistico, se capita di progettare momenti di formazione sulla gestione della fauna, siccome collaboriamo con loro in questo settore, li coinvolgiamo, partecipano con noi, magari paga il Parco e si aggiunge uno o due di loro, ma si tratta di una collaborazione a livello molto informale, non codificata, basata sul fatto che ci sono buoni rapporti, che hanno la sede nel nostro stesso palazzo e questo facilita.

Ci sono stati poi momenti di formazione verso gli operatori: ci sono agriturismi, strutture ricettive che sono qualificati come servizi consigliati dal Parco (devono poi rispondere ad un disciplinario, e così via...), e il Parco ha fatto, su finanziamenti magari esterni, alcuni momenti di formazione per queste persone, che vertevano su metodologie di accoglienza al turista, di promozione, di sviluppo dell'azienda. Ora, per esempio, in base ad un progetto Equal, di cui noi siamo partner, finanziato dalla Comunità Europea, faremo un corso di formazione per gli agricoltori e, quindi, anche agrituristi, gestori di agriturismi: comunque sostanzialmente per gli agricoltori, per dare informazioni su buone prassi in agricoltura nelle aree protette.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Fondamentalmente a quelle di cui si è sin qui detto.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

L'opzione "trasversale" non la comprendo bene, nel senso che mi pare scontato che debbano essere momenti di formazione per l'acquisizione di capacità lavorative, che poi, alla fine, sono tutte nel settore tecnico, di qualunque servizio noi parliamo, per aumentare le proprie conoscenze specifiche su temi di interesse anche momentaneo dell'Ente. Sostanzialmente le definirei così, non vedo altre opzioni.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Facoltativi. Il Parco prevede a bilancio una quota per finanziare questi interventi; fino ad ora c'è stata proprio una richiesta dal basso, i singoli dipendenti o servizi hanno proposto alla Direzione di essere autorizzati a fare questo o quel corso, a seconda delle necessità che sentivano di più, nei vari settori. Credo che questo possa funzionare per il fatto che siamo un Ente di giovani, molto motivati e, quindi, con una gestione anche un po' familiare, perché quindici dipendenti, tutto sommato, è come se fosse una piccola azienda. Il rapporto che c'è tra i vari soggetti è tale che ha funzionato molto bene questo sistema di proposta dal basso.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Dall'Ente.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Noi contattiamo degli esperti: ad esempio, abbiamo fatto un corso sui lavori pubblici, abbiamo contattato la Responsabile dell'Ufficio Gare del comune di Forlì e ci ha fatto lezioni frontali in aula; eravamo in cinque, sei persone di noi, più lei: lezioni classiche, a cadenza settimanale. Ovviamente è molto diverso il discorso che facevo prima dell'autoformazione, perché invece capita anche, per esempio, a livello qui del comprensorio, che noi del Parco, la Comunità Montana e altri enti che gestiscono il territorio, a livello tecnico, molto informalmente facciamo un'uscita sul territorio e ragioniamo di specifici problemi, ad esempio, di gestione forestale: in questo caso, siamo direttamente in campo, su esperienze; magari, un lavoro che è stato fatto da noi, lo presentiamo agli altri e ne ragioniamo insieme.

Chi coordina questo settore?

Il settore è sezionato per servizi.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io sono Responsabile del Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse: almeno in linea teorica, il servizio si occupa degli aspetti di pianificazione del Parco, di regolamenti e creazione delle norme di gestione del territorio. Poi curiamo tutti gli aspetti legati alle autorizzazioni: il Parco esprime pareri, i cosiddetti nullaosta, su tutte le opere, in campo edilizio, ambientale e forestale realizzate nel Parco stesso; rilasciamo quindi tutte le autorizzazioni. Poi ci occupiamo di tutto il settore dei lavori pubblici: realizziamo lavori di creazione e manutenzione di Centri Visita, di strutture informative, sentieristica, aree di sosta, nonché gestione del territorio: abbiamo acquistato delle proprietà immobiliari, terreni seminaturali e facciamo opere di manutenzione e conservazione. Quindi noi di questo servizio, assunti, siamo quattro laureati e sono previsti due geometri; i quattro laureati sono tre, compreso me, laureati in Scienze Forestali ed uno in Architettura: questa è la formazione che abbiamo, d'altronde questo è un parco di foreste ed anche in fase concorsuale, seppure fosse aperto a tutte le discipline, il concorso è stato indirizzato verso il settore forestale.

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Ho vinto il concorso, tutti noi qui abbiamo vinto un concorso.

Parco Nazionale del Gran Paradiso: istituito nel 1922, è il primo parco nazionale italiano. I 70000 ettari su cui si estende, comprendono le cinque valli di Cogne, Valsavarenche e Rhemes in Valle d'Aosta, Orco e Soana in Piemonte, nonché la vetta del Gran Paradiso, l'unica cima sopra i 4000 m interamente in territorio italiano.

L'intervista è stata realizzata alla Dott.ssa Cristina Del Corso - Responsabile dell'Ufficio Educazione Ambientale- nella giornata di formazione per gli operatori volontari che collaborano allo svolgimento delle attività divulgative e di informazione, alla quale mi è stato molto gentilmente consentito di assistere in veste di osservatrice.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

All'interno del Parco ci sono sostanzialmente delle figure professionali come dipendenti dell'Ente, che io dividerei in tecnici e amministrativi, e ci sono delle figure professionali che operano come professionisti esterni, con i quali l'Ente ha dei rapporti di collaborazione coordinata, piuttosto che di incarichi professionali, piuttosto che di puro coordinamento con attività che svolgono invece liberamente. Quindi, come personale dipendente, gli amministrativi sono quelli che si occupano di tutto il comparto amministrativo: bilanci, riunioni, rapporti con gli organi competenti, ecc.; invece i tecnici, io li suddividerei in guardaparco, che sono la figura professionale più importante che l'Ente ha a livello di servizio di sorveglianza -perché noi abbiamo mantenuto il corpo autonomo di guardia del parco- e che vengono formati tutti gli anni, e in figure tecniche che sono specializzate ciascuna per il proprio settore di competenza: può essere quello urbanistico, della pianificazione, turistico, dell'educazione ambientale, e così via.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Per i dipendenti dell'Ente sì, direi di sì, perché entrano per concorso: adesso ai guardaparco viene richiesto il diploma, per cui si è elevata notevolmente la capacità di base del personale; mentre invece per le figure esterne, che sostanzialmente per noi le più importanti sono le guide del Parco, ci rifacciamo ancora ad una vecchia legge; per cui molte di queste guide, che sono entrate con la formazione tre anni fa, rifacendosi alla legge della regione Piemonte e della regione Valle d'Aosta, avevano la licenza media e, spesso, dovendo avere a che fare anche con insegnanti di scuola media superiore, pur essendo delle guide -quindi formate e preparate sulla montagna- non hanno le competenze necessarie, secondo me. Molti, invece, sono laureati, e quindi nel loro caso addirittura è più di quanto venga richiesto: ecco la carenza io la sottolineerei qui, sulle guide.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

La data di istituzione del Parco è il 1922, per cui, a livello storico, non le so dire come venissero formate e preparate le persone; però diciamo che da quando esiste attivamente il Servizio Turistico -che si compone di due uffici, Turismo ed Educazione Ambientale- ci sono stati, almeno negli ultimi vent'anni, sempre dei corsi di aggiornamento del personale che lavora, ad esempio, all'interno dei centri di informazione, che noi chiamiamo Centri Visitatori, delle guide e degli accompagnatori; o secondo le leggi vigenti, oppure perché il Parco andava ad integrare laddove ci fosse un buco legislativo, per poter formare le persone.

Mediante diciamo che il personale dipendente, i tecnici e gli amministrativi, seguono dei corsi di formazione specifici, che vengono

scelti da loro, individuati, e che vengono autorizzati dal Direttore. Da quest'anno abbiamo un rapporto con la Regione Piemonte per poter partecipare, per ogni persona, ad un massimo di cinquanta ore di formazione su corsi organizzati e finanziati dalla Regione; i guardaparco hanno invece una formazione specifica di circa quaranta-cinquanta ore l'anno, che è divisa in formazione tecnico-legislativa e formazione sul campo, quindi, corsi di sci, di soccorso, di cascate di ghiaccio, ecc. Per quanto riguarda il personale esterno, gli operatori dei Centri Visita vengono aggiornati ogni anno per due giornate di formazione; i collaboratori volontari vengono formati con una giornata a Torino e alcuni giorni nelle valli dove svolgono il servizio, con i guardaparco e gli operatori che li seguono; gli operatori principali, cioè le guide del Parco, sono state formate da noi, dopo la legge quadro, circa tre anni fa, attraverso un corso di specializzazione per coloro che erano già accompagnatori secondo le leggi regionali; quindi persone che erano già formate dai corsi, che allora erano di centocinquanta ore, sia per la Regione Piemonte che per la Valle d'Aosta: noi attingendo da queste persone, abbiamo selezionato e specializzato una cinquantina di guide, che sono diventate le guide del Parco. In questo caso, necessariamente, la formazione è stata breve, perché erano già accompagnatori: i corsi erano di quarantadue ore; dopodiché, le guide del parco ogni anno vengono aggiornate con dei corsi o degli incontri, dei seminari, che in genere durano due o tre giorni. Ognuno di loro è tenuto ad aggiornarsi.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o convenzionato) del Parco?

No, anche a persone esterne. Abbiamo fatto delle esperienze di formazione rivolta alle altre aree protette italiane: in particolare, abbiamo fatto un bel corso, organizzato in collaborazione con la Scuola di Amministrazione Aziendale (la famosa scuola che c'è a Torino, che organizza corsi post-laurea e che forma i manager delle

aziende); nella Scuola di Amministrazione Aziendale c'erano dei docenti, che erano nostri consulenti e che avevano fatto già il corso a noi e, siccome il corso a noi personale del Servizio Turistico -che era sul marketing turistico e la comunicazione- era piaciuto moltissimo, abbiamo pensato di proporlo ai funzionari e ai dirigenti degli altri enti parco. E' stata un'esperienza bellissima che è durata una settimana, residenziale (su da noi, li abbiamo ospitati in un albergo di una località del Parco), e sono venuti "parchi" da tutta Italia: avevamo una ventina di rappresentanti, c'erano anche alcuni Direttori di Parco, per questo corso sulla comunicazione istituzionale e la comunicazione all'esterno.

Ora abbiamo dei progetti in cantiere che sono fermi perché aspettiamo finanziamenti, o comunque di riuscire ad attivarli: vorremmo mantenere questo, di comunicazione e marketing, ma anche quello che avevamo fatto per gli addetti alle pubbliche relazioni ed uffici stampa -in collaborazione con la Regione Piemonte, che ha proprio uno staff di persone che si occupano di queste cose- poi un terzo settore che ci preme è quello della ricettività, della qualità dei servizi ricettivi, perché spesso nelle valli di montagna -come sa- ci sono gli alberghi, ma non c'è l'accoglienza, non c'è la professionalità nell'accoglienza: tutti vogliono i turisti, però poi li vogliono "spennare", e magari li trattano anche male; quindi vogliamo far capire a queste persone che, a maggior ragione se possiedono alberghi all'interno di un parco, hanno un'opportunità in più: sei un albergo all'interno di un Parco Nazionale, quindi devi saper anche proporre l'area protetta; l'area protetta ti promuove, tu devi promuovere il Parco. Si tratta quindi di cercare di instaurare con le strutture ricettive questo tipo di rapporto: per cui avevamo fatto un primo corso per il versante piemontese; adesso dovrebbe essercene uno per quello valdostano, proprio per creare questa sinergia, perché spesso gli alberghi sono dentro ai parchi e non sanno neanche quasi di esserlo, non danno questo valore aggiunto alla loro clientela.

C'è poi un settore di utenza dei nostri corsi molto importante, che però abbiamo avuto solo nel 2003-2004, ed è l'Unitre, cioè l'Università della terza età. Con l'organizzazione di Torino, che è molto grossa ed ha varie sedi distaccate, abbiamo organizzato un corso triennale sulle aree protette, proprio per far capire perché ci sono le aree protette e come funzionano, ed è stato tarato, l'anno scorso, sulla fauna, quest'anno sarà sulla vegetazione, l'anno prossimo sull'uomo, l'architettura, le attività umane ecc., e forse si ripeterà. Tra l'altro, attraverso questa utenza noi raggiungiamo anche dei potenziali fruitori, perché poi li portiamo a fare attività pratiche nel Parco, li portiamo a mangiare nei ristoranti dove si mangiano i prodotti tipici: loro sono stati contentissimi quest'anno, hanno partecipato a tante manifestazioni. Quello degli anziani è un settore di utenza che generalmente non si considera, mentre invece loro hanno molto tempo e possono essere per noi dei buoni fruitori.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Principalmente, direi alle guide: guide e accompagnatori, ovvero il comparto dei professionisti che accompagnano; i guardaparco, come personale dipendente, sono quelli che hanno la formazione più cospicua come numero di ore; mentre invece come personale esterno, mi rifaccio a quello che le ho detto, tenendo presente però che sono stati solo esempi singoli, non sono corsi che vengono attivati tutti gli anni, e vorremmo farlo, perché varrebbe la pena.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Direi acquisizione di competenze tecnico-professionali, per quanto riguarda i servizi tecnici, i guardaparco e le guide. La figura che ci interesserebbe approfondire, e che per ora non è organizzata in nessun modo, è quella degli educatori ambientali: noi abbiamo un centro di educazione ambientale che è a Nasca -e in futuro ce ne sarà

un altro a Cogne, perché è in progetto l'allestimento; ora, la domanda è se gli operatori del centro di educazione ambientale è sufficiente che siano delle guide del Parco, che hanno tutte le competenze sulla conoscenza del territorio, o se devono essere qualcosa di più. L'Ente pensa che debbano essere qualche cosa di più: ci vorrebbe la laurea, secondo noi; devono essere persone quali naturalisti, biologi, ... che siano capaci di utilizzare attrezzature scientifiche, collezioni didattiche, devono saper fare catalogazione, riconoscimento ed attività di questo tipo, quindi, non sono soltanto delle guide, sono operatori che possono andare in montagna ad accompagnare, ma devono saper anche fare attività di laboratorio didattico, altrimenti è inutile essere in un centro di educazione ambientale. L'ipotesi potrebbe essere, ma è ancora tutto da valutare, quella di fare una formazione specifica per quelli che sono già guide del Parco e sono laureati in discipline scientifiche –o laureandi, o comunque che abbiano le capacità nelle discipline scientifiche- per essere formati per diventare operatori addetti ai centri di educazione ambientale. Quindi -e questo è trasversale al massimo- una formazione che preveda anche capacità relazionali.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Per quanto riguarda il personale dipendente, sono facoltativi per il personale degli uffici; sono obbligatori per i guardaparco. Per quanto riguarda le guide, sono stati obbligatori perché dovevano avere il riconoscimento, cioè, solo chi ha partecipato ha avuto il riconoscimento di guida ufficiale ed esclusiva del Parco, secondo la dicitura della legge quadro; per quanto riguarda gli aggiornamenti delle guide, noi li mettiamo facoltativi, ma abbiamo attivato un sistema del genere: siccome la gestione delle guide del Parco è un po' complessa, nel senso che le guide del Parco sono persone che lavorano con l'utenza e vengono pagate dall'utenza, però vengono

gestite dall'Ente Parco, noi abbiamo organizzato a Torino un ufficio di prenotazione per le guide del Parco, per cui c'è tutto il primo rapporto con l'utenza che viene tenuto da personale direttamente gestito dall'Ente, non sono persone dipendenti, però sono a contratto; queste persone devono essere super partes, cioè non devono favorire né una valle né l'altra, né un accompagnatore né un altro, è come se fossero personale dell'Ente. Tengono i rapporti con l'utenza, consigliano in quale vallata andare, consigliano quale attività, quale sentiero, prendono la prenotazione, tengono tutti i rapporti con gli insegnanti, chiamano la guida; dopo aver chiamato la guida, passano tutti gli incartamenti alla guida stessa, che prende l'appuntamento con l'insegnante, o con il gruppo, accompagna e alla fine dell'attività, fattura. Per cui diciamo che la gestione del coordinamento è nostro, ma per la gestione amministrativa e fiscale, è come se loro fossero personale autonomo, non dipendono dall'Ente Parco. Ora, per tornare alla domanda, una volta che le guide sono state formate, è facoltativo partecipare agli aggiornamenti, ma il sistema è questo: quando l'ufficio prenotazioni delle guide ha un gruppo, e deve affidare questo gruppo ad una delle cinquantasei guide, con quale sistema sceglie la guida? E' stato convenuto con gli amministratori un sistema trasparente e uniforme per tutti, cioè l'ordine alfabetico, come si fa con i maestri di sci: quindi, io parto dalla guida disponibile, quando è disponibile, e l'incarico successivo lo do alla guida che segue; continuo l'ordine fino alla fine e poi ricomincio dall'inizio, come le chiamate per le supplenze a scuola. Senonchè questo sistema non funziona tanto, per quella che è la nostra esperienza, perché se noi avessimo formato le guide del Parco ex novo, da capo, senza nessuna esperienza, sarebbero state tutte uguali: quando abbiamo selezionato tra gli accompagnatori, c'erano persone che accompagnavano da dieci anni e persone che si erano formate l'anno precedente; c'erano persone che conoscevano benissimo il territorio del Parco e altre che venivano da tutto il resto della regione Piemonte o Valle d'Aosta e non conoscevano per niente il Parco. E'

successo dunque che questo ordine di chiamata alfabetico non è piaciuto per niente alle guide e non piace per primi a noi: sono stati i politici a volercelo imporre, io qui lo dico chiaramente; e la cosa non funziona, nel senso che i più esperti dicevano: “...ma come, noi da dieci anni, quindici anni, operiamo con il Parco e ci troviamo sullo stesso livello di quelli formati ieri, che magari vengono da Courmayeur, e il Gran Paradiso non sanno neanche che cos'è e come funziona”; e in sole quarantadue ore non siamo riusciti a formare quelli che non conoscevano il territorio. Adesso, che sono passati tre anni, le guide si sono organizzate un po' meglio, però il sistema deve essere quello meritocratico, nel senso che più ci si aggiorna e più si lavora: cerchiamo di fare aggiornamenti su progetti tematici, abbiamo cioè fatto dei gruppi di lavoro (fauna, vegetazione, architettura, territorio, turismo sostenibile e così via); se, ad esempio, io faccio un “progetto fauna”, per le dieci guide che sono all'interno del progetto, quando poi arriva la scuola che chiede un soggiorno di studio in particolare sulla fauna, non faccio l'ordine alfabetico, attingendo dalle cinquantasei: attingo dalle dieci che si sono specializzate. Per cui, l'aggiornamento è facoltativo, però più si fa aggiornamento, più si ha opportunità di lavoro; in questo modo le guide vengono incentivate a partecipare.

Gli educatori ambientali devono essere ancora formati; per gli operatori dei Centri Visita è obbligatorio, proprio strettamente obbligatorio, se no non fanno il servizio, anche se si sono proposti; e per i volontari anche, è obbligatorio: infatti la giornata la organizziamo per il giorno stesso in cui loro salgono nelle valli, perché vengono a volte da lontano.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Quasi sempre, per questi progetti, si tratta di finanziamenti dell'Ente, a parte quei corsi di formazione della Regione Piemonte, che devono ancora partire e a cui noi ci siamo iscritti, che sono finanziati dalla regione e dal Fondo Sociale. C'è poi tutto un settore di formazione,

che però non seguo io e di cui le accenno soltanto, che è formazione scientifica e viene fatta con campi in quota, per studenti o laureati che si specializzano in, ad esempio, gestione della fauna selvatica: in questi casi, ci sono dei rapporti tra il Servizio Scientifico dell'Ente e l'Università, per organizzare questi corsi che sono, anche questi, finanziati dal Fondo Sociale.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Tanta pratica, se si riesce. Le guide, per esempio, quando devono fare gli aggiornamenti, vengono mandate insieme ai guardaparco sul campo; gli educatori ambientali idem: stanno in laboratorio a fare attività e i guardaparco anche, a loro volta, sicuramente tutto sul campo; ovviamente tranne quelle materie che devi trattare in aula, tipo aspetti legislativi, amministrativi, ... che devi fare in aula.

Chi coordina questo settore?

Da quest'anno, viene coordinato dal Servizio Affari Generali, nel senso che il Servizio Affari Generali, che è il servizio che si relaziona direttamente con la Direzione e contatta i diversi servizi, chiede quali sono le esigenze formative. Però la persona che si occupa di questo, non è una persona formata sulla formazione: è soltanto una persona che coordina le attività insieme al Direttore; dopodiché all'interno di ogni servizio c'è una persona che si occupa di capire quali siano le esigenze formative del suo personale. Invece, in particolare, sulle guide e gli educatori ambientali, ci sono io che, essendo Ufficio Educazione Ambientale, sono preposta proprio alla formazione ed ho un mio curriculum, una mia competenza formativa già da quando ero consulente.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io ho fatto, come percorso di studi, Scienze Naturali; poi sulla formazione ho seguito dei corsi e degli aggiornamenti, ad esempio quando lavoravo nel Parco Nazionale d'Abruzzo, e poi ho iniziato ad

occuparmi di formazione quando è uscita la legge della Regione Piemonte: noi siamo stati i primi a fare formazione dopo quella legge. Per cui è diventato un po' un percorso autonomo, ma col quale mi sono fatta il curriculum, tant'è che, dopo che io avevo organizzato da consulente il corso del Gran Paradiso (un corso di settecento ore per educatore ambientale, accompagnatore naturalistico Val di Susa, ecc.) ho poi continuato a lavorare con la Regione Piemonte per arrivare finalmente a questa nuova legge, che prevede le trecento ore, il diploma, le materie molto meglio organizzate e definite: cioè mi hanno richiesto loro come consulente per fare loro la legge, perché ero quella che in Piemonte aveva più esperienza in questo settore, soprattutto accompagnatori e guide.

Come è giunta a ricoprire questo ruolo?

Per concorso.

Parco Nazionale delle Dolomiti Bellunesi: istituito nel 1993, il Parco è ubicato nel comprensorio delle Dolomiti Bellunesi, nella parte settentrionale del Veneto. Situato su di un territorio che conta quindici comuni, non comprende nessun centro abitato al proprio interno.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Enrico Vettorazzo, Responsabile dell'Ufficio Comunicazione.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Ci sono sostanzialmente, fra i dipendenti, agronomi, forestali, laureati in giurisprudenza, diplomati in ragioneria, geometri. Le professionalità di cui non disponiamo internamente, le troviamo "fuori" con contratti di collaborazione professionale, quindi con architetti, ingegneri, geologi: diciamo che le competenze naturalistiche ci sono tutte, all'interno; quelle amministrative, anche; ci appoggiamo "fuori" solo per quelle tecniche particolarmente specifiche, come appunto, ingegneri e geologi.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Dipende dai casi, nel senso che per alcuni sì, per altri invece sono state soddisfatte da corsi fatti dopo l'università: di specializzazione, master, cose di questo tipo... e per esperienze professionali di quelli che poi hanno vinto il concorso qui. Quindi diciamo che c'è stata un'integrazione tra il percorso di studi istituzionale e cose che queste persone hanno fatto dopo la laurea, perché non tutti sono arrivati qui come primo lavoro (anche se molti sì): inizialmente, diciamo, l'Ente è molto giovane, perché l'età media, non l'ho mai calcolata, ma io sono del '65 e sono il secondo più vecchio, gli altri sono tutti più giovani di me, quindi diciamo che molti erano al primo lavoro, altri invece

avevano già lavorato e, dunque, avevano fatto dei percorsi integrativi a quelli istituzionali. Poi c'è il vantaggio che, essendo tutta gente giovane, comunque aveva concluso gli studi da poco e, di conseguenza, le cose studiate erano sufficientemente aggiornate; è pur vero che adesso c'è un'evoluzione talmente rapida, che in ogni caso siamo costretti ad aggiornarci sempre, un po' per il tipo di lavoro, essendo questa una struttura in cui si fanno dei lavori con un alto contenuto di innovazione: la struttura stessa del Parco porta a fare attività che cerchino di coniugare il discorso di conservazione della natura con un discorso di innovazione e, di conseguenza, molte delle attività hanno questa valenza: per esempio, siamo il primo Parco in Europa che ha ottenuto le certificazioni integrate ISO 9001 e ISO 14001; è chiaro che queste cose non ce le hanno insegnate all'università, le abbiamo imparate da soli, o con corsi, dopo. Alcuni progetti, anzi, molti progetti di ricerca vengono portati avanti con l'università, quindi è chiaro che si tratta comunque di progetti innovativi: adesso, per esempio, c'è il problema, fuori parco per fortuna, della rogna del camoscio e dello stambecco; è una malattia che quasi sicuramente prima o poi arriverà anche nel Parco, ed abbiamo quindi attivato uno studio con l'Università di Ferrara, per un'indagine abbastanza innovativa sulla genetica di popolazioni del camoscio. Questi sono solo esempi, ma è per far capire come le attività del Parco sono quasi tutte estremamente innovative e, di conseguenza, c'è questa necessità di continuo aggiornamento.

Saprebbe quantificarci, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Quantificarle è un po' difficile, perché il Parco ha dieci anni di vita e ha lavorato i primi cinque anni con personale a tempo determinato; nel '98 sono stati fatti i concorsi, quindi dal '99 (da cinque anni) c'è la pianta organica attuale. Attività esterne sono sostanzialmente le attività di educazione ambientale -che facciamo ogni anno- e qui,

giusto per darle qualche cifra, sono circa centocinquanta classi all'anno, quindi circa tremila tra bambini, alunni e studenti, perché facciamo attività che vanno dalla vecchia scuola materna (scuola dell'infanzia) fino alle scuole ex superiori, ora secondarie. Poi ci sono attività di educazione ambientale rivolte agli adulti, che sono sostanzialmente escursioni e devo dire che queste sono aumentate nel tempo, da quando abbiamo istituito la cooperativa delle guide del Parco, che raggruppa sedici ragazzi; attualmente facciamo circa una ottantina di attività di interventi all'anno, che sono escursioni di un giorno, escursioni notturne per vedere le stelle, rievocazioni di mestieri tradizionali... quindi, attività abbastanza diversificate. Ci sono poi singoli interventi che facciamo come dipendenti, in qualità di formatori, in corsi, master esterni: ci chiamano gli enti di formazione o l'università come docenti; questi saranno circa quattro, cinque lezioni all'anno; poi, se possiamo inserire come formazione in senso lato anche tutti gli interventi ai vari convegni, seminari, work shop, siamo dai dieci ai venti interventi all'anno, di cui, organizzati da noi, un paio all'anno.

Come attività interne, almeno quelle più recenti, ci sono stati due corsi di formazione sui sistemi qualità, che abbiamo fatto quando ci siamo certificati, e poi per dare la qualifica di validatori interni a una parte del personale; ci sono poi le attività di formazione interna che sono pianificate ogni anno con un piano di formazione e, quindi, un po' a rotazione, i vari dipendenti vanno a fare corsi di aggiornamento a livello locale o anche via. Siccome sono corsi anche abbastanza costosi, diciamo che li facciamo un po' a rotazione: per esempio, io l'anno scorso ho fatto il master in comunicazione istituzionale a Roma, perché io lavoro nell'Ufficio Comunicazione, ma non ho la laurea in Scienze della Comunicazione, ed è uscita la legge nuova per la quale bisogna adeguare le figure professionali; quest'anno invece, è andato giù il Funzionario Amministrativo, che ha fatto un corso su i contratti nelle pubbliche amministrazioni. Quindi diciamo che un po'

a rotazione, almeno tre quattro persone all'anno -noi siamo quindici in tutto- vanno a fare un corso, programmato a inizio anno.

Inoltre, facciamo ormai da tre anni, un corso di aggiornamento per gli operatori del volontariato che ci danno una mano nel gestire i Centri Visitatori: ci sono varie associazioni che a rotazione hanno degli operatori che tengono aperti i Centri Visita e lì, per garantire anche un buon livello di qualità al visitatore, ma anche su richiesta loro, facciamo degli aggiornamenti per queste persone.

Come attività una tantum, che è stata fatta due anni fa, c'è stato il corso, durato più di un anno, per formare le guide del Parco: c'è stato un percorso formativo abbastanza articolato, perché prima c'è stato un corso del Fondo Sociale Europeo, che era propedeutico poi al secondo corso, perché per ottenere il titolo di guide ufficiali del Parco, il corso deve essere frutto di un'intesa tra Parco e Regione; il primo corso (del Fondo Sociale Europeo) era un corso generico, per guida naturalistica, che non aveva l'intesa della Regione, perché era partito prima che ci fosse tutta questa attenzione all'istituzione della cooperativa; quando poi il Parco si è consolidato, ha ottenuto l'intesa con la Regione e quindi ha fatto questo secondo corso, da cui sono uscite queste diciotto persone, di cui sedici si sono riunite in cooperative, quindi adesso collaborano esternamente. Sempre per le attività formative delle guide, una cosa, anche quella una tantum, però significativa, è la collaborazione con il Formez: dopo che sono stati fatti i corsi per formare le guide, il Formez ha fatto un corso a livello nazionale -era un'esperienza pilota- di formazione congiunta di guide provenienti da Parchi diversi. Hanno fatto una prima fase comune, cioè il Parco del Circeo, e poi le guide dei Parchi che hanno partecipato a questo progetto pilota (che erano le nostre, quelle del Parco Nazionale della Val Grande e quelle del Parco delle Cinque Terre: c'erano tre Parchi Nazionali), dopo questa prima fase comune, hanno fatto l'iter formativo presso il Parco di appartenenza (e, quindi, poi alla fine hanno ottenuto il titolo).

Se per attività formative, si intendono anche quelle di stage, tirocinio..., allora, in questo caso, le dico che ci sono convenzioni fra il Parco e molte università, a partire da Padova, Trieste, Trento, Venezia: ci sono almeno quattro, cinque università convenzionate, che ci mandano periodicamente stagisti, tirocinanti, che quindi fanno una formazione pratica, dandoci una mano nelle attività più svariate, che vanno, a seconda della provenienza, chiaramente, da quelle amministrative a quelle tecniche. Oppure ospitiamo studenti che debbano fare un tirocinio propedeutico alla preparazione della tesi di laurea, ad esempio. Infine, ci sono quelli che vengono qui proprio per fare la tesi di laurea: in questo caso non è neanche un tirocinio, ma è proprio un lavoro di ricerca sperimentale.

Tra le attività formative rivolte all'esterno, rientrano anche quelle di aggiornamento nei confronti del personale del CTA (Coordinamento Territoriale per l'Ambiente), che è la denominazione che assume il Corpo Forestale all'interno dei Parchi Nazionali: trentasei operatori del CTA partecipano periodicamente ad aggiornamenti, ad esempio, sulle malattie degli animali, su modalità di censimento; quindi, vengono istruiti sul lavoro che devono fare in collaborazione con l'Ente Parco, perché loro sono funzionalmente dipendenti del Parco, però amministrativamente, dipendenti del Ministero dell'Agricoltura, quindi è un rapporto di dipendenza funzionale.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o convenzionato) del Parco?

Dipende dai singoli casi: ad esempio, quando facciamo le attività rivolte all'esterno, ovviamente sono solo per terzi. Per quello che riguarda quelli interni, quando abbiamo fatto il corso per valutatore di sistemi qualità, abbiamo informato anche gli altri enti pubblici che c'erano sul territorio, chiedendo se eventualmente fossero stati interessati a partecipare, e sono venute diverse persone, mi pare, dalla Comunità Montana, dal Comune... a seguire i corsi che erano stati organizzati internamente: quindi dipende un po'. Se invece deve

andare uno di noi a fare un master, chiaramente a spese del Parco, no; però le iniziative interne cerchiamo, se possibile, di aprirle anche all'esterno.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Dobbiamo distinguere in funzione del tipo di intervento che abbiamo fatto: quelli sui sistemi qualità erano abbastanza trasversali -i sistemi qualità interessano tutta l'organizzazione aziendale- e quindi c'erano tutte le figure professionali, da quelle amministrative a quelle tecniche. Le attività di educazione ambientale sono rivolte alle scuole, quindi si va per fascia d'età; quelle che riguardano le guide del Parco, invece, coinvolgevano soprattutto professionalità di tipo naturalistico, quindi laureati in Scienze Naturali, Scienze Forestali, Agraria, Biologia... Le guide, però, non sono tutte laureate, ci sono anche dei diplomati, perché il primo corso, quello del Fondo Sociale Europeo, era per diplomati e laureati: quello è servito un po' anche per omogeneizzare il grado di preparazione; poi il secondo, quello specialistico, organizzato con il Formez, si è rivolto a questi che avevano già fatto un anno di formazione propedeutico, e che quindi già possedevano, per quanto si riesca a fare in un anno, un livello di preparazione omogeneizzato.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Torniamo al discorso di prima: in funzione del tipo di intervento. Sui sistemi qualità, erano competenze trasversali, perché riguardava la conoscenza del funzionamento dei sistemi gestione ambientale e sistemi gestione qualità (la norma 9001 e 14001). Se invece parliamo degli aggiornamenti che facciamo come dipendenti, in questo caso sono molto specifici perché, ad esempio, parliamo di master in gestione della fauna, il corso specialistico per imparare ad usare i sistemi informativi geografici digitalizzati; quindi, la situazione è

molto diversificata, è un po' il discorso che facevamo all'inizio: ci sono attività innovative e contemporaneamente ci sono attività molto diversificate, perché in realtà le competenze spaziano dalla conservazione del fiore al recupero ambientale, dal restauro della chiesetta antica alla realizzazione di un sentiero; per cui all'interno di questa gamma ci sta dentro tutto, sia l'acquisizione di competenze trasversali che l'acquisizione di competenze molto specialistiche.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Anche in questo caso, ci sono tutt'e due le opzioni. Il master in comunicazione era obbligatorio, perché è uscita una legge; tutti gli altri sono facoltativi, li facciamo perché serve a noi, per lavorare meglio. Nel 99% dei casi sono di tipo non obbligatorio (come obbligo di legge), quindi ci andiamo perché constatiamo che c'è la necessità di farlo.

Per quanto riguarda invece la Direzione, di solito c'è un dialogo di tipo abbastanza aperto, nel senso che si vede un po' quali sono le esigenze, magari alcuni corsi è la Direzione che ritiene opportuno fare, tipo quelli sui sistemi qualità (è stata una decisione, anzi, addirittura politica del Consiglio, di certificarci): quindi da lì a cascata deriva che bisogna fare i corsi sulla qualità -a parte che la qualità funziona solo se sono coinvolti i dipendenti, se no non funziona- quindi...parte da un obbligo, però poi ci vuole coinvolgimento. Altri corsi, invece, sono stati fatti su richiesta in base alle esigenze che emergono nel corso del lavoro quotidiano.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Quasi esclusivamente da noi, nel senso che la formazione del personale interno, la facciamo con fondi nostri; l'educazione ambientale -rivolta all'esterno- con fondi nostri; c'è stato l'episodio

del corso del Fondo Sociale Europeo, ma in tutti gli altri casi, sono finanziamenti nostri.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Il discorso sarebbe lungo, perché si va dalle attività con gli asili ai master, quindi... Diciamo che, in considerazione delle articolazioni delle attività, ci sono tutte le tipologie di interventi: lezioni frontali, laboratori, attività pratiche, escursioni sul territorio, osservazioni con il telescopio... non è facile ricondurre ad una tipologia didattica, perché si fanno molte cose e, di conseguenza, si va dalla lezione in aula, allo stage, al viaggio di studio, allo scambio con altri Parchi. Non l'ho citato prima, ma secondo me rientra nel discorso formativo: ci sono tutti gli scambi internazionali; noi siamo dentro la rete delle aree protette alpine, che raggruppa oltre trecento tra Parchi e Riserve, fra la Slovenia e la Francia e, quindi, partecipiamo periodicamente a convegni, a meeting, a seminari di scambio con tecnici di altri Parchi, perché molte problematiche sono comuni e perché molti problemi tecnici, che devono risolvere i Parchi, non guardano i confini amministrativi: se bisogna difendere l'orso, l'orso parte dalla Slovenia e arriva alle Dolomiti Bellunesi; la lince parte dalla Slovenia e arriva qui, quindi è impensabile mettere dei confini amministrativi. Per definizione, i problemi che trattiamo noi non hanno confini e, quindi, c'è una forte attività di scambio con altri Parchi delle Alpi. Questo scambio, c'è anche su questioni che non sono prettamente naturalistiche, ma che riguardano, magari, la promozione del turismo, il marchio di qualità dei prodotti del Parco, ad esempio: adesso è appena partito un progetto in collaborazione con la Grecia e con il Parco delle Cinque Terre, per fare una rete di strutture ricettive di qualità, all'interno dei Parchi, per fare una promozione comune. E' chiaro che all'interno di questi progetti, sono previste anche le attività di formazione, quindi di scambi, tra i dipendenti del Parco, ma anche tra operatori economici del territorio che collaborano con il Parco, nel senso di sviluppare una forma di

turismo diverso, sostenibile, di qualità, ecocompatibile... e quindi, sono previsti anche questi interventi per gli operatori economici sul territorio.

Chi coordina questo settore?

Tutto il coordinamento delle attività è fatto dal Direttore; poi, come Ufficio Comunicazione, ci occupiamo noi dell'organizzazione pratica.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io sono partito con una laurea in Agraria, con un piano di studi, però, di stampo molto naturalistico, perché tutti gli esami complementari li ho fatti a Scienze Forestali e Scienze Naturali, quindi sì una formazione tecnica, però anche molto improntata al discorso naturalistico, più che agronomico. Dopo la laurea, io ho fatto un corso di un anno e mezzo di specializzazione, organizzato dall'Unione Europea; un corso-concorso, per entrare nella rete dei divulgatori agricoli: è un vecchio regolamento del '79, mi pare, 270, credo, che era un regolamento dell'Unione Europea e che serviva per promuovere una rete di divulgatori agricoli in Italia. E'una figura che all'estero c'è da anni, per fare proprio questo lavoro di trasmissione culturale agli agricoltori di tecniche innovative: io avevo fatto un corso in particolare sulle tecniche di lotta biologica, di agricoltura a basso impatto ambientale, agricoltura biologica... e all'interno del corso, che appunto era durato più di un anno, c'era una parte tecnica, riguardante gli aspetti ambientali e di gestione, poi c'era una parte invece legata alla comunicazione, proprio perché bisognava creare questa figura del divulgatore, che doveva essere un po' tramite fra la parte tecnica e l'agricoltore, e quindi c'era tutta una parte dedicata a come si fa un comunicato stampa, a come si organizza un incontro formativo, a come si parla in pubblico, a come si fa una relazione che sia leggibile... Una cosa, quindi, molto centrata sulla comunicazione. Dopodiché sono andato a fare, per tre anni, quattro, il divulgatore - quindi quel lavoro di incontri con gli agricoltori, bollettini,

newsletter, dossier tecnici, pubblicazioni e via dicendo- finchè è uscito il concorso per il Parco, dove era proprio previsto una figura specifica di comunicatore-divulgatore, all'interno del Parco: quindi il lavoro che faccio adesso. Il concorso era aperto a tutte le lauree, proprio perché anche loro probabilmente non sapevano bene come orientarsi, ed il concorso è andato bene sostanzialmente perché quello che poi chiedeva la Commissione era proprio questo: cioè loro cercavano una figura che avesse sia competenze di tipo tecnico-naturalistico, ma anche competenze di tipo comunicativo. In commissione, infatti, c'erano due Direttori di Parchi, però poi c'era anche un giornalista specializzato in tematiche ambientali, che è Direttore di una testata specializzata piemontese: diciamo che la formazione che io avevo seguito era, senza saperlo, funzionale a quella cosa, perché c'era sia la componente tecnica, sia la componente di competenze relative alla comunicazione. Qui mi occupo di questo: pubblicazioni, rapporti con la stampa, attività di educazione ambientale, divulgazione di tutte le attività di ricerca (perché adesso che noi siamo pochi, ognuno di noi fa un po' più di quello che c'era nel concorso: in realtà io mi occupo anche della parte di ricerca scientifica che precede direttamente la parte di divulgazione). Da quando sono qui, come iter formativo successivo, ho fatto in questi cinque anni il master che le dicevo, di comunicazione nelle pubbliche istituzioni, perché è previsto dalla legge (l'anno scorso), e due anni fa un master, di quelli brevi, di dieci giorni, in conservazione e gestione della fauna nelle aree protette.

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Vincendo un concorso.

Parco Nazionale del Circeo: istituito nel 1934, i suoi 8500 ettari si estendono tra i comuni di Ponza, Sabaudia, San Felice Circeo, comprendendo anche l'isola di Zannone, la più vicina alla costa all'interno dell'arcipelago delle isole Ponziane. E' attualmente l'unico Parco in Italia gestito interamente dal Corpo Forestale dello Stato.

L'intervista è stata realizzata alla Dott.ssa Alessandra Noal, agente del CFS.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Al momento, non essendo ancora istituito l'Ente, il Parco è interamente gestito dal Corpo Forestale dello Stato; le figure professionali che operano all'interno sono quindi, essenzialmente, figure che si occupano principalmente degli aspetti gestionali, e sono i funzionari: in particolare abbiamo un funzionario biologo, un veterinario e un funzionario agrario; il Direttore del parco è sempre un funzionario del Corpo Forestale che svolge la funzione di Direttore. Oltre a questi, che coordinano sia le attività di gestione che le attività specifiche di polizia del Corpo Forestale, abbiamo agenti, assistenti, ispettori appartenenti -appunto- al Corpo Forestale dello Stato: essendo questo un Parco piuttosto complesso, parte del personale fa principalmente attività di sorveglianza, cioè, gli agenti, gli assistenti, gli ispettori che operano nei tre comando-stazione che sono diversamente dislocati sul territorio; c'è un nucleo specializzato -il nucleo antincendio boschivo- che svolge principalmente attività di prevenzione incendi (sulla prevenzione incendi, comunque, nel periodo estivo, tutto il personale, a turno, viene dislocato per rafforzare il nucleo); poi c'è il personale degli uffici, diviso in vari ambiti: abbiamo un ufficio tecnico in cui operano un architetto e un geometra; un ufficio, a cui appartengo io, di studi e ricerche, ovvero, quello che si occupa principalmente di coordinare le attività didattiche con i vari tipi di scuole, con le università e le attività di

monitoraggio e ricerca (io lavoro con il Dott. Zerunant, che è, appunto, il biologo del Parco); c'è un ufficio che si occupa degli aspetti legati al rapporto con il pubblico, coordinato dal Dott. Loieni, che quindi è quello che organizza mostre, attività promozionali e divulgative (il Dott. Loieni si occupa anche della parte relativa alle richieste di autorizzazioni per gli aspetti legati all'urbanistica); poi c'è il Dott. Bettosi -il veterinario- che si occupa di coordinare i colleghi che lavorano sia sul gruppo a cavallo, sia chi si occupa del centro recupero per la fauna. Oltre a questo, ovviamente ci sono gli uffici strettamente necessari all'andamento ordinario, cioè la contabilità, l'ufficio controllo operai, l'ufficio personale, l'ufficio protocollo: questi sono tutti agenti forestali, a cui si aggiungono cinque persone, che sono distaccate qui, della sovrintendenza archeologica del Lazio, perché all'interno del Parco abbiamo una serie di aree archeologiche. Abbiamo poi del personale civile, assunto in vari ruoli: alcuni sono proprio operai assunti con regolare concorso del Corpo Forestale dello Stato, a tempo indeterminato; altri sono stagionali.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

No: in ogni caso, il personale del Corpo Forestale, essendo personale di polizia, segue comunque dei percorsi formativi propri; per diventare agenti si fa un corso di sei mesi, per passare a ispettori si fa, anche in questo caso, un corso di formazione specifica. Generalmente questi corsi approfondiscono soprattutto gli aspetti legati alle attività di polizia giudiziaria; oltre a questo, facciamo dei corsi nei vari ambiti: ad esempio, io per le attività legate all'educazione ambientale, ho frequentato un corso specifico, durato cinque mesi, e una serie di seminari di approfondimento in fasi

successive, della durata di due giorni, tre giorni, una settimana, a seconda dei casi.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Il discorso è abbastanza complesso, perché ci sono delle attività formative che vengono proposte dal Parco, in cui noi abbiamo un ruolo di formatori o comunque tutor; ci sono delle attività formative che vengono invece proposte da altri istituti, o direttamente dal nostro Ministero -che magari si svolgono nelle strutture del Parco- ma in cui noi siamo “studenti” e non formatori. Complessivamente, diciamo che ci sono almeno otto di noi, ogni anno, che seguono un corso di formazione specifica, che può essere di attività di polizia relativamente agli incendi, può essere di monitoraggio di determinati parametri nell’ambito scientifico... questo come media... Non c’è stata sempre la stessa cadenza nei corsi: questo Parco ha compiuto settant’anni quest’anno, è uno dei parchi più antichi; tra l’altro essendo un Parco vicino a Roma, diventa facilmente sede di corsi di formazione, anche perché qui a Sabaudia noi abbiamo la sede distaccata della scuola del Corpo Forestale dello Stato, e quindi è normale appoggiarsi... sono a ottocento metri da noi, c’è una notevole commistione tra le due strutture e, quando ci sono dei corsi, noi svolgiamo in genere entrambi i ruoli.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o convenzionato) del Parco?

No, in realtà no. Ci sono stati, soprattutto in passato, delle situazioni in cui il personale del Parco ha svolto dei corsi per gli insegnanti, o per guide naturalistiche... quindi per figure professionali esterne al Parco. Ci sono corsi che noi frequentiamo in cui ci troviamo in contatto con personale proveniente da altri enti, altre strutture, con altre qualifiche professionali; negli ultimi corsi di approfondimento

che ho fatto io per quanto riguarda l'educazione ambientale, ero l'unica appartenente al Corpo Forestale: tutti gli altri erano insegnanti, guardaparco e personale civile. Si trattava in questo caso di corsi promossi dall'Agenzia Regionale Parchi, o direttamente dal nostro Ministero in accordo con il Ministero della Pubblica Istruzione, o con il Ministero dell'Ambiente.

I corsi non sono attivati direttamente dal Parco, perché la nostra è comunque una struttura periferica: li attiva il Ministero. Il nostro Ministero attiva determinati corsi per il personale del Corpo Forestale dello Stato su determinati argomenti, e parte del nostro personale partecipa a questi corsi. In alcuni casi i corsi vengono svolti direttamente qui, in sede da noi; in altri casi, siamo noi che ci spostiamo e andiamo a seguire il corso presso un'altra sede.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Nel corso degli anni -ripeto: questo è un Parco che ha settant'anni di storia- i corsi hanno riguardato gli argomenti più svariati; i corsi istituzionali del Corpo, generalmente, riguardano le attività di polizia nel loro specifico: alcuni sono per il rilievo dei dati dopo un incendio, altri per la prevenzione dei reati legati alla zootecnia, agli allevamenti; altri ancora sono dei corsi per operatori dell'educazione ambientale, per interpreti naturalisti; ci sono stati dei corsi di informatica, dei corsi di contabilità: ogni qualvolta c'è un grosso cambiamento a livello di normative nazionali, ovviamente, nel giro di poco viene attivato il relativo corso. Un paio di anni fa è cambiato il tipo di contabilità, quindi sono stati fatti tutti i corsi per gli operatori; sono stati fatti i corsi per la 626, la legge sulla sicurezza: diciamo che il panorama è piuttosto variegato per quanto riguarda i nostri corsi di formazione. Tenga conto che anche tra il personale a tempo determinato e a tempo indeterminato, quindi gli operai forestali, in alcuni casi vengono fatti dei corsi di formazione specifica sui vari settori; tra gli operai, c'è anche personale specializzato: noi abbiamo un idraulico, un elettricista... quindi non solo personale generico.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Sono entrambi, entrambi gli aspetti: quello delle competenze tecnico-professionali è ovviamente l'aspetto più evidente, più facile da identificare. Molto spesso c'è un discorso che si amplia, soprattutto per tutti quei settori che riguardano la divulgazione, il contatto con il pubblico: ovviamente gli obiettivi sono più di uno.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Noi abbiamo delle giornate di aggiornamento obbligatorie: normalmente, in questo caso, si tratta di eventi che occupano una mattinata o una giornata, seminari brevi che si svolgono in sede, in più turni, in modo da consentire a tutto il personale di partecipare (mi riferisco sempre al personale del Corpo Forestale). Ci sono altri corsi, più specifici, in cui la partecipazione, di fatto, è volontaria, perché soprattutto per i corsi molto impegnativi, della durata di tre o quattro mesi fuori sede, è ovvio che ci possano essere delle difficoltà. Normalmente siamo indirizzati ai diversi settori: per cui è chiaro che se c'è un corso di formazione specifico sulle attività di polizia, è rivolto più al personale dei comandi stazione, che non al personale che si occupa della contabilità in ufficio, questo è ovvio... però, c'è sempre una componente volontaria nell'adesione. Molto spesso è anche nel nostro interesse prendere parte a questo tipo di attività, perché comunque uno si trova a dover lavorare su un settore, e si tratta molto spesso anche di settori particolari: qualche anno fa il Parco ha aderito, ad esempio, ad un progetto che si chiamava "Parchi in qualità" promosso dall'ENEA, sulla certificazione di qualità ambientale; a tutto il personale del Parco sono stati rivolti dei corsi di formazione su che cos'è la qualità ambientale, che cos'è la certificazione, le varie tipologie e, poi, a chi effettivamente avrebbe

lavorato su questo settore, sono stati proposti altri corsi di una durata maggiore su argomenti specifici legati a questo progetto.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

In ogni caso, sono finanziamenti pubblici per quanto riguarda la nostra attività, o dal nostro Ministero, o dal Ministero dell'Ambiente, o dal Ministero della Pubblica Istruzione, ma comunque sono finanziamenti pubblici.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Dipende dal tipo di corso: generalmente ci sono delle attività introduttive che si svolgono in aula, una presentazione della materia e dell'argomento e poi ci sono delle attività pratiche. Molto spesso, nel nostro caso, si svolgono all'aperto. Gli ultimi corsi che ho frequentato erano sul monitoraggio di alcuni parametri per un progetto, che si chiama "Progetto Conecofo", e prevedevano tutte esercitazioni sul campo, tolte le prime due giornate che erano di introduzione all'argomento.

Chi coordina questo settore?

Per il nostro caso, direttamente la Direzione Generale; quando ci sono poi dei corsi specifici che vengono svolti qui nel Parco, vengono incaricati di volta in volta i vari funzionari, a seconda dell'argomento specifico: se è prettamente tecnico-scientifico, magari è il Dott. Zerunant; se è un'attività più divulgativa, può essere il Dott. Loieni; questo viene deciso di volta in volta dal Direttore.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io sono laureata in geologia; qui all'interno del Parco ho lavorato per circa dieci anni sul settore divulgazione, quindi, nei primi anni i corsi che ho frequentato erano essenzialmente su questo argomento: ho dovuto frequentare un corso di cinque mesi come educatore ambientale e interprete naturalistico, proposto dal nostro Ministero e

dal Ministero della Pubblica Istruzione e affidato come tutoraggio all'Istituto Pangea, che adesso ha sede qui presso il nostro Parco. Ho frequentato poi altri corsi, avendo un po' cambiato settore, essendomi spostata -per tre anni ho fatto l'addetta stampa- quindi ho frequentato dei corsi di comunicazione specifici, di comunicazione istituzionale per il Corpo Forestale per gli addetti stampa e, attualmente, lavorando sul settore studi e ricerche, sto seguendo corsi di formazione che riguardano i vari parametri da monitorare nell'ambito delle diverse ricerche. Oltre a questi, ho frequentato i corsi relativi al progetto di cui parlavamo prima con l'ENEA: quindi un percorso un po' particolare.

In questo momento, mi occupo principalmente del settore studi e ricerche, in cui c'è però anche la parte di didattica, non solo con l'Università, ma svolgiamo anche molte attività con le scuole, quindi c'è comunque anche una componente di divulgazione.

Come è giunta a ricoprire questo ruolo?

Dall'inizio sono stata assegnata all'ufficio che si interfacciava con il pubblico: mi sono laureata e poi ho fatto il corso per la Forestale, quindi sono entrata già laureata e con alcune esperienze specifiche come guida naturalistica; per cui sono stata assegnata subito all'ufficio che si occupava delle attività di divulgazione. Inizialmente non c'era una distinzione netta tra settore divulgazione e settore studi e ricerche, poi sono stati separati, e mi sono spostata su questo secondo settore: attualmente svolgo principalmente questa attività.

Parco Nazionale delle Cinque Terre: situato sulla riviera di Levante, comprende i comuni di Monterosso, Vernazza, Corniglia, Manarola e Riomaggiore. Istituita nel 1997 la Riserva marina e due anni più tardi quella terrestre, nel 1997 il Parco è stato incluso nella lista Unesco dei siti Patrimoni dell'Umanità.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Matteo Perrone, collaboratore dell'Ufficio Marchio di Qualità Ambientale e Relazioni con il Pubblico.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Il Parco Nazionale delle Cinque Terre è nato nel '99 o, perlomeno, la storia è un pochino più complessa: nasce nell'85 come Parco Regionale, anche se non comprendeva completamente tutta l'area attuale del Parco; si è evoluto in questo modo: nel '97 nasce l'Area marina protetta, nel '97 vengono inserite le Cinque Terre nella lista del Patrimonio Mondiale dell'Umanità dell'Unesco e nel '99, dopo tutta una serie di evoluzioni, implementazioni di Parchi Regionali (praticamente si era costituita tutta una serie di Parchi Regionali, che poi sono stati accorpati nel '98, inizio '99, che comprendevano tutto il fronte a mare della provincia di Spezia), è stato istituito il Parco Nazionale delle Cinque Terre.

Attualmente sono presenti: un Presidente; un Direttore facente funzioni di Responsabile amministrativo dell'Ente gestore e, per il momento, ci sono tutta una serie di uffici: l'ufficio tecnico per l'edilizia privata; l'ufficio tecnico per l'agricoltura; l'ufficio marchio di qualità ambientale (che è un'iniziativa che il Parco ha messo in piedi); ma non ci sono ancora dei ruoli e delle figure professionali. Chiaramente, però, c'è un insieme di persone che tiene in piedi tutta la "baracca": ad esempio, io sono laureato in Scienze Forestali; il mio collega Luca è un avvocato, laureato in Diritto Ambientale; in tutta questa precarietà, ci sono delle persone che ricoprono un ruolo

qui, anche se non esiste ancora una struttura, una pianta organica (la struttura organica è ancora in fase progettuale, praticamente): geometri, architetti, tecnici.

Il personale di sorveglianza rappresenta un caso particolare: la sorveglianza, per quanto riguarda il Parco Nazionale terrestre, è demandata al Corpo Forestale dello Stato (c'è un distaccamento territoriale del Corpo Forestale); la sorveglianza mare (per quanto riguarda l'informazione a mare) è gestita dall'Ente, nell'Area marina protetta, attraverso una cooperativa.

La gestione dell'Area marina, che è compresa nel Parco Nazionale delle Cinque Terre, è stata assorbita dall'Ente Parco: ci sono due Commissioni separate; in teoria sono due enti distinti amministrativamente, perché c'è un Consiglio Direttivo per il Parco Nazionale e un Consiglio Direttivo per la Riserva, però fanno capo ad un unico Ente; è un gap ministeriale, perché prima solo i Parchi Nazionali e le Aree terrestri protette competevano al Ministero dell'Ambiente; mentre le Aree marine protette, competevano al Ministero dei Trasporti e della Marina Mercantile: per cui questa distinzione ha lasciato uno strascico... mentre ora c'è un Dipartimento Difesa Mare all'interno del Ministero, per cui l'Area marina protetta non è più di competenza del Ministero dei Trasporti.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Sì, sono garantite in modo soddisfacente, nel caso specifico del nostro Parco Nazionale: bene o male, chi qui fa il suo lavoro è in grado di farlo. Il livello di professionalità è abbastanza alto.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Il Parco ha attivato delle attività formative grazie a dei finanziamenti, per il momento, della Regione Liguria: un progetto cofinanziato dall'Unione Europea che coinvolgeva, per l'appunto, l'Unione Europea, il Ministero del Lavoro, la Regione Liguria e alcuni dei Parchi liguri (il Parco delle Cinque Terre è l'unico Parco Nazionale; ci sono altri cinque o sei Parchi Regionali); comunque, gli enti coinvolti erano, appunto, Comunità Europea, Regione, Ministero del Lavoro, Ente Parco dell'Antola, Ente Parco del Beigua (che sono due Parchi Regionali) e Ente Parco delle Cinque Terre. Era il PO Obiettivo 3 FSE 2000-2006; il Parco ha sviluppato una dozzina di corsi: "Aggiornamento su costruzione di muretti a secco e interventi di manutenzione a basso impatto ambientale", 50 ore, per occupati; "Orientamento per formazione alla pratica degli antichi mestieri", 24 ore, disoccupati; "Aggiornamento su tecniche di accoglienza e qualità di ristorazione", due edizioni, 24 ore; "Specializzazione nella costruzione e manutenzione di muretti a secco, creuse e sull'utilizzo di tecniche di intervento a basso impatto ambientale", 240 ore, per disoccupati; "Corso in specializzazione su interventi di potatura tradizionale, con tecniche di tree climbing", 160 ore, per disoccupati; due edizioni di un corso per guida del Parco; due corsi di lingua inglese indirizzati agli occupati, prevalentemente a chi lavora per il Parco; "Aggiornamento su marketing turistico e gestione del punto vendite"; "Aggiornamento su marketing turistico e tecniche di promozione del territorio", 40 ore tutti e due, ed entrambi per occupati.

Il Parco non si propone come Ente di formazione, però parte di questa formazione era mirata, ricadendo su un progetto specifico: tra le attività del Parco, una delle principali, è il recupero diretto del territorio e l'incentivo al recupero del territorio. Cosa vuol dire? La problematica del Parco è che non c'è più nessuno che coltiva la terra;

per gestire il paesaggio delle Cinque Terre bisogna intervenire sul territorio e tornare a coltivare la terra. Il Parco interviene direttamente, attraverso attività e varie iniziative gestionali, sul territorio ed è emersa la necessità di fare formazione per chi lavora per il Parco -il Parco è un Ente atipico rispetto agli altri Parchi Nazionali, perché è più un'azienda: gestisce cinque ristoranti, ha un laboratorio per la trasformazione dei prodotti agricoli, un frantoio: ha delle attività produttive, che partono da due fronti, l'agricoltura, e quindi, la gestione del territorio, e il turismo; per cui, gestisce attraverso delle cooperative, cinque ristoranti e un ostello. Il personale che lavora in questi ristoranti e in questo ostello, viene formato: c'era la possibilità di sfruttare questi strumenti, questi finanziamenti ed è stato fatto. Parallelamente, lo stesso tipo di formazione è orientato non solo ai dipendenti del Parco, ma anche a chi opera sul territorio privatamente, nonché per chi vuole cominciare a operare sul territorio; per cui c'erano due linee: gli obiettivi dei corsi di formazione professionale erano uno indirizzato all'agricoltura, l'altro indirizzato al turismo, alle attività più turistico-commerciali (marketing ambientale, marketing turistico-ambientale, tecniche di gestione del punto vendita –perché il Parco ha in ogni paese un centro accoglienza punto vendita dei suoi prodotti). Ora è stato approvato un PSL (Piano di Sviluppo Locale) dalla Regione: è una proposta che abbiamo e che novantanove su cento verrà realizzata, perché ci stiamo già attivando per organizzarla; questo Piano di Sviluppo Locale, coinvolge l'Ente Parco e i comuni residenti, i comuni all'interno del comprensorio del Parco (che sono cinque: Riomaggiore, Vernazza, Monterosso, Levanto e La Spezia; i comuni che rientrano completamente entro i confini del Parco sono Riomaggiore, Vernazza e Monterosso; Manarola è comune di Riomaggiore e Corniglia è comune di Vernazza).

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

No. Il problema è che qui l'età media di chi coltiva la terra è sopra i settant'anni, per cui c'è una carenza di manovalanza: è una situazione particolare, l'immigrazione è molto limitata; qui lo straniero è ancora visto come il "saraceno barbaro" che viene a rubare le donne, e non c'è manovalanza di provenienza extracomunitaria, non essendoci immigrazione. E' difficile, proprio culturalmente, che lo straniero extracomunitario si possa inserire, oltre che per oggettive difficoltà geomorfologiche e di viabilità, perché la città più vicina è Spezia, e da La Spezia a qui è un viaggio; qui il mercato immobiliare ha dei prezzi che sono folli, per cui è una situazione un po' particolare. Molti di questi corsi erano proprio indirizzati... poi cosa assurda dentro il corso di tecniche per la costruzione di muro a secco, su dodici ammessi (perché il corso era per dodici persone), dieci venivano da altre regioni, solo due venivano dalla provincia di Spezia, gli altri dieci venivano da Torino, Milano, Biella... da tutta Italia, fuorché da qui.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Tecnico-agricolo, perché se parliamo di costruzione di muri a secco, interventi a basso impatto ambientale, potatura, ecc... Le altre, possono essere commesso, gestore di punto vendita, impiegato in un centro accoglienza, nonché, nello specifico, ora faremo addirittura un corso di cucina, di gastronomia, per chi lavora nei ristoranti; per cui io direi: ristorazione, accoglienza, agricoltura.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Competenze pratiche, teorico-pratiche. Si tratta di obiettivi piuttosto mirati e diretti, per cui con finalità di acquisizione di competenze tecniche molto precise. Ad esempio: l'esperto di costruzione di muri a

secco, di fatto è un manovale, però un manovale che ha la possibilità di acquisire una certa professionalità specifica su una cosa che poi, alla fine, è molto strettamente collegata al territorio.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Per il personale del Parco è obbligatoria, per gli altri è facoltativa. E' la Direzione che decide che si debba fare un particolare corso; poi non è così "schiavistica" la cosa. Se c'è qualcuno che è interessato, gli si dà la precedenza; se non si raggiunge il numero, si obbligano; ma normalmente, chi lavora qui lo fa con entusiasmo, per cui la possibilità di accedere a un percorso formativo di questo genere... Infatti, in corsi finanziati per dodici persone, siamo riusciti sempre ad aumentare il numero, perché c'erano più richieste dei posti massimi previsti. Il Parco li ha finalizzati ai propri dipendenti, per cui non si può dire che non fosse obbligatorio, però poi di fatto, obbligo non vi è stato.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

In parte dal Parco, dall'Ente Gestore, in parte da finanziamenti di cui ti dicevo prima: Unione Europea, Regione, Ministero del Lavoro. Parallelamente a questo abbiamo sfruttato l'opportunità di prendere in stage –in work experiences, più che stage- delle persone: questo finanziamento prevedeva anche l'assunzione in work experiences (lo stage è gratuito, la work experiences ha un minimo di retribuzione, che veniva coperta dal finanziamento).

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Lezioni teoriche e lezioni pratiche. Chiaramente, ad esempio, sul marketing non possono che essere lezioni teoriche; per i corsi che hanno anche un risvolto pratico, è molto più importante la parte pratica, che non quella teorica.

Chi coordina questo settore?

Io e il mio collega. Se il nostro ufficio avesse un nome, sarebbe Ufficio relazioni con il pubblico; Ufficio marchio di qualità ambientale (anche se esiste da un'altra parte, però, poi alla fine ce ne occupiamo noi); Ufficio pronto intervento Parco... A parte gli scherzi, non credo esista in nessun Parco l'ufficio formazione o dipartimento formazione, però sicuramente di fatto noi lo siamo: un'altra forma di formazione che facciamo è quella dell'educazione ambientale. Abbiamo un progetto che si chiama Università del paesaggio -che al di là del nome, va interpretato- e il progetto funziona in questo modo: viene stabilito un budget annuo dal Consiglio Direttivo, destinato a ospitare gli studenti, non solo delle università, ma anche delle scuole superiori (in alcuni casi, anche delle scuole medie ed elementari), per dei processi di educazione ambientale. Per ragazzi, per studenti adulti, il Parco offre ospitalità per una settimana-dieci giorni; gli studenti al mattino lavorano per il Parco, nei centri accoglienza, nei progetti per l'agricoltura (il Parco sta coltivando qualcosa come quindici ettari di terreno: quindici ettari dove abiti tu non sono niente, qui quindici ettari è tanta roba), nella pulizia e nella manutenzione dei sentieri; al pomeriggio, vengono fatte delle lezioni a tema: se è l'università di architettura, nel Consiglio Direttivo del Parco ci sono degli urbanisti, ci sono dei docenti universitari, per cui coinvolgiamo loro per delle lezioni a tema molto specifiche, in base alla loro area di studio, area di interesse. Può venire fatto anche in altro modo: quando il budget destinato a questo tipo di iniziativa è esaurito, si cerca di offrire agli studenti una sistemazione a prezzo agevolato: il Parco ha delle strutture -tipo, ha una struttura sopra Riomaggiore, il Santuario di Monte Nero, che ha un potenziale di cinquanta posti letto- ed è convenzionato con degli ostelli, di cui uno è qui a Manarola e uno a Biassa al di là del crinale, al di là delle colline e si cerca di offrire un prezzo agevolato: chiaramente questo può essere fatto solo in bassa stagione, perché in primavera ed estate abbiamo più di due milioni di visitatori, e lo stesso vale anche per i corsi di

formazione, che vengono fatti tutti nel periodo invernale, cioè nel periodo in cui ci sono meno afflussi turistici. Dunque, ti dicevo, c'è sempre un rapporto con le scuole, con le università, per quanto riguarda, più che la formazione, l'informazione; un esempio: tre giorni fa ero con un professore australiano della Monash University, che è un'università internazionale che ha proprio sede in Australia, che vuole attivare praticamente un workshop, cioè inserire nel piano di studi di un corso di laurea (nel corso di pianificazione del territorio) una settimana di workshop qua, nonché attivare dei progetti di ricerca. La stessa cosa l'ha fatta l'Università di Oslo, la facoltà di architettura di Oslo: è questo il secondo anno che vengono; non li ospitiamo noi, vengono a spese loro, però noi offriamo un minimo di assistenza, diciamo un'introduzione al territorio, a quelle che sono le problematiche del territorio: introduzione che si realizza con delle escursioni, con delle lezioni.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io sono laureato in Scienze Forestali, ho un master in logistica e gestione aziendale e un corso professionale in comunicazione aziendale (non ho imparato niente).

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Ho avuto la fortuna di poter entrare a lavorare per l'Ente Parco; ho cominciato con i progetti dell'agricoltura. Siamo tutti collaboratori: per il Parco lavorano circa centottanta persone; circa diciotto-venti lavorano direttamente per l'Ente gestore, ma non sono ancora consolidate le posizioni, per cui sono tutti contratti di collaborazione o contratti a consulenza. Poi esistono delle cooperative, ora consorziate in un unico consorzio che gestisce i servizi correlati all'Ente Parco. Per queste cooperative lavorano dalle centoquaranta alle centosessanta persone circa, su tutti e cinque paesi.

Mi sono proposto, ho cercato di inserirmi: ho cominciato a raccogliere le olive e poi, piano piano... ho quasi una mia scrivania,

*un mio computer... quando ci sarà anche una pianta di ficus, direi
che siamo arrivati in alto!*

Parco Nazionale della Majella: istituito nel 1995, i suoi 74000 ettari, situati interamente in Abruzzo, tutelano il massiccio della Majella, con trenta cime sopra i 2000 m.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Simone Angelucci, medico veterinario del Parco.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Nel Parco Nazionale della Majella, attualmente opera personale sia in ambito amministrativo che in ambito tecnico-scientifico; quello in ambito amministrativo è rappresentato prevalentemente da ragionieri, dottori in economia e commercio e ingegneri; in ambito tecnico-scientifico, sono prevalentemente architetti, dottori forestali, agronomi, biologi e veterinari.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Direi che formalmente sì; poi per quanto riguarda, diciamo, il personale che deve far parte di progetti specifici, più che sulla abilitazione professionale, o sul titolo di studi, vale anche il proprio curriculum specifico formativo, a seconda dei diversi progetti: oltre al titolo di studio, è ovvio che, a seconda dei progetti che si intraprendono e che vengono svolti, debba anche avere importanza il curriculum formativo di esperienze, soprattutto per quello che riguarda i collaboratori esterni e i convenzionati.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Dalla data di fondazione del Parco, non saprei quantificarle, perché io sono collaboratore del Parco da due anni e mezzo: mi sono occupato di alcuni corsi di formazione per quanto attiene la mia area, tecnico-scientifica, e soprattutto faunistica. Posso dire che facciamo mediamente due interventi formativi l'anno per il nostro personale che, per esempio, si occupa di monitoraggio e gestione della fauna.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

No, sono rivolti anche ai collaboratori, oltre che al personale convenzionato. Come le dicevo prima, in alcuni casi facciamo anche riferimento ad alcune figure professionali di rilievo per fare formazione su alcuni progetti specifici: per esempio, due anni fa, nell'ambito di un progetto Life europeo sul camoscio, abbiamo sviluppato un corso di formazione per operatori addetti al monitoraggio dei camosci, che ha trattato sia gli aspetti faunistici che sanitari, e che ha visto coinvolti cinque o sei operatori per il nostro Parco, per più di due settimane di corso. Per fare questo, abbiamo utilizzato figure professionali di rilievo sul campo nazionale.

L'Ente Parco, adesso, su quelli che sono i temi di gestione di maggiore interesse, ha elaborato anche dei momenti di sviluppo culturale e formativo: la settimana scorsa c'è stato un corso rivolto a veterinari e biologi, dirigenti di Parco su territorio nazionale, a cui hanno aderito, appunto, queste figure professionali (ventidue professionisti), che ovviamente hanno utilizzato il Parco come sede di formazione, ma non perché avessero dei rapporti di collaborazione con noi. In questo caso, abbiamo avuto questo ruolo formativo, però all'esterno e non all'interno della struttura.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Guardie ausiliarie alla sorveglianza e collaboratori che si occupano di monitoraggio faunistico: sì, fondamentalmente a queste figure. Poi, come le ripeto, non le so dire se per gli aspetti amministrativi è stato fatto altrettanto.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Di solito, ci sono diversi target e diversi obiettivi, quindi; le faccio degli esempi: abbiamo fatto dei corsi di aggiornamento per il personale della sorveglianza del Corpo Forestale dello Stato e in questi corsi, ovviamente, si trattavano degli argomenti strettamente tecnici, che andavano al di là di quella che è la preparazione di base di una guardia forestale, quindi, per l'approfondimento di alcuni temi gestionali di particolare interesse, che potessero migliorare l'efficienza del servizio e la prestazione del servizio. Nel caso invece di personale convenzionato o collaboratore, è chiaro che in quel caso si dà per scontato che il personale abbia una preparazione di massima, che va approfondita a seconda dei progetti che si portano avanti: quindi, per esempio, si fanno degli approfondimenti che riguardano una specie particolare, se ci sono dei contratti di collaborazione che riguardano la gestione di quella specie (magari il camoscio, piuttosto che l'orso...); effettivamente si tratta di una implementazione tecnico-scientifica che si dà (oltre poi a trattare degli aspetti puramente logistico-organizzativi).

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

La partecipazione è sempre obbligatoria, però devo dire che i momenti formativi sono attesi sempre con molto interesse, perché, comunque, vengono forniti anche gli strumenti di gestione quotidiana

del proprio lavoro. Poiché si dà per acquisito che la maggior parte delle persone che lavora -adesso, senza entrare nel merito dei singoli Parchi- diciamo che è abbastanza facile trovare delle persone che sono molto motivate, soprattutto sugli aspetti del monitoraggio e della gestione della fauna; è difficile trovare persone che siano poco interessate all'approfondimento scientifico: quindi sono eventi formativi obbligatori, ma è del tutto naturale che la partecipazione sia piena e motivata.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Questo dipende sempre dai progetti: per esempio, nel caso di quel progetto Life a cui facevo riferimento, era un'azione specifica prevista dal progetto, cofinanziato dalla Comunità Europea; di solito nei progetti Life ci sono sempre questi momenti formativi, che si tratti di personale, che si tratti di diffusione, per esempio, ad alcune categorie (gli allevatori, ecc.). Diversamente è anche l'Ente che provvede con i propri fondi, a seconda delle necessità: per esempio, contribuendo alle spese del personale che deve partecipare a dei seminari all'esterno, piuttosto che a dei convegni (e quelli sono comunque dei momenti formativi).

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Lezioni frontali e, come dicevo, utilizzando personale interno (come nel mio caso, per le tematiche della gestione sanitaria della fauna, o degli allevamenti; o nel caso del biologo, per il monitoraggio), ma nella gran parte delle volte c'è anche un apporto di competenze dall'esterno, di persone che hanno dedicato buona parte della loro vita allo studio di singole problematiche che, quindi, vengono a fare lezione. La didattica dunque è sia una didattica frontale, tradizionale, anche se si serve poi di metodi abbastanza innovativi, come le videoproiezioni, ecc., sia una didattica sul campo, soprattutto per ciò che le dicevo sul monitoraggio faunistico, sulla radiotelemetria, su degli aspetti che vanno necessariamente acquisiti sul campo.

Chi coordina questo settore?

Per gli aspetti tecnico-scientifici, è il coordinatore dell'ufficio monitoraggio e biodiversità, il Dott. Teodoro Andrisano, che essendo responsabile anche di tutti i processi di studio, di ricerca e di gestione, coordina anche gli aspetti formativi. Però, questo sempre nell'ambito dei vari progetti e per i vari temi: coordinamento, nel senso che viene rapportata all'ufficio, però non c'è un vero e proprio distacco per la formazione.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io lavoro in medicina veterinaria e ho partecipato a diversi corsi, sia in Italia che all'estero, anche in Minnesota, per la formazione su questo settore, cioè della gestione della fauna selvatica, che in realtà non ha in Italia un iter predefinito, non c'è una specializzazione di veterinaria per fauna selvatica. Per cui, diciamo che il percorso formativo uno se lo deve un po' costruire... e quindi, la partecipazione a corsi fatti da questa o quella istituzione -soprattutto tenendo a riferimento più che l'istituzione che organizza, sicuramente i docenti, sulla base della propria preparazione ed esperienza formativa- unita alla partecipazione diretta a vari progetti di ricerca sul campo, diventa fondamentale. E' un po' il problema di tutti i professionisti che si occupano di fauna selvatica in Italia, non solo i veterinari, anche i biologi hanno sempre una formazione piuttosto personalizzata, perché non c'è un vero e proprio iter di riconoscimento di questa specializzazione.

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Tramite un periodo di tirocinio abbastanza lungo presso un istituto riconosciuto per la ricerca e per la diagnosi, nel mio settore. Si sono sviluppate delle attività di collaborazione e, poi, sono usciti dei progetti di ricerca, a cui ho iniziato a collaborare, fino a quando sono nate delle attività molto importanti, anche di grande impegno e sforzo

gestionale, che hanno fatto in modo che con il tempo il mio intervento diventasse radicato e costante.

Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise: istituito nel 1923 per salvaguardare l'orso e il camoscio d'Abruzzo sul territorio di un'ex riserva di caccia di Casa Savoia, è una delle aree protette più antiche d'Italia.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Giovanni Netto -Coordinatore della Scuola di Formazione per la Natura- in una giornata di seminario per i servizi assistenziali, ricreativi e sportivi nelle Aree Naturali Protette, a cui mi è gentilmente stato concesso di partecipare.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Parto da quella che più mi interessa -comunque quella alla quale appartengo- cioè la figura legata al Servizio Educazione e Comunicazione, che è appunto quella dell'interprete, ovvero, l'interpretazione e la comunicazione applicate alla conservazione (in questo caso). All'interno del Servizio Educazione ci sono i cosiddetti progettisti interpretativi, cioè coloro che progettano musei, centri, sentieri, attività e via dicendo, che li applicano, li verificano e che curano anche la formazione interna (in un lavoro di staff, con altri servizi); e poi, gli interpreti di campo, diciamo, coloro che esplicano il servizio: quindi, o che stanno dietro un banco informazioni, una guida dentro un centro recupero, un museo, o sul territorio per svolgere attività con i gruppi, lungo i sentieri ... Questa è la sfaccettatura della professione dell'interprete all'interno del Parco. Accanto a questa, andando su un altro servizio, c'è il Servizio Scientifico che ha l'apparato scientifico, appunto, del Parco: noi abbiamo una serie di professionalità interne, ed altre acquisite per consulenza; all'interno del Servizio Scientifico abbiamo il responsabile che è una biologa, che si interessa degli aspetti generali, della gestione delle foreste, della fauna e via dicendo; poi un'altra biologa che si interessa in specifico dello studio della gestione degli animali, in particolare dei grandi mammiferi, che sono un po' un

aspetto particolare del nostro parco, quello su cui più ci concentriamo (ma non solo, abbiamo una ricerca sui pipistrelli, una sui picchi, una sugli insetti); poi c'è un forestale (ma lui è acquisito, è un consulente esterno) e abbiamo un veterinario (anche lui un consulente esterno, esperto di fauna selvatica). Queste sono un po' le figure all'interno del Servizio Scientifico, il quale Servizio Scientifico si rapporta con altri consulenti, altri ricercatori, a seconda delle esigenze, si rapporta con le università per attività di ricerca e studio, così come fa il Servizio Educazione per gli aspetti comunicativi: si ricerca il rapporto con l'università per avere scambi, per avere studi sul territorio. Dopodiché, abbiamo il Servizio Tecnico, cioè le professionalità legate agli aspetti tecnici, urbanistici, e quindi tutto quello che concerne il rilascio di permessi, il controllo edilizio, il Piano del Parco, la gestione urbanistica... al cui interno ci sono geometri (attualmente sono quattro), che preparano progetti a finanziamento, che controllano l'operato dei comuni con i quali concordano e rilasciano permessi, ecc. e che partecipano nell'ambito della progettazione di musei, centri -per le parti strutturali, ovviamente. Per esempio, in Val Fondillo stiamo progettando il museo della foresta e lo staff è uno staff misto, dove c'è anche la sovrintendenza dei beni culturali, perché ci sono dei ritrovamenti storici molto importanti all'interno della valle: questo progetto di museo della foresta e dell'uomo ha all'interno dei nostri geometri, perché ha anche la parte strutturale da rivedere. Poi c'è il Servizio di Sorveglianza, con le guardie: le guardie sono particolari qui, non è il Corpo Forestale, ma sono le Guardie del Parco, che poi, in realtà, agiscono con il Coordinamento Territoriale, che è quello che mette assieme le Guardie Forestali che sono qui, su alcuni territori di loro proprietà all'interno del Parco, e le nostre guardie. Le nostre guardie, comunque, svolgono soprattutto operato di controllo, supporto alla gestione delle foreste, supporto anche, in alcuni casi, alla realizzazione, alla tracciatura dei sentieri, insieme al Servizio Educazione, alle guide-interpreti, che nei periodi in cui non fanno

attività, si interessano della gestione della marcatura dei sentieri, che è un aspetto complessissimo, sulla manutenzione in generale del sistema. I Forestali, all'interno del Coordinamento Territoriale, praticamente lavorano insieme anche loro sul controllo del territorio, ovviamente, e anche sulla gestione forestale; stiamo collaborando anche per progetti speciali, per progetti Life sull'orso, sul lupo, per la ricerca: in questa fase si sta collaborando molto, soprattutto poi su problemi emergenti, quali gli orsi avvelenati, il problema della conoscenza degli orsi, di cosa fa il lupo, o i censimenti (perché il Servizio Scientifico costantemente nel suo lavoro di gestione ricerca tiene il polso della situazione attraverso la prima, ovvia, azione di sapere quantomeno, all'incirca, quanti animali abbiamo, rispetto ai più significativi, per quanto è possibile: orsi, lupi, cervi ...). Poi c'è anche il Servizio Legale, dove c'è un avvocato (anche questo preso in consulenza esterna), che lavora sugli aspetti legali quali la redazione degli atti, tutta questa fase di costituzione e ricostituzione dell'apparato dei regolamenti, del Piano del Parco: c'è tutto un grosso lavoro anche di legiferazione, di emanazione di atti, oltre al lavoro legale di sbrigare in collaborazione con il Servizio Sorveglianza tutte le varie pratiche di denunce (perché ce ne sono), varie controversie che si risolvono in tribunale. C'è anche poi il Servizio Amministrativo, ovviamente, che gestisce l'aspetto economico, quindi proprio la gestione amministrativa del Parco, con alcuni ragionieri, poi c'è anche il Servizio Commerciale che invece è quello che gestisce tutta la parte legata alla commercializzazione: noi abbiamo una serie di produzioni nostre, una serie di vendite, dai gadget che vengono venduti nei nostri centri, alla vendita dei biglietti, insomma tutto quello che afferisce alla parte commerciale, fa riferimento a questo ufficio, che per altro ha anche il compito delle licenze di pesca e delle licenze di uso del marchio. Poi c'è il Servizio Promozione e Immagine, che promuove, coordina e diffonde l'immagine del Parco: dentro ci sono esperti di comunicazione, tecnici -un tecnico in particolare, che è un "mago" nelle immagini,

per cui è colui che produce multivisioni, video... coordina comunque le produzioni, anche con consulenti esterni. Ci sono anche delle officine, in cui lavorano degli operai e giardinieri, che fanno capo all'ufficio tecnico in realtà, che curano i centri del Parco, curano la manutenzione e, quindi, eventuali necessità di costruzioni -in legno in particolare- di ponticelli, staccionate, arredi interni, manutenzione per i giardini; che stiamo tra l'altro cercando di professionalizzare e riqualificare, rispetto anche ad un'idea progetto imprenditoriale di produzione interna di oggettistica, perché abbiamo visto nel passato, attraverso una serie di progetti pilota che, per esempio, sta prendendo piede tutto quello che riguarda la gestione naturalistica dei propri cortili, giardini, ecc. Quindi, stanno attivando una serie di produzioni di cassette-nido, mangiatoie, tutta una serie di oggetti e gadget che li occuperanno in più rispetto la manutenzione, che può avere delle fasi di flessione durante l'anno e, quindi, per ottimizzare il lavoro... Però vanno qualificati e si stanno qualificando.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Ti posso rispondere bene per la parte che mi riguarda, meno bene per le altre, però diciamo, più o meno, per esperienza diretta o indiretta, fondamentalmente no. Il percorso istituzionale non garantisce le professionalità per i parchi, assolutamente. In particolare, appunto, metto una mano sul fuoco per questa cosa che riguarda l'aspetto della comunicazione, della gestione dei servizi, della interpretazione: in realtà, io sono un esempio vivente: il mio percorso formativo è un percorso assolutamente improbabile, su un'idea forte che mi ha portato a rimbalzare a destra e a sinistra, in periodi in cui non esisteva neanche la parola educazione ambientale o comunicazione per l'ambiente... tanto per fartela breve, sono un agronomo io. Poi mi sono andato a specializzare in America in comunicazione. Oggi va un

po' meglio, direi, su questo lato, però siamo ancora lontani da un chiaro percorso di formazione istituzionale e poi di carriera; e stiamo già molto meglio rispetto a quello che poteva essere appunto il mio periodo, vent'anni fa. Molto si sta facendo su questo piano nella formazione professionale con i corsi regionali, che stanno sempre più crescendo, ma, anche lì, va un po' verificata e capita la qualità. All'interno dell'istituzione come (va bhè lasciamo stare la formazione tecnica della scuola secondaria, non esiste) l'università, un po'... ma sono ancora tutte cose da costruire e da venire: sono nati alcuni corsi sperimentali di educatori e divulgatori ambientali, però sono tutti da mettere a punto, sono tutti collegamenti in realtà poi, per ottenere dei percorsi coerenti, fondamentalmente, con le esigenze. Per quanto riguarda il resto, sicuramente, a parte il Corpo Forestale, rispetto alla gestione delle foreste, ecc., sì, ci sono i classici corsi universitari; però rispetto proprio agli aspetti specifici della gestione dei parchi, si sta cercando di parare queste cose con master, con corsi ... : ho la sensazione che ancora c'è molto da lavorare. Per i quadri, poi, rispetto alle dirigenze proprie, alle gestioni amministrative, contabilità, forse siamo ancora più lontani; e anche lì, le facoltà si stanno attrezzando con corsi specifici, master di specializzazione, però, secondo me, in ultima analisi, c'è ancora molto da fare in questo campo: siamo sicuramente ben lontani dai percorsi formativi di cui si sono dotati altri tipi di realtà (una a caso le industrie, per esempio); siamo ben lontani sia dal punto di vista comunicativo, che dal punto di vista delle professionalità. Evidentemente è anche una questione di controparte economica a questi interessi: io lo dico sempre, se noi comunicatori dei parchi avessimo lo zero virgola delle risorse che hanno i comunicatori del mass-media e lo zero virgola delle capacità professionali, faremmo scintille.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Questo Parco è un Parco che ha una lunga storia, quindi dovrei essere veramente vetusto: settantacinque, ottant'anni di storia... Io ti posso tracciare le ultime fasi, gli ultimi quindici anni di formazione e di attività, partendo da adesso: attualmente si sono attivati una serie di corsi di formazione in collaborazione con i Centri Territoriali Permanenti, che hanno trasformato le scuole in agenzie formative non soltanto per le attività scolari; con questo tipo di realtà, da due o tre anni abbiamo attivato corsi in computer, inglese, gestione aziendale, comunicazione... Sono corsi che durano circa un paio di mesi, con frequenze settimanali o bisettimanali. Le guardie annualmente fanno dei corsi: sicuramente una volta l'anno, almeno una settimana di corso e, soprattutto ultimamente, si stanno intensificando, negli ultimi due o tre anni, per gli eventi storici di trasformazione che si sono verificati. Ma anche prima, devo dire: in questi ultimi dieci anni si è fatto abbastanza, o perlomeno, si è fatto; ultimamente si sta lavorando molto sull'uso dei GPS, del sistema satellitare di rilevamento, perché è funzionale alla nuova tecnologia che avanza, rispetto alle vecchie tecnologie radio, per seguire gli animali, per fare i punti sul territorio per la tracciatura dei sentieri, ecc. Su queste due cose, tracciatura sentieri e rilevamento radiocollare per gli animali, si stanno aggiornando; e, ovviamente, anche -periodicamente, una o due volte l'anno più o meno- sugli aspetti legislativi. Poi, là dove ci sono convegni, che il Parco fa abbastanza di frequente (l'ultimo è stato fatto la settimana scorsa, sulla nuova legge per la montagna), tutto il personale volontaristicamente è invitato a partecipare. Per quanto riguarda il Servizio Educazione, c'è stata una fase molto intensa di formazione in passato, nella fase nascente del Servizio, dal '91 fino al 2000, dove si è lavorato molto per dotarsi di un impianto stabile di guide, perché prima erano stagionali, periodiche, ecc., poi mano a mano crescendo anche il volume di affari, diciamo così tra virgolette,

che il Servizio riusciva ad ottenere, e un po' anche per una visione generale di crescita del servizio, praticamente si è andato facendo corsi di formazione almeno un mese l'anno: si lavorava in formazione per avere questo nucleo duro, questo zoccolo duro di guide-interpreti all'interno del servizio, che poi lentamente da stagionali sono diventati semi-stabili: adesso c'è un grosso numero -ma è una situazione estremamente anomala e particolare che si sta cercando di sanare- di precari, cioè di persone a tempo determinato che costituiscono il 70% del totale degli impiegati, che sono entrati in questo modo: attraverso fasi prima di precariato, di stagionalità, adesso con dei contratti a uno, due anni; man mano acquisendo certe specificità di professionalità: in particolare le guide-interpreti e le guardie, ma anche nell'amministrazione. Quindi, per quantificare, prima, non te lo so dire, comunque non era frequentissimo, sicuramente. Attualmente, là dove c'è necessità... anche a me è capitato, per esempio, a proposito della progettazione partecipata con la popolazione per i problemi della gestione della grande fauna, di andare a partecipare ad un master: ho chiesto di andare e l'Ente mi ha mandato; così come so altri colleghi della promozione, che stanno andando a fare corsi sulla comunicazione; insomma, c'è questo grosso sforzo in questo momento. Forse andrebbe un po' più organizzato e coordinato, però, diciamo che c'è questa spinta, si sente questa urgenza e questa necessità di professionalizzazione.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

Siamo su due livelli, nel senso che il Parco forma il suo personale, e per quanto riguarda in particolare il Servizio Sorveglianza e il Servizio Educazione (che poi sono quelli più sul fronte e che quindi sentono forse anche per primi questa esigenza di dinamicità) c'è una grossa formazione interna legata appunto, come dicevo prima, al GPS, ecc., ed è responsabilità del Servizio Scientifico, quindi di tecnici interni del Parco, che a loro volta sono andati a formarsi

prima, o che chiamano all'interno professionalità esterne: chi ci vende la radio o il GPS, il tecnico oppure l'università. Con l'Università di Roma abbiamo un progetto di ricerca sull'orso, in cui è previsto, tra l'altro, anche la mappatura genetica, per cui stanno anche imparando a raccogliere campioni: in questo caso, vengono tecnici esterni che collaborano al progetto a fare formazione. La stessa cosa avviene per il Servizio Educazione: la formazione si fa in parte con i tecnici interni (quello che sto facendo io con i miei colleghi) e in parte anche con persone esterne, là dove si evince la necessità di cose particolari. Ad esempio, io in passato ho lavorato - raramente, ma spero di farlo con più frequenza- con attori, per sviluppare tecniche di comunicazione -le famose abilità nella comunicazione- per far crescere, per "tirare fuori" ad ognuno degli interpreti le loro capacità, e renderli consapevoli di queste capacità, perché altrimenti questo diventa un collo di bottiglia: se hai tutto il resto, però non hai questa spigliatezza, o comunque non hai questa abilità, o semplicemente non ne sei consapevole, non l'hai "tirata fuori".... Da lì si capisce chi è più da dietro il palco e chi è più da fuori, diciamo. Questo per la formazione interna, ma c'è sempre stato, e sempre di più negli ultimi periodi, una forte richiesta esterna di formazione, cioè da chi vuole venire a vedere il Parco come modello, da chi richiede di fare stage, tirocini, ecc., all'interno del Servizio Educazione, da un paio d'anni ha preso corpo in maniera organizzata (prima lo era in maniera non così strutturata) una scuola di formazione per la natura, che ha esattamente lo scopo, da un lato, di rendere ancora più strutturato, all'interno del sistema Parco e all'interno dell'Ente, un luogo di confronto e di elaborazione di esperienza che serve per la gestione del Parco; dall'altro, un luogo di elaborazione e di confronto con i tecnici esterni; ma anche un luogo di collaborazione e di confronto con il territorio (quindi apertura verso il territorio) e, in ultima istanza, un'esportazione di tutto questo elaborato, attraverso corsi di formazione esterna per gruppi precostituiti, cioè corsi di formazione che si stanno facendo nelle

regioni varie (oggi pomeriggio saranno qui da noi dei ragazzi della Sardegna), ma anche attraverso l'offerta singola, ad esempio quello della settimana prossima è un corso messo sul mercato, e indirizzato a chiunque voglia partecipare, sulla comunicazione: mostriamo, veicoliamo e formuliamo, sulla base della nostra metodologia, a persone che vogliono conoscere queste cose (visto che col tempo abbiamo accumulato una grande esperienza e un know-how e, comunque, c'è un modello abbastanza coerente sul territorio, che può essere mostrato, quindi è un'occasione importante anche per confrontarlo e per darlo come esperienza anche agli altri parchi). Un aspetto importante di questa scuola, in particolare, ma anche in generale, è un confronto con il resto dei parchi e una possibilità di lavorare assieme: questo è un po' più ideale che altro al momento, però ci stiamo provando. Ovviamente, importante è anche il rapporto con le università. In questo caso, cioè nel caso della scuola di formazione, fondamentalmente attingiamo a formatori misti, cioè formatori interni in collaborazione con formatori esterni, che portano il loro know-how. Per quello che ti dicevo, per esempio, sugli attori: io sono in contatto con un gruppo di persone -molto brave- che fanno questo teatro natura, un percorso molto interessante che hanno sviluppato negli anni, che non è teatro nella natura, ma è teatro con la natura, dove producono una serie di azioni all'interno dei boschi, che vedono i boschi quasi protagonisti, e dove hanno sviluppato questa tecnica molto interessante che secondo me è interpretazione, con i quali stiamo lavorando e probabilmente nella primavera prossima terranno un seminario in collaborazione con i tecnici del Servizio Educazione; insieme si ragionerà per produrre qualcosa anche di più aderente alla conservazione e, quindi -come dire- anche avvicinare di più e rendere uniti in sinergia e più funzionali alla conservazione, percorsi che hanno invece altre origini: può essere appunto quello degli attori (in questo caso della comunicazione), come può essere quello di ricercatori che portano delle conoscenze nuove che poi possono essere utilizzate per la ricerca diretta sugli

animali, ma anche sugli ecosistemi, ... Insomma, che portano ulteriori conoscenze scientifiche, quindi contenuti di conoscenza da poter trasferire ai visitatori in chiave interpretativa: la collaborazione non soltanto fra l'attore che interpreta o il comunicatore interno, che è più facile, ma anche la collaborazione tra il ricercatore e l'interprete che, oggi come oggi, è molto difficile. Mentre, invece, è una grande frontiera poter pensare che tutte le grandi conoscenze rimangano non soltanto appannaggio dei ricercatori, ma divengano realmente patrimonio di chi poi deve comunicare i valori della conservazione e le conoscenze della conservazione, fare alfabetizzazione: nell'ultimo convegno fatto, intitolato "L'educazione ambientale incontra la biodiversità", si dice anche questo; insomma, quanta gente sa che in Italia esiste il capovaccaio? Se la gente non lo sa, può anche morire "questo poveraccio"... però sa che esiste la tigre in Asia, gli squali negli oceani... Evidentemente, serve sicuramente un grande processo di alfabetizzazione sulla nostra fauna, sulla nostra flora, sulla nostra natura, che ancora non c'è, in realtà, e che si alimenterebbe molto da questo collegamento tra ricercatori e interpreti, che assieme dovrebbero costruire dei programmi molto forti di comunicazione, con contenuti forti, contenuti importanti, seri, fatti bene.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Un po' a tutte, la formazione adesso si è aperta un po' a ventaglio. Negli anni precedenti si è concentrata in particolare sugli aspetti dell'educazione ambientale, della comunicazione (in un certo senso, c'è stata una sorta di "demenza storica" -non per il Parco: gli anni Novanta sono stati gli anni dell'educazione ambientale, questo nuovo "mantra", questa parola ha girato molto, per cui ci si è molto concentrati sugli aspetti, appunto, dell'educazione ambientale) e sugli aspetti della ricerca scientifica, della gestione, nonché della sorveglianza: in fondo questi erano un po' (e lo sono sempre) i nodi cruciali nella logica di sistema, senza nulla togliere agli altri. Però, sarebbe anche più importante, adesso, ragionare in termini di

contabilità sostenibile...insomma, lavorare anche su questi altri sistemi.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Gli obiettivi dell'acquisizione di competenze tecniche erano legate soprattutto alle necessità gestionali, anche abbastanza ovvie ed immediate: tutta la grande crescita della domanda di ambiente, richiedeva la possibilità di avere un personale professionalizzato, in termini di educatore ambientale, ma soprattutto di interpreti io parlo - perché l'educazione ambientale è una cosa un po' più complessa che in parte esula dal compito di un Parco, almeno rispetto ai visitatori temporanei: è più centrata sulle popolazioni locali. Quindi, sicuramente era una necessità di avere gente professionalizzata in questo senso, che sapesse portare avanti, progettare, gestire e offrire servizi di qualità alla fruizione: dall'attività al centro ben fatto, al sentiero ben tenuto. Ma anche una maggiore professionalità in termini di sorveglianza e di gestione degli ecosistemi, delle foreste: ancora una volta, l'aspetto scientifico, l'aspetto della tutela e del controllo erano aspetti, abilità che si teneva a consolidare. In qualche modo, soprattutto ultimamente, si sta anche cercando di fare acquisire abilità come la capacità di usare un computer, di sapere l'inglese, che ormai sono acquisizioni di base, che bisogna più o meno avere tutti; si sta cercando di elevare questo livello di conoscenze di tutto un po' il personale: i corsi base di cui ti dicevo, avevano questo scopo. Anche rispetto all'aspetto legale, anche lì noto esserci questa ricerca di acquisizioni maggiori e più aggiornate, però fondamentalmente in questo momento si parla molto, appunto, di computer, inglese, gestione aziendale, contabilità e, in particolare, di comunicazione, marketing e ricerca scientifica.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Fondamentalmente è facoltativa, nel senso che quando si attivano i corsi, passa una circolare in cui sono elencati i corsi attivati, e ognuno si segna dove pensa sia necessario; dopodiché viene vagliata questa richiesta, ma non è obbligatorio. Ovviamente, se uno che sta in contabilità decide di fare il corso in forestazione... è chiaro che, il corso, lo farà nel suo ambito. Però, è successo che ci siano state molte iscrizioni ad un corso: in questo caso, la Direzione può decidere chi va al primo turno, e dopo aver stabilito un secondo turno, chi fa il secondo turno, ma non esclude nessuno. In più, ogni volta che ci sono dei convegni, seminari, la Direzione fa passare una circolare in cui si dice che chiunque fosse interessato a partecipare, ne faccia comunicazione. Anche per il seminario di interpretazione di cui ti parlavo prima, e che è rivolto fondamentalmente all'esterno, laddove ci fossero persone che lo richiedono, vengono a partecipare, oltre alle persone direttamente coinvolte che gestiscono il servizio: può succedere (perché no?) che una persona della contabilità chiede di poter partecipare ad un seminario di interpretazione, perché è incuriosita da questa cosa; in alcuni casi è accaduto. E' in effetti accaduto anche che alcuni corsi siano stati obbligatori: un paio di volte ci sono stati dei seminari ultimamente, in cui, in orario di lavoro (sempre in orario di lavoro), la Direzione ha "costretto" a partecipare; ed era soprattutto legato -ancora una volta- al Servizio Educazione e alla Sorveglianza: erano corsi sempre di topografia e cose del genere.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

E' fondamentalmente il Parco che finanzia questa formazione. Ci sono casi in cui, come queste collaborazioni con i Centri Territoriali Permanenti (dove c'è, appunto, un progetto generale del Governo, legato alla trasformazione di queste scuole in agenzie formative più

allargate, in cui siamo entrati anche noi), per le quali usufruiamo di questo tipo di apporto. In altri casi, come ad esempio il master sulla dimensione umana, o altri master o corsi di formazione presso l'università, essendo organizzazioni in collaborazione con l'Ente per progetti condivisi, non abbiamo pagato la partecipazione a questi master e, ovviamente, in qualche modo hanno contribuito le università e i nostri collaboratori sul progetto, a formarci. In realtà stiamo anche battendo alcune piste di finanziamento per queste cose: non è semplicissimo, comunque lo stiamo facendo. Per esempio, per la scuola di formazione abbiamo attivato le pratiche di riconoscimento da parte delle Regioni di competenza del Parco, perché questo permetterebbe di entrare nel gioco delle strutture formative nella Regione, o dei centri di educazione nella Regione, che determinano la partecipazione a progetti di finanziamento.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Dipende dal tipo di materia impartita. Per quanto riguarda l'approccio legato al Servizio Educazione in particolare, ovviamente è un approccio interpretativo, nel senso che, dovendo fondamentalmente insegnare a comunicare, comunicare a comunicare, non possiamo che essere coerenti e, quindi, utilizziamo soprattutto un metodo estremamente, da un lato, pratico, molto concreto, molto legato all'esperienza sul territorio, all'addestramento sul territorio e legato ad una metodologia molto avanzata di comunicazione efficace, coinvolgente: l'interpretazione ha al suo interno una serie di percorsi formativi, una serie di scienze e di metodologie che afferiscono alle metodologie utilizzate dai mass media, quali l'uso del messaggio, l'uso della costruzione dell'intervento comunicativo in maniera coinvolgente, convincente; ma anche alla psicopedagogia, quindi di conoscenze su come l'individuo apprende, di come l'individuo ricorda, di come comunicare contenuti educativi (non sono meri messaggi); e ha anche metodologie di comunicazione legate all'educazione attiva, a quella

che, in una maniera che mi piace pochissimo, viene definita l'animazione culturale. Quindi, soprattutto noi teniamo alla concretezza del metodo, alla praticità, alla sua applicabilità sul territorio, che nasce dall'esperienza diretta sul territorio, proprio perché oltretutto il Parco è un modello operativo e, quindi, ha tutte le possibilità e le opportunità per calarsi all'interno di questo modello e poi dedurne una metodologia applicativa. Anche per quanto riguarda la ricerca, quando si va a parlare di satelliti, rilevamenti, GPS ecc., si cerca di essere concreti, perché poi fondamentalmente la formazione che facciamo è su necessità impellenti, o comunque necessità reali, quindi è abbastanza immediata. Un po' più teorica, forse, rimane quella classica, quella legata agli aspetti più teorici appunto, cioè dell'amministrazione.... Lezioni frontali se ne fanno poche, il meno possibile, soprattutto, ripeto, per l'aspetto della ricerca, del Servizio Scientifico e dell'educazione, interpretazione: io fondamentalmente questo faccio, una breve introduzione per capire di che cosa si parla, perché è inevitabile, visto che dicendo interpretazione, oggi non si sa bene che cosa si è voluto dire, per cui bisogna quantomeno fare il famoso breve excursus storico, per sapere di cosa stiamo trattando, due o tre definizioni di base, dopodiché si esce sul campo e si tratta il gruppo come se fosse un gruppo di visitatori, un gruppo di scolari -a seconda di quello che si vuole prendere in analisi; dopodiché si fa un'analisi tecnica di quello che si è fatto, del perché e del "per come", si rientra in aula e a quel punto si "svela" la parte metodologico-teorica che c'era dietro all'impianto di quell'intervento, a seconda poi del target che si sta formando: se è, come quello che faremo la settimana prossima, per interpreti, si analizzerà la fase progettuale per dire che il tipo di attività appena vista e presentata, è stata progettata con questa metodologia, con questa idea dietro e con questo tipo di strumenti; si disseziona proprio lo strumento progettuale, passo passo. Dopodiché, ci sarà una seconda giornata in cui si chiederà ai partecipanti di "costruire" un prodotto di questo tipo, come esercitazione. Questo è un primo livello;

poi, in realtà, i livelli successivi, andando sempre più a stringere su questo aspetto operativo, diventeranno sempre più specifici, del tipo: *“benissimo, acquisita l’idea generale, il metodo generale, oggi cominciano due giorni di seminario sugli insetti del parco: come comunicare la loro importanza”*. In due giorni si arriverà ad un prodotto comunicativo -che potrà essere utilizzato da chiunque- in cui sono presenti gli strumenti per far capire ad una persona l’importanza degli insetti all’interno di un ecosistema, attraverso un filmato, un modello, una visita guidata.... Di volta in volta, poi, si affineranno gli strumenti. Una cosa su cui abbiamo già lavorato, ma su cui c’è da lavorare ancora molto, è questo aspetto (che mi affascina) della multimedialità della comunicazione dell’interprete; il fatto di costruire dei sentieri, dei percorsi guidati, dei programmi all’interno del bosco, all’interno di un ecosistema in cui, nelle varie tappe, si usano modalità comunicative diverse: dalla semplice enunciazione all’attività, fra virgolette, detta (mi pare brutta) di animazione o, meglio, interpretativa, ad un’attività, fra virgolette, di drammatizzazione, all’uso degli animali (gli animali protagonisti) e via dicendo, unificando questi sistemi all’interno di un progetto comunicativo coerente. Ma anche ciò di cui ti parlavo prima -una cosa che mi piace molto e che intollerò, credo, *“Tecniche sciamaniche di educazione ambientale e di interpretazione”*- e che è rivolta soprattutto agli adulti, perché nell’esperienza ho scoperto che l’educazione e la comunicazione ambientale per gli adulti, afferisce al grande apparato rituale della nostra umanità. Già faccio queste cose, e già con grande successo, devo dire; la gente non lo sa, però... Noi abbiamo due servizi, i più famosi in assoluto nel Parco da anni, i più seguiti, ma anche i più copiati all’esterno (almeno per quanto mi sto accorgendo), quelli del Parco di notte e il Parco al tramonto, che sono stati *“presi”* proprio dalla tradizione, io direi, quasi neolitica dell’uomo, e che consistono in due riti di iniziazione alla notte e al tramonto. Ovviamente con tutti i dovuti passaggi, fino ad arrivare a

farlo “digerire” ai visitatori distratti e vacanzieri, ma funziona: dieci anni ci abbiamo messo per creare questo prodotto.

Chi coordina questo settore?

Riferendomi all'educazione ambientale, interpretazione ambientale e, quindi, al Servizio Educazione, io coordino la scuola di formazione. Però non c'è un coordinamento, come dire, trasversale, generale della formazione di tutto il personale; e, comunque, è la Direzione che in qualche modo poi decide e coordina il da farsi rispetto a queste cose. Quest'ambito specifico invece, che è, appunto, la scuola di formazione, che è una cosa un po' in più, nel senso che non è solo formazione interna, ma è la proiezione verso l'esterno di questo tipo di esperienza, ha un coordinamento specifico, appunto, nella mia persona; collegato al Servizio Educazione in generale, che ha un coordinatore che coordina poi i Centri Visitatori, le guide e gli altri aspetti del servizio.

Abbiamo elaborato anche un grosso progetto di volontariato qui, che impegna uomini e risorse tali da essere un'unità operativa all'interno del Servizio Educazione (un po' come la scuola), ed è una prima forma di educazione e di comunicazione verso gli adulti estremamente potente. Noi abbiamo un programma articolatissimo su questa cosa, con una frequenza elevatissima di persone, da diversi anni, dodici o tredici anni.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Eh, io inizio dicendo: “ero bambino, correvo in un bosco ed inciampai in uno gnomo” e da quel giorno ho cominciato ad interessarmi a questo aspetto particolare dell'educazione! In realtà, battute a parte, ho sempre vissuto il contatto con la natura, ho sempre desiderato in qualche modo farne parte; poi di fatto ho frequentato lo scientifico, e ho iniziato a studiare agraria perché mio padre era agronomo, perché ad un certo punto, uno deve decidere, come dire, tra gli ideali che non ti fanno mangiare e quello che invece ti potrebbe

dare da mangiare, per cui iniziai a fare questi studi. Ma in realtà, tagliai un piano di studi discusso dallo stesso Ateneo, ma che comprendeva tutta roba più o meno inerente all'agricoltura biologica, all'ecologia applicata, all'entomologia, insomma, ho cercato di ritagliarmi, all'interno di questo percorso, qualcosa che mi assomigliasse il più possibile. Nel frattempo le passioni rimanevano, le coltivavo, per cui andavo in giro in montagna, ecc. ecc., fin quando, durante la laurea (perché ancora non mi ero laureato), ci fu un corso per operatori del turismo naturalistico al Circeo, della Regione Lazio, un corso di milleduecento ore (di diversi mesi), gestito appunto dalla Regione Lazio, Ufficio Parchi, nella persona di Maurilio Cipparone. Capitai lì dentro, nel senso che volli entrare in questo corso, feci le selezioni ed entrai. Lì incontrai Maurilio, che era appena tornato dall'America, era Direttore di Airone (era un giornalista fondamentalmente), era il Responsabile dell'Ufficio Parchi della Regione Lazio: lui mi indicò la strada, dicendo "tu sei un interprete", che per me significava fondamentalmente che tutte le cose che avevo un po' messo da parte, o meglio, che avevo messo nella sezione della mia vita "tempo libero", potevano tornare ad essere parte integrante: il fatto di andare in montagna, in canoa, di fare l'alpinista, tutto questo poteva diventare mestiere. Finito questo corso, continuai a studiare, ma nel frattempo fondai la cooperativa "Mela Cotogna" (che ancora esiste al Parco), con alcuni "matti" del gruppo del corso di formazione; presi tre biciclette, quella di mia sorella, la mia, quella di mio fratello, qualcuno prese qualche altra bicicletta, le mie due canoe e cominciammo a offrire servizi di questo tipo, a fare campi scuola, ecc. Portavamo in giro i visitatori del Parco, perché il Parco del Circeo ci fece una convenzione per gestire i servizi, come Cooperativa Mela Cotogna (il Parco era all'interno di questo gioco della formazione, ovviamente); uno degli scopi del corso era quello di formare una cooperativa: noi la formammo e cominciammo a impazzire su questa roba, ci inventammo di tutto per offrire ai visitatori e per sperimentare; in maniera ancora molto tradizionale,

se vogliamo, però, insomma, ci divertivamo e sperimentavamo i problemi concreti di tutto questo. Fu un periodo molto esaltante devo dire, anche se difficile. Dopodiché, dopo due o tre anni di questo, Cipparone mi chiamò a fare il formatore all'interno del suo sistema e io andai volentieri: lasciai la Mela Cotogna e cominciai a fare il formatore, progettista di corsi di formazione per questo istituto, che prima si chiamava ARDEA (Agenzia per la Ricerca e la Documentazione dell'Educazione Ambientale) a Roma, poi si trasformò in Pangea, che era un po' di spalla a tutto l'apparato formativo di progettazione anche dei Parchi della Regione Lazio. Nel '91 progettammo il primo corso per interpreti naturalistici per il Corpo Forestale dello Stato (CFS): a quel punto (nel '91-'92) decisi che in qualche modo la mia storia era compiuta anche all'interno di questo percorso, perché mi serviva altro spazio per sperimentare una serie di cose, e mi rivolsi al Parco d'Abruzzo, dove rimasi sorpreso, perché rispetto all'immagine che aveva, mi resi conto che poi invece dietro, in termini di comunicazione, di educazione ambientale, c'era ancora molto da fare; per cui andai a Villa Vallelonga, dove mi lanciarono questa sfida ("prova lì a vedere quello che sai fare") e da allora è iniziata questa storia che ha portato poi alla nascita del Servizio Educazione. Nel frattempo, ovviamente, mi ero laureato, in Scienze Agrarie, con una tesi sugli aspetti della vegetazione del Parco Nazionale del Circeo e problemi legati alla sua tutela (una tesi naturalistica, diciamo così), al cui interno c'era anche un po' di comunicazione e di progettazione delle strutture legate alla comunicazione e alla gestione. Dopodiché, qui al Parco ho avuto la possibilità di portare avanti una serie di idee e, ancora, nel '92-'93 sentii l'esigenza di crescere professionalmente, e incontrai un altro "personaggio", Steve van Matre, un americano, uno dei "mostri sacri" attualmente dell'interpretazione ambientale; lavorai con lui e decisi di andare in America a specializzarmi. Steve è il presidente di un istituto per l'educazione alla terra (si chiama così), che è l'aspetto educativo, diciamo così, che promuove l'educazione ambientale, o

meglio, l'educazione alla terra come alternativa all'educazione ambientale. Io andai in America a formarmi con lui, a capire un po' meglio di che cosa si trattava questa interpretazione; girai l'America in alcuni punti e feci della formazione con lui in altre situazioni; tornai e continuai a lavorare qui al Parco, uscii definitivamente da Pangea e, siccome nel '91-'92 era nato il Servizio Educazione Interpretazione qui al Parco, con altre persone lavorai su tutto questo. Poi ho fondato l'Associazione Italiana Interpreti Naturalistici ed Educatori Ambientali, nel '96 e ho collaborato -fatto nascere, indirettamente per le mie insistenze- l'Interpretative Planning Group (IPG), che è, appunto, una società di progettazione interpretativa. Sempre con Steve, abbiamo fatto nascere l'IDN (Interpretative Design Network), un network europeo di designer interpretativi; con Steve abbiamo fatto, insieme ad un altro gruppo internazionale, che ho chiamato in Sicilia (c'erano un inglese, un tedesco, un americano e alcuni italiani) il primo piano di interpretazione, il primo progetto comunicativo per un'area protetta (per Pantelleria), con i tecnici della riserva e della Regione Sicilia.

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Io, sin dall'inizio, sono entrato come consulente per la formazione, la progettazione e la gestione dei servizi di educazione e di interpretazione all'interno del Parco. Ho sempre, in qualche modo, rivestito questo ruolo: all'inizio come tecnico esterno, poi in collaborazione con gli altri addetti dell'ufficio. Gli allora responsabili del Servizio Educazione adesso non ci sono più; c'è un coordinamento con tre nuclei, diciamo: quello delle guide e dei centri visitatori, quello del volontariato e quello della scuola di formazione, il cui coordinamento, in questo momento, è direttamente responsabilità del Direttore; però è una cosa che andrà a consolidarsi, in qualche modo.

Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga: ubicato nel cuore dell'Appennino Centrale, copre una superficie di 149000 ettari, compresi tra Abruzzo, Lazio e Marche. Istituito nel 1991, protegge i tre gruppi montuosi del Gran Sasso, dei monti della Laga e dei monti Gemelli.

L'intervista è stata realizzata alla Dott.ssa Silvia De Paulis, Responsabile del Servizio Educazione e Promozione.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Bisogna distinguere tra le figure professionali che sono dipendenti, i collaboratori fissi e gli operatori di cui il Parco si avvale. Per quanto riguarda il personale interno, le figure principali sono figure tecniche e figure amministrative, naturalmente; le figure tecniche rientrano nel Servizio Tecnico e nel Servizio Scientifico, in cui ci sono, da una parte, architetti, ingegneri e geometri, dall'altra, biologi, naturalisti e zoologi. Per quanto riguarda il Servizio Amministrativo, si tratta principalmente di laureati in Scienze Economiche e Scienze Giuridiche, ragionieri e, per quanto riguarda la particolarità del Servizio Educazione e Promozione, di cui sono responsabile, io sono una figura tecnica (sono un agronomo), c'è anche un amministrativo (un laureato in Economia e Commercio) e, per il resto, sono tutti quanti funzionari amministrativi. Il nostro è un ruolo che sta un po' "a cavallo" tra il Servizio Tecnico e il Servizio Amministrativo, perché ci occupiamo, appunto, di promozione e di educazione ambientale. Per ciò che riguarda invece le collaborazioni - collaborazioni fisse che l'Ente Parco ha da più anni- sono anche queste, principalmente, sia nel settore tecnico, che nel settore scientifico; c'è qualche caso di amministrativi. Le figure tecniche di maggior riferimento sono fisse, si ripetono da tanti anni: un ingegnere, un geometra, un architetto che seguono le squadre di operai, gli ex lavoratori socialmente utili, che attualmente sono

raggruppati in una cooperativa di lavoro. Oltre a loro, ci sono, su progetti diversi, architetti, archeologi, naturalisti -in questo caso, che seguono progetti specifici tipo il Progetto Life camoscio; così come c'è un altro naturalista che segue esclusivamente l'annoso problema dei cinghiali e, quindi, segue tutte le procedure dei danni fauna, di rimborso e risarcimento. Per quanto riguarda le altre collaborazioni, va considerata la Società Formula Ambiente, ovvero gli ex lavoratori socialmente utili, che sono un elemento importantissimo per l'organizzazione di questo Ente. A questa struttura, vanno aggiunti gli operatori seguiti direttamente dal mio servizio: gli operatori per i punti informativi estivi e, per pochi, ridotti casi, anche per i punti informativi invernali, autunnali e primaverili. Questo Ente, già dall'estate dell'anno scorso, con un avviso pubblico ha provveduto a selezionare gli operatori che ne facevano richiesta; sono arrivate, sia l'anno scorso che quest'anno, più di cinquecento domande (per anno); la selezione è stata fatta per curricula, secondo uno schema di curricula ben preciso e con un punteggio già conosciuto da parte di chi presentava le istanze; è quindi stata fatta la selezione e una graduatoria, in base alla quale, i primi sono stati sottoposti a formazione. Di questi operatori, la maggior parte è laureata, la maggior parte viene dal mondo dell'ambiente in generale (quindi anche dal mondo delle associazioni) e si divide in due fasce: laureati principalmente in materie naturali e laureati in lingue, guide turistiche, perché erano entrambi elementi che venivano fortemente premiati nell'attribuzione dei punteggi. Sia l'anno scorso che quest'anno hanno dato degli ottimi risultati, perché questa selezione fatta per titoli, ha pagato molto e, quindi, sono stati operatori importantissimi per l'Ente, sia per l'accoglienza ai turisti, che per raccogliere tutti quei dati indispensabili per fare programmazione.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

La maggior parte del personale dipendente a tempo indeterminato dell'Ente, ha una laurea; quando sono stati fatti i concorsi pubblici per l'assunzione del personale (che io ho seguito direttamente, in quanto funzionario più alto in grado, nonché proveniente da un altro Ente ed unico dipendente di ruolo, mentre gli altri erano tutti quanti collaborazioni a contratto); quindi, ho seguito tutti quanti i concorsi: consideri che c'è stata una richiesta, per i primi tredici posti messi a concorso, di ottomila domande, provenienti da tutta Italia, dalla Lombardia alla Sicilia sono arrivate richieste di assunzioni. Questo sta a significare non solamente una crisi occupazionale, oppure un interesse verso il pubblico impiego, ma proprio interesse verso questo tipo di Ente, questa tipologia di Ente: lavorare in un Ente Parco, quindi lavorare per la natura, lavorare per l'ambiente. Il numero di laureati, in queste domande, era impressionante: laureati che hanno fatto domande sia per il quinto che per il sesto e il settimo livello; solo per il settimo era richiesta la laurea, ma siccome i posti erano pochi, le persone hanno fatto domanda anche per il quinto e il sesto. Attualmente ci ritroviamo quinti e sesti laureati, oltre che naturalmente i settimi laureati. Quindi il livello di formazione è molto alto, generalmente; poi abbiamo anche ragionieri, abbiamo altri diplomati, però il livello è molto alto.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Attivate dall'Ente Parco, possiamo dire che la prima, la più "grossa", è stata la formazione per interpreti naturalisti del Parco, per la quale ci siamo avvalsi dell'Istituto Pangea. L'esigenza di formare le guide del parco è un'esigenza molto forte, però, per un gap legislativo, per

un'incomprensione, forse, che ancora i Parchi non riescono a risolvere... (questo, è del tutto personale come giudizio): c'è una legge regionale che stabilisce che solamente la Regione può formare le guide esclusive del Parco, senza sentire neanche gli Enti; mentre dall'altra parte c'è la 394, la quale stabilisce che i Parchi, sentite le Regioni, formano le guide esclusive del Parco; chiaramente la materia della formazione è competenza della Regione, però sono i Parchi ad avere bisogno di formare le guide: sicuramente c'è la necessità di fare un accordo Regione-Parchi. In attesa di questo, vista la forte necessità che abbiamo sul territorio di formare delle figure professionali in grado di accogliere gruppi (soprattutto scolaresche), e portarli in sicurezza in montagna, ci avvaliamo delle guide alpine, degli accompagnatori di media montagna (quindi rivolgendoci direttamente al collegio); oppure, noi abbiamo formato questi interpreti naturalisti che, tra l'altro, alcuni di loro sono anche accompagnatori di media montagna (e questo ci risolve completamente il problema della sicurezza); mentre per quanto riguarda gli altri interpreti, molti di questi ancora lavorano, si sono costituiti in associazione (sono una O.N.L.U.S.) e coordinano le proprie attività; soprattutto lavorano con le scuole, oltre che, naturalmente, con l'Ente Parco. Questa è stata una delle prime e principali azioni intraprese dall'Ente Parco; però non vanno dimenticati anche dei campi scuola che sono stati fatti con le Associazioni Ambientaliste (WWF e Legambiente): in modo particolare un workshop che viene fatto ogni anno, organizzato dal WWF, a cui il Parco ha sempre dato il suo sostegno e il suo finanziamento; sostegno sia a livello di personale, che economico. A queste attività vanno aggiunte la formazione degli operatori dei punti informativi estivi (come dicevo prima, a seguito della selezione c'è stato un periodo di formazione): chiaramente, essendo contratti stagionali, non possiamo prevedere un periodo di formazione lungo, quindi, per quest'anno si è trattato di due giorni (anche l'anno scorso). Due giorni sono pochi per formare degli operatori,

soprattutto per formare degli operatori che vengono da fuori del territorio del Parco e che, pur essendo plurititolati, hanno bisogno di conoscere la politica dell'Ente, i regolamenti dell'Ente, perché il turista o il cittadino residente, che si rivolge al punto informativo, ha bisogno di informazioni e loro rappresentano il Parco sul territorio. Per questo, la mia proposta è stata, in sede di programmazione del 2005, di integrarla con una formazione a distanza: quindi gli operatori verrebbero formati nel mese di giugno (i primi di luglio iniziano a lavorare), però si deve continuare a formarli. Quest'anno già, ha funzionato moltissimo la rete telematica: gli operatori erano in contatto con noi giornalmente, tramite la posta elettronica; quindi noi giornalmente abbiamo saputo dagli operatori che cosa succedeva sul territorio, loro ci hanno posto delle domande; è stato un tipo di formazione, una formazione a richiesta, però io per l'anno prossimo vorrei integrarla con dei moduli di formazione a distanza, che loro possono seguire lavorando, anche perché lavorano quaranta ore settimanali durante l'estate, sabato e domenica compresi: è un impegno notevole, anche se è vero che si tratta di un contratto stagionale, però se a questo ci aggiungiamo anche la formazione a distanza, comincia a diventare un po' "pesantino" (soprattutto per quei punti informativi in cui l'affluenza turistica è molto alta). Questo è uno degli obiettivi, se vogliamo parlare anche di obiettivi.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

Come le ho detto, anche a figure professionali esterne, perché questi bandi, questi avvisi pubblici che abbiamo fatto, erano aperti a tutti; abbiamo tolto anche i limiti di età (l'anno scorso avevamo messo il limite dei quarant'anni, ma ci è stato un po' contestato). Questo per quanto mi compete; per quanto riguarda invece gli altri tipi di formazione, in passato è stato fatto un corso per architetti (ma organizzato dall'ordine degli architetti) per progettare in area protetta: si è trattato di una formazione partita da altri organismi e

l'Ente Parco l'ha raccolta. Per quanto riguarda invece la formazione del personale, come le dicevo, è una formazione che nasce dalle esigenze interne dell'Ente e del personale, che ha bisogno di seguire un determinato corso: ad esempio, perché esce una nuova legge. La legge 109 sui lavori pubblici -la Merloni, insomma- necessita in continuazione di aggiornamenti, viene continuamente modificata, quindi il Servizio Tecnico periodicamente segue questi corsi di formazione. Allo stesso modo anche le leggi sulla contabilità del parastato: noi siamo un Ente Pubblico non economico, quindi apparteniamo al comparto parastato, in cui c'è stata una variazione abbastanza consistente. Proprio in questi giorni, si stanno svolgendo dei corsi di formazione rivolti a quel settore; questo per dire che i corsi nascono dalle esigenze del personale e dell'Ente stesso.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Se vogliamo individuare una tipologia, prendiamo il corso principale, quello degli interpreti naturalisti (anche in questo caso la selezione era stata fatta per curricula), il curriculum premiato era quello di chi aveva lavorato nel mondo dell'ambiente e nel Parco; faceva punteggio essere accompagnatore di media montagna, guida alpina, guida turistica: quindi, queste due figure, da una parte la guida turistica laureata in lingue e, dall'altra, il naturalista, il biologo che lavora nelle associazioni, avevano i due pesi principali.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Qui ci ritroviamo, al solito, a dover fare la distinzione tra il personale dell'Ente e il personale che invece l'Ente ha contribuito a formare. Per quanto riguarda il personale dell'Ente, noi spingiamo molto per la trasversalità: io sto per seguire un corso sulla contabilità, pur essendo un agronomo, però sono un responsabile di servizio, quindi mi devo occupare di bilancio, di centri di costo, ed ho bisogno di

conoscere tante regole (anche se non mi piacciono per niente, però sono da conoscere); nello stesso tempo, sono responsabile unico del procedimento, quindi ho a che fare con la Merloni, e devo avere delle competenze anche in materia di lavori pubblici. Il discorso è che negli Enti Parco siamo pochi; noi siamo trentadue dipendenti a tempo indeterminato, oltre ai collaboratori: le competenze sono tantissime e, spesso e volentieri, si “accorciano” le maniche, passando da argomenti completamente diversi l’uno dall’altro. Sulla mia scrivania può trovare i prodotti tipici, che quindi sono più vicini al mio ruolo di agronomo (avremo il “Salone del gusto” la settimana prossima e un certo numero di operatori che andranno su a Torino), così come può trovare la proroga degli operatori dei punti informativi invernali (quindi, ci sono degli operatori che stanno lavorando in questo momento), così come sto seguendo l’allestimento di un museo del cervo a Fano Adriano (siccome c’è una gara di lavori edili, in quanto responsabile del procedimento, devo seguire anche questo), sto seguendo la rete commerciale del Parco: gli argomenti sono completamente diversi e quindi necessitano di una professionalità trasversale.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

L’anno scorso abbiamo fatto un corso di formazione, uguale per tutti, in lingua inglese: è venuta una madrelingua, veniva un giorno alla settimana e sapevamo già tutti quale giorno veniva; abbiamo fatto un test d’ingresso e sono stati fatti diversi corsi, a seconda del livello. La partecipazione non era obbligatoria, era consigliata, perché era un’opportunità che l’Ente Parco dava al dipendente di un Parco Nazionale, che, di conseguenza, si trova spesso ad avere gemellaggi, incontri, convegni con partner di altri Parchi stranieri e ad avere bisogno della lingua inglese. Comunque non era obbligatoria, assolutamente; l’abbiamo voluto in orario di lavoro: io ho dovuto

saltare un sacco di lezioni in quanto, come responsabile di un servizio, mi capitava di avere impegni che non potevo rimandare, proprio il giorno e l'ora della lezione di inglese; però è stato un buon beneficio per tutti quanti. Fondamentalmente la partecipazione è sempre facoltativa, magari consigliata.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

La formazione rientra nel contratto integrativo dell'Ente: noi abbiamo un contratto nazionale e, poi, nel contratto integrativo abbiamo richiesto che una parte dei fondi destinati al personale, sia destinato alla formazione. Questo per quanto riguarda il personale; invece per gli esterni, dipende dal progetto: per gli operatori dei punti informativi abbiamo attinto al capitolo di gestione dei Centri Visita, perché era compreso in quell'ambito. Dipende dal progetto.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

L'anno scorso, per gli operatori dei punti informativi, ci siamo avvalsi dell'Istituto Pangea, già conosciuto quando abbiamo formato gli interpreti. E' stato molto importante vedere come loro formavano, perché quest'anno abbiamo fatto una formazione noi dipendenti, un po' per risparmiare, un po' perché avevamo dei tempi strettissimi; devo dire che è andata molto bene, io sono rimasta molto soddisfatta: purtroppo sono stati solamente due giorni, ma è stato molto bello perché abbiamo portato gli operatori (li abbiamo ospitati) in una struttura dell'Ente che abbiamo inaugurato in quel momento; una struttura con venticinque camere da letto, con una sala formazione, ad Arquata del Tronto, che condividiamo con il Parco Nazionale dei Monti Sibillini, perché Arquata del Tronto è l'unico comune che è compreso in due Parchi Nazionali e, già da quattro anni, è stato fatto un protocollo d'intesa tra i due Parchi per prendere questa struttura e destinarla alla formazione. Questo è molto importante: i due Parchi hanno detto che il centro di Arquata del Tronto doveva diventare un centro di formazione, possibilmente per l'Appennino, se non per tutti i

Parchi Nazionali. E' stato strutturato e progettato in questo modo: una formazione di tipo residenziale (quindi venticinque camere, doppie o triple, tutte con bagno in camera), una sala per la formazione (o sala convegni), con attorno un bellissimo parco, in una zona isolata, molto tranquilla. Questa struttura è stata inaugurata nel mese di maggio e a giugno noi abbiamo fatto il primo corso di formazione con gli operatori dei punti informativi: quindi abbiamo ospitato gli operatori in questa struttura per due giorni (alcuni sono venuti dalla sera prima); dalle nove di mattina abbiamo terminato quasi alle nove di sera, perché c'erano talmente tante cose da dire che non si riusciva a finire. Siamo poi andati a cena tutti quanti insieme (in quella struttura non c'è ristorazione, quindi siamo andati in un ristorante lì vicino) e abbiamo continuato a parlare, a parlare di Parco, a parlare di obiettivi, di problemi che ci sono sul territorio, a parlare di cinghiali, a parlare di tutto; quindi abbiamo dormito nella struttura, la mattina presto abbiamo ricominciato a lavorare e abbiamo finito la sera tardi. Sono stati i dipendenti e collaboratori del Parco che hanno fatto questo corso; io ero la direttrice del corso, ho tenuto diverse ore di lezione, anche con l'utilizzo di power point, con diapositive ecc., ed è stata una bella esperienza, abbiamo visto che possiamo essere in grado: c'è da dire che, una collega che si occupa dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, è una sociologa ed ha fatto tutto quanto il front office: cosa di cui, all'inizio, avevamo pensato di essere sprovvisti, mentre invece lei ha dimostrato di essere perfettamente in grado, anche perché in passato aveva seguito quella parte di formazione ai dipendenti e, quindi, quella parte è stata coperta perfettamente, in modo molto soddisfacente.

Chi coordina questo settore?

Finora il Servizio Educazione e Promozione ha seguito direttamente tutti quanti i corsi rivolti ad altri in materia ambientale, workshop, corsi organizzati da Legambiente e WWF, master. Così come abbiamo seguito il corso per gli interpreti e i corsi per gli operatori dei punti

informativi. Per quanto riguarda invece la formazione del personale dipendente dell'Ente, è seguita dal Servizio Amministrativo, Ufficio Personale.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io sono laureata in agraria e da sedici anni lavoro nel Pubblico Impiego, ho cambiato tanti enti: Comunità Montana, Regione Lombardia, Regione Abruzzo e Ente Parco. In questi periodi di lavoro, ho seguito corsi di formazione diversa a seconda del ruolo che rivestivo nell'Ente. Devo dire che la Regione Lombardia è la regione che ha investito di più, per il personale, in corsi di formazione: si facevano soprattutto il fine settimana, il sabato e la domenica; io mi occupavo di foreste (lavoravo nel Servizio Foreste della Regione, un servizio provinciale) e, quindi, ci mandavano in Valtellina un fine settimana sì e uno no per, in generale, la sistemazione idrogeologica del territorio, oltre che per la gestione delle foreste. La Regione Lombardia investiva tanto nella formazione del personale ed era un tipo di formazione che mi piaceva molto, una formazione pratica; a volte stavamo due giorni nello stesso bosco per studiare come progettare una pista forestale e, per un dipendente pubblico, questo è molto importante. Anche quando ero in Comunità Montana ho fatto dei corsi di formazione sulla gestione del territorio, tra cui un master molto bello; da quando sono all'Ente Parco ho seguito un master sullo sviluppo sostenibile e, in modo particolare, sul turismo sostenibile, organizzato dall'Istituto Superiore di Comunicazione di Milano: erano tre quattro giorni al mese, per cinque mesi, di cui quattro a Milano e uno a Sabaudia. Quello è stato l'ultimo corso di formazione interessante che ho fatto e che, purtroppo, risale al 2001; dopodiché corsi di formazione ... (un po' non c'è stato tempo, un po' non c'è stata un'organizzazione sufficiente). Io continuo a proporre corsi: l'anno scorso, avevo chiesto di poter fare un corso sulla certificazione dei prodotti agroalimentari, ma non è stato possibile, quindi spero di recuperarlo a breve.

Come è giunta a ricoprire questo ruolo?

Sedici anni fa ho vinto un concorso pubblico per titoli ed esami, come ottavo livello. Sono giunta all'Ente Parco, attraverso la mobilità interna tra enti pubblici.

Parco Nazionale dei Monti Sibillini: estesa per 40 km da Nord a Sud, quella dei Monti Sibillini rappresenta un'imponente catena dell'Appennino centrale, a cavallo tra l'Umbria e le Marche. Istituito il Parco nel 1993, i suoi oltre 71000 ettari si estendono su diversi comuni delle province di Ascoli Piceno, Macerata e Perugia.

L'intervista è stata realizzata alla Dott.ssa Maria Laura Talamè, Coordinatrice del Servizio Partecipazione e Promozione.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Nel caso del Parco dei Monti Sibillini ci sono due aree funzionali principali: l'area amministrativa e l'area tecnica; per l'area tecnica c'è poi una suddivisione in diversi servizi: il servizio promozione, il servizio pianificazione territoriale e il servizio che si occupa più di conservazione in senso stretto. Quindi, le corrispondenti figure professionali apicali, diciamo, sono quelle, ovviamente, che riguardano l'area amministrativa, cioè con conoscenze specifiche nel diritto amministrativo; e l'area tecnica, la cui figura predominante, per quanto riguarda la conservazione, è la figura del naturalista. Per quanto riguarda invece il settore di pianificazione, nel nostro caso c'è stata gran parte della pianificazione fatta con professionisti esterni per la realizzazione, ad esempio, del Piano del Parco e del Piano Pluriennale Economico e Sociale; poi, per la gestione, una volta elaborato il Piano, c'è un ufficio tecnico in senso stretto, assimilabile a quello dei Comuni, che si occupa di tutto il settore dei lavori pubblici, della segnaletica, ecc.: quindi le figure sono quelle tipiche dell'area tecnica, dall'ingegnere al geometra, all'architetto. Per quanto riguarda la promozione, in un unico settore sono raccolte la promozione turistica (quindi tutta l'area del turismo), l'interpretazione ed educazione ambientale: è evidente che le figure professionali necessarie sarebbero molteplici; in realtà poi la dotazione organica riporta ad un ottavo livello (che in questo caso

sono io) e, attualmente, ad altre tre persone: un grafico, un funzionario di settimo livello e un funzionario di sesto livello. Le figure professionali di cui ci sarebbe bisogno per le diverse competenze che l'Ente Parco ha, sono vastissime: soltanto analizzando l'Ufficio Promozione (che poi è quello che conosco meglio perché è la mia area di riferimento) andrebbe considerato un esperto in economia del turismo, un esperto di educazione ambientale e interpretazione, un esperto di formazione, perché poi comunque la formazione rientra al di là del processo interno, anche nel processo formativo che noi rivolgiamo verso l'esterno, soprattutto per le attività di educazione e di interpretazione. Il grafico è già all'interno, comunque è una figura professionale ancora diversa: è evidente come la quantità di figure professionali sarebbe effettivamente molto, molto vasta e assolutamente non coerente con quelle che sono le dotazioni organiche dei vari enti. Nel nostro caso, in particolare, la dotazione organica è molto, molto ridotta rispetto alle competenze: noi abbiamo le stesse competenze rispetto a Parchi Nazionali con superfici territoriali molto più ampie e abbiamo comunque una pianta organica del 50%, ad esempio, rispetto al Parco del Gran Sasso e Monti della Laga, dove le proporzioni sono esattamente queste.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Allo stato attuale, a mio avviso no, perché comunque c'è una quantità di competenze talmente ampia e una interdisciplinarietà di ruoli, che effettivamente è quasi impossibile da ricoprire in toto. Mi riporto ancora all'esempio della promozione, dove le competenze sono moltissime, ma che vengono racchiuse (non solo in questo Parco, ma anche negli altri) in un unico settore: la necessità sarebbe quella di avere, o tantissime figure professionali, o in qualche modo raccogliere in un'unica persona, sostanzialmente, o nelle persone che

costituiscono il nucleo operativo (anch'esso ridotto) di una conoscenza di base sufficiente per poter operare; ovviamente avvalendosi, qualora si entri nel dettaglio di progetti o iniziative particolari, della possibilità di usufruire di professionisti esterni. C'è una competenza molto allargata, se vogliamo, da parte delle figure professionali apicali, che poi utilizzano, nel momento in cui si parla di azioni estremamente di dettaglio o estremamente tecniche o specifiche, professionisti con competenze sicuramente superiori, presi dall'esterno. Se noi andiamo a rapportare questa situazione ad un corso di studi, sostanzialmente questo è inesistente: ci sono dei master, delle scuole di specializzazione, proprio in gestione delle aree protette; forse lì viene affrontato più a largo spettro tutta quella che è la problematica gestionale dell'area protetta: viene data proprio una preparazione più ad ampio raggio, indipendentemente dal corso di studi precedente. E' un po', se vogliamo, il percorso formativo che molti di noi hanno fatto una volta arrivati qui, attraverso la formazione interna, attraverso la professionalizzazione che si ha proprio lavorando, e quindi tutte le nuove competenze, tutto il nuovo bagaglio culturale che si acquisisce. Credo che al momento non esista, al di fuori di qualche corso di formazione (che comunque non è un curriculum di studi completo), una scuola di formazione specifica per un certo settore in un'area protetta. Peraltro, se usciamo dal settore, ogni settore è scollegato dagli altri; una competenza ad ampio raggio, un po' su tutta quella che è la problematica gestionale che il Parco affronta, è necessario che l'abbiano tutti i professionisti all'interno e tutte le persone che lavorano all'interno.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Posso darle alcune indicazioni: io sono qui dal '98 -il Parco è operativo dal '95, meglio, dal '93 istituito, e dal '95 ha iniziato ad avere una sua struttura, una dotazione organica sufficiente da poter

garantire interventi gestionali veri e propri- e per le attività rivolte sostanzialmente al personale interno, si è trattato di una formazione proposta dall'esterno, alla quale hanno aderito i dipendenti dell'Ente; quindi, corsi di specializzazione, corsi di formazione -alcuni promossi dal Formez, altri promossi dall'Istituto della Comunicazione di Milano, ecc.- utilizzando, praticamente, una formazione organizzata all'esterno, ma attinente all'attività del Parco. Sostanzialmente, i singoli dipendenti hanno richiesto di poter fare della formazione utilizzando, appunto, questi canali esterni. Alcuni esempi: nel mio caso, per esempio, io lavoravo qui da un anno-un anno e mezzo, ho seguito un master a Milano, proprio all'Istituto Superiore di Comunicazione di Milano, sulla comunicazione e il turismo sostenibile nei Parchi; quindi, specifico per persone che operavano già in aree protette, ed eravamo prevalentemente persone assegnate agli uffici promozione. Il nostro grafico ha fatto dei corsi, ovviamente, di grafica; la mia collega ha seguito un corso di marketing: sostanzialmente, ognuno ha un po' in qualche modo espresso le sue necessità formative e chiesto di poter partecipare a dei corsi. Altrettanto è valso per la ragioneria, per l'aggiornamento su varie procedure di contabilità, ecc. Se dovessimo quantificarli, mediamente in un anno, considerando tredici dipendenti fino a pochi mesi fa, ora diciannove, possiamo dire che il 50% dei dipendenti partecipa ad almeno un corso di formazione l'anno.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

No. Per quanto riguarda la formazione rivolta all'esterno, il Parco si è occupato di formazione soprattutto in relazione alla creazione di strutture o alla formazione di figure professionali specifiche. Nel '95 sono state istituite le Case del Parco, che non sono dei semplici punti informativi o Centri Visita, da intendersi nella maniera standard dei Parchi: sono indubbiamente dei luoghi fisici in cui si fa informazione turistica, ma gestiti da gruppi di giovani, normalmente aggregati in

cooperative, che hanno, oltre al compito di fare una promozione del Parco, anche quello di essere i portavoce del Parco per i turisti, quindi fanno un'attività di accoglienza in senso stretto, nonché il compito di fare un'attività di animazione socio-economica sul territorio e informativa nei confronti dei residenti. Presso le Case del Parco, sostanzialmente, i residenti possono trovare tutte quelle che sono le informazioni riguardanti il Parco stesso. Diciamo che sono un po' la presenza fisica del Parco in tutti i comuni che ne fanno parte. Ovviamente, il progetto Case del Parco è partito con un corso di formazione professionale, rivolto proprio agli operatori delle Case del Parco, che ha riguardato prevalentemente quella che era l'attività conoscitiva, quindi l'acquisizione di competenze e informazioni su quello che è il Parco, la sua gestione, l'Ente; ma anche le risorse del territorio: diciamo, una formazione abbastanza ampia per poter sopperire sia a quelle che erano le informazioni richieste dai turisti (dove vado?; cosa faccio?; cosa c'è di interessante?; qual è l'itinerario?), ma anche quelle per i residenti: quali sono le opportunità, quali i vincoli, qual è la normativa, quali sono gli atti pubblicati. Queste Case vengono utilizzate anche per pubblicizzare le iniziative e i bandi che il Parco fa. Quindi, questa è stata una prima formazione fatta nel '95-'96, quando sono state aperte le Case del Parco; poi c'è stato un secondo corso di formazione, perché ovviamente c'è stato anche un cambio all'interno delle persone che gestivano le Case del Parco, nel '98. Oltre a questo, è stata fatta una parte di formazione rivolta agli operatori dei Centri di Educazione Ambientale, non organizzata nello specifico dal Parco, ma coordinata dal Parco insieme ai Centri stessi, utilizzando i fondi dell'INFEA (Informazione Formazione ed Educazione Ambientale): quindi, sostanzialmente, non è stata, come l'altra, organizzata e pagata direttamente dal Parco, ma è stata fatta una proposta formativa dal Parco ai Centri di Educazione Ambientale e, attraverso i fondi del progetto INFEA, poi c'è stato l'aggiornamento di queste persone. Il sistema INFEA è il sistema di educazione ambientale a livello

nazionale, che poi si snoda e prevede una serie di attività a livello centrale, come l'archivio, o un osservatorio sull'educazione ambientale, o, ancora, alcuni labter (laboratori territoriali), che fanno capo alla rete centrale del sistema, per poi demandare alle regioni, l'organizzazione a livello regionale della rete: la regione individua, attraverso bandi e, comunque, stabilendone i criteri, quelli che sono i centri che possono essere riconosciuti come nodi di questa rete ed esistono dei finanziamenti appositi per lo sviluppo della rete e la professionalizzazione delle persone che lavorano all'interno dei Centri di Educazione Ambientale. Tra l'altro, nella Regione Marche, in questo momento, c'è proprio un cambiamento dell'intero sistema di gestione. Terzo punto che riguarda la formazione, è quello della formazione delle guide del Parco: noi abbiamo fatto due corsi di formazione, ai sensi della 394 del '91 (la legge quadro delle aree protette), per il rilascio del titolo ufficiale ed esclusivo di guida del Parco. Il primo corso è stato fatto nel '97-'98 (è iniziato nel '97 e finito nel '98) e il secondo, invece, (questo lo ricordo bene, perché il mio ufficio lo ha organizzato) è iniziato nel 2003 e terminato nel 2004. Questa è considerata come formazione esterna, perché comunque la guida del Parco è una figura professionale esterna: sicuramente formata dal Parco, perché il tipo di formazione, che poi è quella dell'interprete naturalistico, è una formazione con un percorso particolare, nel senso che non si vogliono creare delle guide turistiche nel senso classico della parola, ma sostanzialmente delle persone che, all'attività di accompagnamento, quindi, di guida turistica, mischiano il principio cardine dell'interpretazione ambientale, che è quello di condividere con il Parco il progetto generale del Parco stesso, e di far vivere un'esperienza che lasci anche un messaggio educativo; quindi, far condividere, se vogliamo, la mission del Parco anche al visitatore e, di conseguenza, agevolare il Parco nella promozione di un turismo sostenibile e agevolare il Parco anche nella trasmissione del suo messaggio. Tornando al discorso precedente, cioè che ovviamente è impossibile essere tuttologi, perfettamente esperti in tutto, questi corsi

di formazione sono stati organizzati dall'Ente, avvalendosi di professionisti esterni: il primo corso per le Case del Parco è stato fatto in collaborazione con Pangea; il secondo con la Cesar di Perugia (mi sembra); i due corsi per guide del Parco sono stati fatti sempre con Pangea. Quindi, la formazione viene affidata a chi sostanzialmente di formazione si occupa e può garantire un certo tipo di risultato. Altri corsi di formazione, sempre rivolti all'esterno, sono stati fatti per gli abbattitori di selezione: in questo Parco, come in molti altri, c'è il problema dell'eccessivo numero di cinghiali e si è reso necessario procedere all'abbattimento selettivo; sono stati fatti dei corsi di formazione per cacciatori, che sono stati abilitati come operatori di selezione. Con la Forestale e in determinati periodi, secondo, ovviamente, un piano di gestione faunistico, vengono utilizzati proprio per gli abbattimenti selettivi del cinghiale. Direi che questa è la parte della formazione sicuramente più "forte" e più evidente, ma ci sono altre cose fatte in maniera, se vogliamo, più episodica; anche con le Case del Parco, periodicamente vengono fatti degli incontri in cui i funzionari del Parco aggiornano su delle novità che ci sono, su dei progetti particolarmente rilevanti, o comunque su elementi importanti, per far capire quelle che sono le dinamiche che si stanno sviluppando all'interno; in più, stiamo aggiungendo adesso, un'attività di autoformazione, mirata soprattutto a quella che è l'informazione per il turista: ci siamo resi conto che, essendo il territorio molto vasto (sono 70000 ettari) è evidente che, nelle diverse Case del Parco, tendono ad operare persone che vivono in un territorio circostante a quella Casa del Parco; mentre il turista che arriva per il Parco, ha una visione complessiva del territorio ed è probabile che stia due giorni ad Amandola e due giorni a Norcia – quindi nel punto opposto. Per questo stiamo organizzando questi incontri di autoformazione, in cui ogni Casa del Parco predispone il pacchetto di itinerari, di eventi, cioè fa un quadro di tutta quella che è l'offerta di accoglienza, di eventi e manifestazioni comprese, nel proprio comune, la espone agli altri e mette a disposizione il proprio

bagaglio di informazioni. In questa maniera, in modo incrociato, tutte le Case del Parco riescono ad avere, almeno da un punto di vista di materiale esattamente le stesse informazioni di quelle che, stando in loco, sono ovviamente perfettamente informate della cosa. A volte è difficile, per una persona di Amandola, dare un'indicazione precisa al turista che arriva dicendo: "Io mi sto trasferendo a Norcia; domani mattina, alle sette, quale escursione posso fare?", oppure: "Quali sono le iniziative che ci sono nei prossimi tre giorni a Norcia?". Vero è che attraverso il web noi diamo moltissime informazioni di questo tipo e, quindi, è facile anche consultarle; però questo serve sia per fare gruppo fra i diversi operatori delle Case del Parco e sia, appunto, per avere uno scambio tra di loro. Dovremmo iniziare da gennaio dell'anno prossimo questa serie di incontri. Li stiamo organizzando adesso, a livello interno.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Direi a due figure professionali: gli addetti delle Case del Parco, come persone che fanno front-office e, anche su questo, è stata fatta una parte di formazione specifica (come si accoglie un turista e quali sono gli atteggiamenti da adottare); direi, però, che la figura cardine è quella delle guide del Parco, che sono delle figure professionali esclusive dei Parchi ed esclusive di ogni Parco perché, comunque, anche se poi alla fine in quasi tutti i Parchi la formazione delle guide l'ha fatta Pangea (credo, anzi, in tutti i Parchi), quindi con uno stesso percorso formativo, sono state caratterizzate in relazione al territorio in cui dovevano operare. Sicuramente, la figura professionale più particolare è proprio quella della guida del Parco. E' particolare, per altri versi, anche quella dell'operatore di selezione: se vogliamo, anche perché fa sembrare quasi un contrasto il fatto che si stanno formando dei cacciatori, anche se, in realtà, da cacciatori ad operatori di selezione, proprio per una gestione faunistica, fatta, ovviamente, con il coordinamento della Forestale. L'operatore di selezione non è retribuito: viene fatto in maniera volontaristica; la

guida del Parco, possiamo considerarla una professione vera e propria.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Sicuramente, nel caso delle guide, la finalità è l'acquisizione di competenze tecnico-professionali: la tecnica dell'interpretazione; noi volevamo delle guide interpreti naturalistici (il titolo è di guida del Parco, ma sono a tutti gli effetti degli interpreti naturalistici); c'è stato proprio il trasferimento dell'informazione necessaria ad acquisire una buona tecnica, quindi una professionalizzazione da un punto di vista sicuramente tecnico. Per quanto riguarda i cacciatori, non è stata data una competenza tecnica, erano già cacciatori e, quindi, assolutamente in grado di cacciare il cinghiale: il discorso, in questo caso, è trasversale, cioè far conoscere loro qual è la gestione faunistica del territorio, quali sono le possibilità di fare o non fare abbattimenti, direi, di dare loro delle competenze indubbiamente trasversali (anche se è un caso talmente particolare, per il quale parlare di competenza trasversale è un po' una forzatura; è più che altro un tipo di informazione, una trasmissione di esperienza e conoscenza, quasi più culturale, che non tecnica, un modo nuovo per concepire la gestione faunistica). Per quanto riguarda, invece, la formazione del personale interno, io vedo molto di più una trasversalità, nel senso che, più che rendere le persone tecnicamente perfette in un discorso specialistico, si tende a dar loro un quadro culturale molto più ampio: si tratta di mettere in grado di conoscere, anche se relativamente, quelle che sono le discipline che interessano gli altri. Esempio: io, come formazione, sono una biologa, cioè ho fatto i miei studi come biologa; poi ho iniziato a lavorare all'Ufficio Ambiente della Provincia e ad occuparmi di educazione ambientale e, parallelamente, per esigenze d'ufficio, di promozione turistica; quindi, la mia prima parte di esperienza è stata questa: sono arrivata

lì in quanto biologa, per poi fare una serie di cose effettivamente diverse (anche perché parliamo del '96 e ancora il discorso dell'educazione ambientale legata a percorsi specifici non esisteva; stavano partendo i primi corsi di laurea per l'educazione ambientale; quindi c'è stata un po' una mancanza da questo punto di vista; poi le nuove figure professionali sono andate via via formandosi e sono seguiti i corsi di laurea specifici, proprio per formare queste figure, che inizialmente sono nate in maniera non casuale, ma non attraverso un corso di studi preformato; probabilmente, proprio scambiando esperienze ed attitudini tra persone che si stavano occupando della stessa cosa). La necessità di una formazione a più ampio raggio, che dia la fondamentale interdisciplinarietà, è secondo me un elemento estremamente forte, soprattutto per il discorso del personale. Ora, nonostante io adesso mi occupi di turismo, e sono arrivata a farlo attraverso la formazione (partecipando a seminari, partecipando a corsi, partecipando ad un master), quindi -dico sempre- scambiando esperienze ed attitudini, perché comunque secondo me la parte più "forte" di formazione l'ho avuta attraverso il contatto con esperti esterni che ci stavano aiutando in progetti strategici (vedi gruppo ACTA -Associazione Cultura Turismo e Ambiente- per la Carta Europea del Turismo Sostenibile, vedi gruppo Pangea per il piano di interpretazione ambientale): sicuramente, l'interscambio con professionisti e con persone che si occupano di temi molto specifici, è un tema molto forte; anche perché non lo si studia soltanto sul libro, ma si ha un'applicazione pratica e immediata ed è perfettamente corrispondente alle esigenze di un ente, di un territorio; io parlo per mia esperienza diretta, le modalità di acquisizione sono completamente diverse. A mio avviso, per quanto riguarda proprio il personale interno, l'interdisciplinarietà nella formazione, più che l'indirizzo tecnico-specialistico, è un elemento estremamente importante -non che quello tecnico-specialistico non lo sia- però diciamo che il tecnico-specialistico arriva ad un suo culmine e, da quel punto di vista, serve un piccolo aggiornamento. Invece, tutta

quella che è la formazione trasversale, quindi quello che ci può mettere in relazione all'interdisciplinarietà che c'è all'interno, è la parte più importante: perché poi, alla fine, se mi occupo di promozione del turismo, comunque ho dovuto imparare che ci sono le conferenze di servizio per fare la segnaletica, quali sono le caratteristiche necessarie che la segnaletica può avere per poter essere posizionata in un posto piuttosto che in un altro ... cioè, qui si "sbatte" contro cose completamente diverse. La base per tutti è che dietro a qualsiasi cosa che facciamo, c'è una procedura amministrativa e, non avendo una formazione in diritto amministrativo, chiunque all'interno dell'Ente in qualche modo deve aver imparato un minimo di procedura amministrativa, perché è il linguaggio di qualsiasi ente: quello è il linguaggio, quindi arrivi e impari il linguaggio con cui si parla, una volta imparato poi si perfeziona nell'esposizione e nei termini. Io proprio ribadisco il discorso dell'interdisciplinarietà, perché secondo me è l'elemento veramente più importante: il mio ruolo, all'interno del quale mi occupo dell'aggiornamento della pagina web, del segnale, della gestione dei rifugi (per cui quando ti telefona un gestore e c'è un problema con lo scarico del bagno... ovviamente poi giro il problema, però alla fine bisogna anche capire un minimo di come funziona una struttura, cioè di come è stata costruita quella cosa, per sapere chi chiamare, non per risolvere ovviamente tutto direttamente, ma per sapere a chi mi rivolgo in caso di) prevede una vastità di competenze enormi.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Si sta facendo, anche in attuazione della recente legge, il Piano Formativo per il personale dell'Ente; quindi, verrà stabilito l'intero Piano del personale sulla base di schede che stiamo raccogliendo in questo periodo, nonché sulla base delle indicazioni dei singoli

dipendenti, quindi rilevando quelle che sono le singole necessità formative e vedendo quelle che sono le necessità più generali, delineate per ogni servizio: quindi, la necessità di professionalizzare una parte del personale o una specifica persona in un certo senso, unita ovviamente a quella che è la necessità formativa percepita dal dipendente stesso. Al momento non le so dire se ci sarà una parte obbligatoria o meno; sicuramente è un dovere del dipendente l'aggiornamento professionale, quindi, l'obbligatorietà -se vogliamo- la dà la legge. Sino ad ora la richiesta di formazione è prevalentemente partita dal dipendente. Per quanto riguarda la raccolta del bisogno formativo, in questo momento se ne sta occupando, a livello di schede, la Responsabile dell'Ufficio Amministrazione: è stato predisposto uno strumento per la raccolta del fabbisogno formativo "autodichiarato"; poi è ovvio che si possono creare dei disaccordi con le esigenze di servizio: supponiamo (per fare un esempio banale) che decidiamo di utilizzare un nuovo sistema informativo per la gestione del sito web, ci deve poi essere qualcuno che lo sa far funzionare; quindi, può non rientrare nella mia volontà, nel senso che posso proprio non averci pensato, anche solo perché non so che esiste, oppure può anche non piacermi fino in fondo, però qualcuno lo deve fare. Questi saranno ovviamente gli adattamenti necessari legati ai servizi e alle esigenze dell'Ente. Però non le so dare dettagli ulteriori, perché si sta partendo adesso con il Piano della formazione; sino ad ora, la partecipazione è stata facoltativa. Per quanto riguarda la formazione esterna se n'è sempre occupato, invece, l'Ufficio Promozione: questo è l'ufficio che si occupa parallelamente di educazione e interpretazione ambientale; per quanto riguarda invece il corso per gli operatori, se n'è occupato il Servizio Conservazione; la formazione esterna viene gestita prioritariamente dal servizio che segue tutta la pratica e che ha anche esposto la necessità di una formazione: quindi il quadro delle esigenze formative viene fatto dal servizio stesso e viene proposta una soluzione per poter soddisfare le carenze formative che vengono

rilevate (nei limiti economici: non sempre abbiamo sufficiente disponibilità economica per farlo. Ora ci sarebbe la necessità di aggiornare le guide che hanno fatto la prima formazione; l'anno scorso ci siamo trovati a dover scegliere se fare una nuova formazione o l'aggiornamento ed è stata scelta la nuova formazione, rimandando l'aggiornamento; non si sa se ce la faremo o no).

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Dal Parco. Ci può essere una compartecipazione: ad esempio, nel caso delle guide del Parco, noi abbiamo pagato la parte di formazione vera e propria (il corso), ma tutte le spese di viaggio, vitto e alloggio, sono state pagate dai singoli partecipanti, quindi abbiamo richiesto una compartecipazione alle spese (in questo caso). Nei corsi precedenti questo non era successo; dipende da caso a caso, dalle disponibilità: nel caso dei centri di educazione ambientale, c'è un soggetto terzo (la Regione) che ha pagato per la formazione. Diciamo che la proposta di tutti i casi che ho riportato, proviene dal Parco, qualora poi ci sia la possibilità anche di un impegno economico diretto, o attraverso finanziamenti provenienti da terzi, si cerca comunque di agevolare la formazione garantendo anche il pagamento delle spese. Per finanziamenti provenienti da terzi, intendo sostanzialmente la Regione, o meglio, le Regioni, perché noi siamo interessati a Marche e Umbria. Molto spesso è difficile fare formazione attraverso il Fondo Sociale Europeo, perché di solito vengono predeterminati profili professionali e, magari, non abbiamo dei profili che siano inerenti a quelli predeterminati; c'è il problema anche della difficoltà per un soggetto terzo di spendere quei fondi, riuscendo ad avere la sua retribuzione, quella che è la retribuzione normale per quel tipo di attività, perché, comunque, la retribuzione all'interno delle singole voci di spesa è estremamente rigida, difficile da rendicontare -quello al limite si supera- però, molto spesso, si può avere la voce "spese segreteria" elevatissima e non rendicontabile, perché non sono coperti tutti quei costi, e una voce relativa ai tetti di

spesa massima per le docenze, che può essere non coerente: quindi, c'è una grossa difficoltà. Noi li abbiamo utilizzati poco perché c'era difficoltà a rientrare nei corsi che erano già prestabiliti, e accedere ai fondi straordinari è abbastanza complesso. Di solito i fondi che vanno al di fuori, diciamo, dei bandi che annualmente vengono proposti dalle regioni, sono accessibili... ma in maniera un pochino più difficile, è molto discrezionale la valutazione del progetto, perché vengono lasciati dei fondi per progetti formativi innovativi e l'innovazione è un elemento valutabile con poca obiettività, non ha un elemento concreto di obiettività: può piacere molto, può non piacere molto, possono esserci dei fondi liberi, possono non esserci dei fondi liberi. E' abbastanza difficile l'accesso a questi fondi particolari per la formazione: molto spesso si aspetta di avere due soldi in bilancio per farli direttamente.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Non è semplice da stabilire, nel senso che per ogni attività e per ogni figura professionale di riferimento è stata adottata una didattica sostanzialmente diversa. Quello che posso dire è che abbiamo sempre cercato di avvalerci di persone in grado di garantire un percorso didattico adatto al raggiungimento degli obiettivi prefissati; poi bisognerebbe vedere, caso per caso, qual è la didattica adottata: ovviamente, un corso per guide è estremamente diverso da un corso per operatori di selezione (questo è evidente). A grandi linee, la didattica normalmente è mista: una parte di lezioni frontali in aula, in percentuale variabile a seconda dei casi, e una parte di attività sul campo (per gli operatori di selezione era previsto, ovviamente, il tiro al bersaglio; per le guide del Parco sono state previste delle simulazioni di attività di interpretazione, con attività sul campo).

Chi coordina questo settore?

Non possiamo parlare di un settore, perché parlando, è già emerso che qualcuno si sta occupando di fare questa prima parte, per quanto

riguarda la formazione interna, ovvero fare il quadro delle esigenze formative. La formazione rivolta all'esterno viene coordinata dagli uffici che ne rilevano la necessità: per le guide, per le Case del Parco se ne occupa il settore Promozione e Partecipazione; per gli operatori di selezione se ne occupa il Servizio Conservazione. Stiamo attivando un'attività di volontariato che prevedrà anche un minimo di formazione preliminare, e la stiamo realizzando insieme io e il collega dell'Ufficio Conservazione, perché si tratta di un'attività legata alla reintroduzione del camoscio: io mi occupo della parte organizzativa, più legata alla strutturazione, alla logistica dei corsi; insieme faremo il programma didattico e coinvolgeremo soggetti esterni che ci daranno un aiuto anche nel portare avanti poi il corso.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io sono laureata in Scienze Biologiche, con una formazione, tra l'altro, non strettamente naturalistica (nello specifico mi sono occupata di fisiologia vegetale), molto lontana dal discorso delle Aree Protette e della conservazione. Il percorso è stato quello di iniziare a lavorare presso la Provincia di Ascoli Piceno, per un periodo di un anno, ed occuparmi lì di educazione ambientale e attività turistiche, perché assegnata all'assessorato Ambiente e Turismo; ho fatto molte attività durante questo anno e, subito dopo, in particolare, ho fatto delle attività che riguardavano il Parco dei Monti Sibillini: mi sono occupata della promozione delle aree interne e di una pubblicazione sui Centri di Educazione Ambientale. Lì è nato il contratto con il Parco, che aveva carenza di personale in pianta organica e la richiesta di iniziare una collaborazione, prima part-time, poi diventata a tempo pieno. In questo momento di passaggio ho iniziato una professionalizzazione, attraverso il master che ho fatto a Milano per la comunicazione, l'ambiente e il turismo sostenibile nelle aree protette; ho seguito diversi corsi, seminari; ho seguito anche parte della formazione fatta per gli operatori dei Centri di Educazione Ambientale (il discorso del sistema INFEA); ho seguito due anni fa il

corso per guide del Parco del Gran Sasso Laga, perché in parte sui libri, in parte per scambio diretto di esperienza e conoscenza con persone che facevano lo stesso lavoro negli altri Parchi, o con l'Istituto Pangea, più altri soggetti esterni, ho ritenuto molto importante entrare nella formazione delle guide, sapendo anche di dover organizzare un nuovo corso per noi. Ho cercato di essere molto presente in tutte quelle che potevano essere le occasioni di professionalizzazione, dai convegni, a semplici seminari, a gruppi di lavoro e, in più, anche se senza seguire un corso universitario, ho riaffrontato lo studio di materie specifiche, su cui avevo bisogno di un bagaglio culturale che non era completo: io mi sono occupata di promozione turistica, ma non avevo su questo una formazione specifica; entrando a lavorare, ho acquisito immediatamente dai colleghi alcune tecniche, ma in maniera molto empirica, molto pratica; quindi, già da quando lavoravo in Provincia, ho iniziato a studiarvi materie turistiche, dall'economia del turismo, al marketing turistico, e così via. Quindi io ho riaffrontato, per settori, parte di altri corsi universitari di studi; così è stato, in parte, per l'educazione ambientale (per l'interpretazione, più che altro ci sono testi, non c'è neanche una disciplina universitaria). In realtà, proprio per la forte interdisciplinarietà del ruolo che ricopro, mi sono trovata a non smettere mai di aggiornarmi, di studiare e di acquisire cose nuove. Devo dire che, forse, la parte di formazione per me più importante è proprio quella di base, quella di biologo, perché comunque tutto quello che si fa nel Parco Nazionale ha un collegamento fortissimo con la natura e con la conservazione, quindi, è vero che io parlo più di sviluppo che di conservazione, ma tutto lo sviluppo di cui parlo deve garantire la conservazione, per cui se mi fosse mancata quella parte di bagaglio culturale alla base, sarebbe stato più difficile, o con un approccio completamente diverso.

Come è giunta a ricoprire questo ruolo?

In sintesi, come fin qui detto: ho lavorato per un periodo di tempo piuttosto lungo, dal '98 a pochi mesi fa, in collaborazione, poi c'è stato il concorso e sono riuscita a vincerlo, quindi sono a tutti gli effetti dipendente. Ho iniziato al Parco con una collaborazione part-time, che dopo sei mesi è diventata una collaborazione a tempo pieno, che si è rinnovata, perché era una collaborazione in attesa di concorso, nel senso che era per ricoprire delle figure previste in pianta organica, ma per cui non c'era fisicamente la persona che le ricoprìsse.

Parco Nazionale della Val Grande: istituito nel 1994, si trova nella zona prealpina compresa tra il Lago Maggiore, la Val d'Ossola e la Val Vigezzo. Gli 11700 ettari della superficie iniziale, aumentati a 14700 da un decreto ministeriale del 1998, sono quasi completamente disabitati.

L'intervista è stata realizzata al Sig. Vladimiro Di Gregorio, Responsabile Amministrativo.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

All'interno del Parco, le figure professionali prevalenti sono, a iniziare dal Direttore, che è il dirigente della nostra organizzazione e che coordina tutta l'attività del Parco, sia da un punto di vista amministrativo che da un punto di vista tecnico e scientifico; sotto il Direttore, diciamo in termini di organizzazione del personale, ci sono quattro capiufficio, che sono: un responsabile amministrativo, un responsabile contabile e due figure più tecniche, quali il capoufficio promozione, turismo, ricerca scientifica e l'altro responsabile, il capoufficio tecnico, che in questo caso riveste il ruolo di architetto: coordina la parte relativa all'attività di natura urbanistica e di lavori pubblici all'interno del Parco. Dopodiché, c'è, man mano che si scende, altro personale che coadiuva queste figure nell'organizzazione: in questo caso, altre sei figure che attualmente supportano l'attività della struttura, e che sono prevalentemente delle funzioni istruttori amministrativi, contabili e geometri. Questo, da un punto di vista dell'organizzazione, tenuto conto che noi siamo solo dieci operatori, quindi dieci figure in dotazione organica, e che era stato richiesto nel 2002 (alla fine del 2002) l'ampliamento a diciassette figure; ma a causa dell'intervento della finanziaria del 2003, a fine anno 2002 si è bloccata qualsiasi possibilità di espansione della dotazione organica e, quindi, diciamo che siamo sotto stimati come personale, rispetto alle necessità.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Tenuto conto di una caratteristica che non è solo nostra, del nostro Parco, ma, mi dicono, diffusa nella quasi totalità dei Parchi, noi abbiamo la figura del Direttore che in questo momento è una figura parzialmente presente presso la struttura, con un incarico a un dirigente -in questo caso è la Segretaria della Provincia- che viene qui tre volte la settimana a seguire la parte relativa alle funzioni del Direttore. Nonostante l'alta professionalità e capacità del Dirigente, il tempo limitato, ovviamente, comporta delle difficoltà, per mancanza, appunto, della presenza di una costante figura dirigenziale all'interno del Parco, e ciò significa anche meno capacità, rispetto ai tempi, di incidere poi sulle questioni. Questa situazione dovrebbe avere un termine, si presume, entro fine anno-inizio dell'anno prossimo, ma già la mancanza di una figura a tempo pieno e di ruolo, determina un'incongruenza in quella che è l'organizzazione nostra interna. Detto questo, le figure preminenti, all'interno della struttura, in buona parte corrispondono alle caratteristiche necessarie per ricoprire questi ruoli. Pensiamo, appunto, a quelle figure tecniche, come ad esempio l'architetto, che coordina il lavoro tecnico, che è laureata in architettura e, quindi, corrisponde alle necessità; la responsabile dell'Ufficio Promozione e Ricerca Scientifica è laureata in Scienze Biologiche, quindi con una laurea attinente al posto ricoperto; o la responsabile Servizi Finanziari che è laureata in Giurisprudenza e, quindi, anche lei con la figura corrispondente al titolo di studio richiesto. C'è solo la figura del responsabile amministrativo, e sarebbe il sottoscritto, che non detiene titoli di laurea, ma che dopo diciotto anni di lavoro all'interno della Pubblica Amministrazione, con corsi esterni ed interni, è riuscito ad arrivare in una posizione di funzionario amministrativo e, quindi, rivesto questa mansione pur non avendo un titolo di laurea specifico.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Tenuto in considerazione il fatto che il nostro Parco è stato istituito nel 1994 -e questo ha significato, per l'allora Presidente (non è più Presidente oggi, lo è stato per dieci anni) lavorare alcuni anni senza personale di ruolo. Abbiamo iniziato ad avere una figura esecutrice, quarto livello (quindi il minimo) dal 1999. Diciamo che dal '99 al 2003, la politica del Parco è stata quella di ricoprire i dieci posti a disposizione e quindi coprire la dotazione organica che era prevista: in questa fase, che è stata una fase di grandi lavori, perché far nascere un Parco significa "buttarci" molte risorse di tempo ed economiche, ma significa anche avere, purtroppo, il lato negativo di non aver effettuato quasi mai attività di tipo formativo. Si contano forse sulle dita di una mano i corsi che, soprattutto negli ultimi due anni, sono stati fatti. Quest'anno, proprio per questa necessità -anche perché nel 2003 non è stato fatto nessun corso, o forse soltanto uno, che ha visto la partecipazione dei due geometri (un corso di tipo grafico, di applicazione tecnica al computer)- con l'amministrazione, siamo riusciti all'inizio dell'anno a prevedere il famoso Piano Annuale Formativo che tutte le amministrazioni pubbliche dovrebbero adottare all'inizio dell'anno e, sulla base di quello, poi far seguire i corsi ai propri dipendenti. Per cui, quest'anno, noi abbiamo fatto il Piano formativo -per la prima volta- tentando di far svolgere, a tutti e dieci i dipendenti, almeno un corso previsto all'interno del Piano. Nel Piano formativo, francamente, abbiamo messo molta più carne al fuoco rispetto a ciò che abbiamo potuto fare, ma ci serviva proprio per avere un ventaglio di possibilità, che molto spesso in realtà come le nostre (che sono realtà decentrate, di difficile comunicazione, come lei avrà anche appurato, con la scarsità di trasporti pubblici che ci collegano con realtà più dinamiche, con più possibilità di formazione) è utile avere: per cui abbiamo fatto un ventaglio maggiore, per poi, sulla base di quello che il mercato offre a livello locale, riuscire a

coinvolgere quantomeno tutti i lavoratori nel discorso della formazione. Siamo partiti proprio in questi mesi, dopo che ci è stata approvata dal Ministero la delibera sul Piano formativo, e abbiamo iniziato su tre versanti prevalentemente: il discorso legato all'informatica e alle nuove tecnologie; il discorso delle lingue straniere e, ultimo, un discorso più legato all'Ufficio Promozione e Tecnico, cioè, quello della grafica, applicazione grafica nel computer. Sono questi i tre versanti, tenuto conto comunque delle altre occasioni, diciamo, istituzionali tipo ... il corso di aggiornamento che potrebbe essere per la nuova legge sul bilancio, all'interno dell'Ufficio Contabilità; oltre quelli che sono i corsi che possono essere istituzionali, o sul personale (per l'Ufficio Personale) o, genericamente, sull'Ufficio Tecnico, per le professioni tecniche, o su questioni legate all'ambiente, alla natura, per l'Ufficio Promozione. Ciò che però ha tenuto unificato tutti i lavoratori, sono stati questi tre versanti. Inoltre, quest'anno abbiamo fatto lo sforzo (cosa che non era mai stata fatta fino ad oggi) di formare due persone, sia sul corso per RLS (Rappresentante Lavoratore sulla Sicurezza) che sul corso di pronto soccorso, proprio perché sono degli obblighi che la legge ci impone. Noi attualmente abbiamo il rappresentante dell'Ente sulla sicurezza, che è un tecnico abilitato esterno e che segue la sicurezza; manca la terza questione (che dovremo prossimamente organizzare), quella relativa ai Vigili del Fuoco: anche in questo caso, dovremo formare almeno due o tre persone, rispetto al corso per pronto intervento in casi di incendio.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

Noi avremmo voluto -poi, alla fine, è solo quando ci si mettono le mani sopra, che si riesce a capire cosa si può fare, cosa è utile, e quanto, in effetti, si può riuscire a costruire anche in modo autonomo- dopo una riunione che abbiamo fatto tra personale, costruire a nostro uso e consumo alcuni corsi che potevano essere utili, senza dover

aspettare altri che ce li proponessero. E' ovvio che, essendo il nostro numero un numero limitato di persone (noi siamo in dieci), risulta difficile trovare degli elementi, in termini assoluti, che mettano d'accordo tutti; pensiamo, ad esempio, ad un corso di lingua straniera: intanto non tutti sono disponibili, anche qualora lo fossero, non tutti possiedono lo stesso livello, quindi, differenziare i livelli ci comporta la costruzione di un corso ad hoc per due o tre persone (che diventa una cosa improponibile). L'idea è stata quella di partire dal Parco come momento trainante -visto che abbiamo fatto l'esempio della lingua straniera- e di fare un corso di lingua straniera legato però all'ambiente del Parco, e non, come dire, ai classici corsi in cui ti insegnano a dire "Come ti chiami?", "Cosa hai mangiato?", ecc; legato ad una tematica ben specifica e con il coinvolgimento di altre figure che ruotano attorno al Parco, come i Forestali (che sono la nostra "mano" sul territorio, rispetto al controllo del territorio), le guide del Parco, per le quali sarebbe senz'altro un utile strumento di approfondimento; ma che possono essere anche altre figure interessate alla questione, altri Parchi, ad esempio regionali, che sono qui vicino. Di quest'idea abbiamo già parlato con la nostra Responsabile dell'Ufficio Promozione e, quest'idea, speriamo di poterla praticare in un futuro prossimo. Partendo da quest'esigenza, si potranno poi dare risposte ad altre necessità che possono essere presenti attorno a noi.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Il nostro tentativo è proprio quello di coinvolgere tutti, non dico il Direttore perché in questo momento non avrebbe neanche l'interesse (fra pochi mesi va via, per cui...); però dai responsabili di servizio all'ultimo esecutore, nessuno è da escludersi: poi, noi siamo in pochi, quindi è anche facile riuscire a soddisfare le esigenze di un così piccolo gruppo di lavoro, che tutto sommato è abbastanza coeso. Quindi, il tentativo è quello, appunto, con livelli differenziati e con problematiche diverse, di dare le risposte a tutti, così come anche le

nostre norme contrattuali e legislative prevedono. Noi abbiamo dei fondi che sono vincolati alla formazione del personale: purtroppo (questo è generalizzato, non è solo un problema nostro) raramente sono stati utilizzati completamente per queste iniziative. L'obiettivo è: quest'anno, utilizziamo questa risorsa completamente per il personale, per cominciare un percorso formativo. Nei contratti di lavoro è previsto l'1% del monte salario (che è una voce di bilancio di ogni Ente Pubblico) destinato alla formazione del personale; tra l'altro è vincolato: in teoria, non potrebbe essere utilizzato per altro se non per la formazione, quindi se noi non dovessimo spendere il nostro budget per quest'anno, dovrebbe essere portato all'anno prossimo (cosa che non fa mai nessuno, e nessuno va mai a "metterci il naso" ...).

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Ne accennavo forse all'inizio: sono previste entrambe. Il nostro programma di formazione riveste sia il carattere specifico per ogni ufficio, per cui, per l'Ufficio Amministrativo, ad esempio, quest'anno, io personalmente, ho seguito un corso sulla privacy, perché a fine anno bisogna ottemperare alla normativa che prevede che tutti gli enti adottino provvedimenti in materia di sicurezza, ecc.: quello è stato un corso molto specifico. Nel contempo, altri colleghi nel mio ufficio hanno iniziato un corso di inglese, per un fatto, invece, trasversale, nel senso che vale più in generale che per il lavoro in particolare; o un corso di informatica, che vale per l'uno e per l'altro, nel senso che un corso di internet, di posta elettronica, ha valenza sia per l'ufficio che come bagaglio culturale, conoscenza più generale. Abbiamo lavorato su entrambi i fronti, tenendo conto, ovviamente, delle esigenze e della particolarità di ogni singola persona; per cui, a seconda dei propri punti di partenza rispetto ad alcune questioni, si

tenta poi quasi di personalizzare i corsi, in base alle necessità e alle capacità.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Diciamo che di obbligatorio non c'è mai niente in questo campo, per quello che riguarda noi. Abbiamo tentato di far crescere, di far proporre da ogni ufficio le esigenze: il percorso è stato di far elaborare ad ogni ufficio, al proprio interno, quelle che sono le necessità e di far presentare le proposte, per la costruzione, insieme, di un percorso formativo. A questo punto, abbiamo visto che alcune questioni si sono intersecate: alcune esigenze si sono rivelate comuni e, quindi, queste ovviamente possiedono più forza, i percorsi possono essere costruiti con più facilità. Altre si sono invece rivelate questioni molto più particolari e, a quel punto, ci si sforza di rispondere alle esigenze anche solo di una persona, se possibile. Ora c'è un corso di tedesco: una nostra collaboratrice, che rispetto all'inglese è già abbastanza avanzata, considerando che questa è una zona in cui ci sono molti turisti tedeschi (abbiamo anche collaborazioni con tedeschi: abbiamo il progetto di Parco transnazionale con la Svizzera; abbiamo la collaborazione con l'università di Friburgo, in Germania), sta approfondendo quello che è sicuramente un elemento importante e caratteristico, anche per la nostra zona: quindi, anche se si è trattato di una sua esigenza particolare (che nessun altro ha manifestato) abbiamo deciso di farla partire con questo corso, organizzato da un istituto qui, a due passi, il Santa Maria. Da questo punto di vista, un'esigenza che poteva essere anche di tipo tecnico, legata proprio al servizio e all'ufficio, è comunque andata incontro alla disponibilità di una persona, di un operatore (che, anzi, lo ha espressamente richiesto): in caso contrario, obbligare una persona a farsi un corso di tedesco, senza nessuna motivazione o stimolo, non ha alcun senso e nessuna validità. Quindi, assolutamente, la

partecipazione e il coinvolgimento del personale sul proprio ruolo, su quello che potrebbe essere in futuro, dopo un percorso di formazione, ecc., sono necessari e indispensabili.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

E' finanziata essenzialmente dalla percentuale (l'1%) del monte salario prevista dal contratto di lavoro degli Enti Pubblici, e che è vincolata alla formazione. Già, per noi, in questo momento riuscire ad esaurire quel capitolo è un obiettivo. E' la stessa cosa di dire che la formazione è finanziata dall'Ente Parco: si tratta di un capitolo che la legge obbliga tutti gli enti ad avere. Questo non significa che non possano esserci, in futuro, anche altre possibilità o occasioni di formazione: penso, ad esempio, a giornate di studio, di formazione organizzate da altri enti, da altri Parchi, dal Ministero, ecc. che, dal punto di vista dell'organizzazione, sono a titolo gratuito (nel senso che non c'è da pagare per iscrizioni): il costo sarebbe quello della trasferta. Ad esempio, proprio in questi giorni, tenuto conto della collaborazione del Corpo Forestale, alcuni di loro hanno chiesto di essere autorizzati a partecipare ad un seminario organizzato dal Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi sul cinghiale: di noi dieci andrà la collega capoufficio promozione e ricerca scientifica insieme al Comandante del CFS, che sulla questione dei cinghiali sta seguendo, per noi, questa attività e, di conseguenza, darà a noi tutta una serie di informazioni, per poi migliorare la nostra risposta a questo problema che, se pure in forme limitate per il nostro territorio, è presente.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Questo, purtroppo, non dipende da noi. Noi, in questo momento, non siamo in grado di organizzare dei corsi; per cui, finchè non saremo noi quelli che organizzano e impostano un tipo di didattica (come citavo prima il caso dell'inglese tecnico), purtroppo dobbiamo prendere quello che ci offre, tra virgolette, il mercato e, quindi, dover

stare ad una didattica che altri hanno scelto per noi: dover soltanto essere fruitori di percorsi formativi che sono già stati decisi. Noi potremo scegliere tra varie proposte, però non potremo essere noi a decidere e a tenere un tipo di filo conduttore tra i corsi che facciamo. Possono capitare, anche, livelli differenziati rispetto alla didattica e rispetto anche a delle formazioni simili: per cui, se il corso di inglese viene organizzato dall'Unione Industriali, in questo momento, e il tedesco ci viene invece proposto dal Collegio di Santa Maria, sicuramente si avranno dei metodi didattici diversi e, quindi, anche su questo ci saranno probabilmente risposte diverse.

Chi coordina questo settore?

L'ufficio cui io faccio capo, ovvero l'ufficio del personale: è l'ufficio che, diciamo, segue (dovrebbe seguire, usiamo il condizionale) questa "partita". Da questo punto di vista, sono io il referente della formazione.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io sono diplomato Perito Agrario, che proprio non centra niente con l'attività lavorativa che ho fatto, perché io ho fatto per quattro anni l'istruttore amministrativo in un comune qui vicino, a Baveno; poi ho fatto per dieci anni il responsabile dei Servizi Demografici; per due anni e mezzo il responsabile dei Servizi Socio-Assistenziali -sempre nel comune di Baveno- e poi, da settembre dell'anno scorso, sono qui al Parco. Io ho avuto, dal luogo di lavoro da cui provengo, ampia occasione per percorsi formativi diversificati; anche la mia attività lavorativa si è svolta su diversi settori e, questo, mi è servito moltissimo, soprattutto rispetto alla gestione del personale: l'esperienza di due anni e mezzo nei Servizi Socio-Assistenziali ha significato dirigere una casa di riposo per anziani, con una ventina di operatori e lavoratori; ha significato dirigere un asilo nido, con una decina di educatrici e operatori; e ha significato dirigere anche il servizio di assistenza domiciliare, con tre operatrici di territorio.

Questo ha significato veramente organizzare il personale in modo diverso, con esigenze diverse, con grandissime problematicità. Arrivare qui, in una realtà tutto sommato tranquilla, come quella di un Parco, in cui il problema può essere, al massimo, il cinghiale che ti ara e ti distrugge un campo, essenzialmente è stato molto più tranquillo, con la possibilità di poter organizzare le cose con molta più calma: è meglio, tutto sommato. Ovviamente, è molto più limitato dal punto di vista dei numeri; però offre, dal mio punto di vista, la possibilità di riuscire ad avere una migliore conoscenza delle persone del personale e, quindi, si ha la possibilità di coinvolgere sul lavoro con un metodo che è nato da un servizio sociale e che ha un significato completamente diverso, ma che mi è servito a conoscere molto più le persone.

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Per caso, nel senso che c'era un bando di mobilità, qui al Parco: andava via la persona che mi ha preceduto e io, per avvicinarmi a casa (io abito qui a Verbania), ho fatto domanda: ero l'unico, per cui non hanno dovuto neanche scegliere! Si è trattato di un bando di mobilità tra enti: c'era la possibilità, in base alla Legge 165 del 2001, di poter attuare delle mobilità tra Enti Pubblici. Qui in zona non ci sono molti enti di una certa dimensione, quindi sono poche le figure, in questo caso, per quello che è il nostro contratto, C3; ma anche perché questo è un posto in cui si guadagna di meno rispetto a tutti gli altri: la mia è stata una scelta di tranquillità, non economica.

Parco Nazionale dell'Asinara: istituito nel 1997, i suoi 5354 ettari si trovano nell'omonima isola del Mediterraneo. L'apertura nel 1885 di una colonia penale, ha rappresentato una sorta di baluardo nei confronti delle speculazioni edilizie.

L'intervista è stata realizzata telefonicamente al Dott. Vittorio Gazale, Responsabile del Servizio Conservazione.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Sostanzialmente, tutti i Parchi hanno almeno tre servizi principali, che sono il servizio della conservazione della natura -che è la finalità più evidente delle aree protette- al cui interno ci sono tutte le specializzazioni legate, appunto, alla gestione della risorsa naturale, quindi biologi, naturalisti, agronomi, (dipende poi dalle caratteristiche dell'area); il servizio amministrativo-finanziario che cura tutti gli aspetti di supporto alla Direzione dell'Ente, ma anche tutta la parte burocratica di supporto agli organi di gestione, all'attuazione degli strumenti di gestione; infine, c'è un ufficio tecnico (anche questo dipende un po' dalle esigenze dell'area protetta), in cui lavorano figure tecniche quali un ingegnere, un architetto e geometri.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Questo vale un po' per tutte le realtà lavorative, sia nel privato che nel pubblico: è chiaro che la laurea, così come anche le specializzazioni, i dottorati, ecc. non sono sufficienti per le specificità di queste imprese; in particolare per i Parchi, che hanno tutta una serie di loro specifiche normative: diciamo che la preparazione si fa più sul campo.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Per quanto riguarda i corsi di formazione del personale che, in qualche modo, hanno come riferimento il Ministero dell'Ambiente (che, ovviamente è il nostro Ministero), per le figure apicali, diciamo che non andiamo al di là dei due-tre corsi di aggiornamento all'anno della durata massima di tre-quattro giorni ciascuno, su tematiche specifiche, magari qualche strumento informatico innovativo, o aggiornamenti sulle leggi, ecc.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

Diciamo, dall'esterno sì. (cioè dal Ministero, che periodicamente organizza dei piccoli corsi di aggiornamento, più che di formazione); poi noi, invece, come Parco abbiamo attivato tutta una serie di corsi di formazione, di qualificazione e di preparazione per gli operatori che sono convenzionati con il Parco: abbiamo formato le guide, gli operatori dei Centri di immersione, dei Centri a vela, ecc., attraverso soprattutto dei finanziamenti europei, anche perché la regione in cui vivo io è una regione Obiettivo 1, per cui c'è una certa facilità nell'avere fondi per questo tipo di attività.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Generalmente si tratta delle figure apicali, quindi i Responsabili di servizio; i servizi sostanzialmente sono tre, perciò i temi sono questi. Forse un po' meno per la parte tecnica, per la parte, diciamo, tecnico-ingegneristica.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Più che per l'acquisizione di competenze (per le quali non basterebbero certamente tre giorni), si tratta più di confronti di problemi e condivisione delle soluzioni tra i diversi operatori di aree protette su temi specifici, quali, ad esempio, qualche novità informatico-gestionale, qualche linea guida per regolamentare o favorire qualche tipo di attività, o per effettuare delle indagini che possono essere confrontate, per individuare insieme degli indicatori, dei parametri, dei percorsi; più che per acquisire delle competenze.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Facoltativi. Tenga presente che noi non abbiamo ancora nessuno in organico: è stato istituito l'Ente Parco, abbiamo la pianta organica approvata, però al momento, con il blocco della finanziaria, non sono mai stati espletati i concorsi: quindi noi siamo tutti "in possesso" di convenzioni, chiamiamole pluriennali. Il gruppo "storico" collabora dal '98.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Dal Ministero dell'Ambiente. Per le attività che proponiamo noi ai nostri operatori, dall'Unione Europea, tramite la Regione.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Sostanzialmente si tratta di incontri frontali, in cui alla fine è previsto lo spazio per una condivisione. Di solito vengono forniti degli aggiornamenti su alcuni temi, che devono essere in qualche modo presentati a tutti, poi, sicuramente c'è anche la discussione, però sostanzialmente, diciamo che c'è un 90% frontale e un 10% di condivisione.

Chi coordina questo settore?

Afferisce (anche se non so se si tratta di una casualità, all'interno della nostra realtà, che è una piccola realtà: magari anche in maniera impropria noi ci suddividiamo un po' le cose) al mio servizio, che è il Servizio Conservazione.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io provengo dal mondo universitario: ho lavorato quasi otto anni (prima di passare, appunto, a questo ente di gestione, qui al Parco) con enti di ricerca collegati all'Università. Ho avuto modo di specializzarmi all'estero, soprattutto in America e in Francia, sul mare, sulla biodiversità e conservazione della natura (io sono naturalista, laureato in Scienze Naturali e specializzato in Scienze del mare).

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Da ricercatore mi sono occupato proprio della pianificazione delle aree protette, qui in Sardegna; poi, in qualche modo, ho avuto la fortuna di trovarmi, come tempistica, nel momento in cui queste aree protette sono anche "partite": quindi ho partecipato alle fasi di istituzione ed è stato automatico il fatto che poi sia stato individuato come figura all'interno del percorso di gestione. Attualmente ho un contratto di collaborazione che riguarda l'incarico di Responsabile del Servizio Conservazione.

Parco Nazionale del Vesuvio: istituito nel 1995, si affaccia su Napoli e il suo golfo. Gli 8482 ettari su cui si estende proteggono l'omonimo vulcano.

L'intervista è stata realizzata telefonicamente al Dott. Giovanni Romano, Responsabile dell'Ufficio Promozione.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Sono delle figure amministrative, cioè dei funzionari amministrativi e degli impiegati che sono di profilo amministrativo; dei tecnici -e per tecnici intendo un laureato in architettura, dei laureati in Scienze Naturali, un laureato in Scienze Geologiche; e poi ci sono altre figure amministrative che sono sempre incardinate all'interno dell'ufficio tecnico: quindi, sostanzialmente, degli amministrativi e dei tecnici. Tra gli amministrativi ci sono un laureato in Legge, due laureati in Economia e Commercio (queste sono le figure dei settimi livelli all'Amministrativo); poi ci sono dei sesti livelli che sono impiegati, anche se sono poi laureati (sempre in discipline umanistiche).

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Discretamente; poi, su certe cose, è stato necessario acquisire, diciamo sul campo, una serie di conoscenze, anche attraverso quei pochi corsi di formazione che sono stati fatti. Tanto per farle un esempio, noi siamo una regione ad obiettivo 1, quindi siamo ancora destinatari di finanziamenti comunitari; qui c'è stato bisogno di figure professionali capaci di fare progettazioni per accedere ai finanziamenti europei: queste figure professionali sono state formate, o sul campo, cioè attraverso attività di autoformazione, o con piccoli corsi a cui, comunque, è stato possibile partecipare (quasi sempre

corsi che ci sono stati messi a disposizione dal Formez, attraverso il Ministero dell'Ambiente).

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Il Parco è stato istituito nel 1995: fino al 2001 ci sono stati solo due dipendenti al Parco; dal 2001 abbiamo la pianta organica completa che è di 17 unità. Dal '95 al 2000-2001 gli interventi di formazione sono stati, per i due dipendenti che c'erano, due o tre; dal 2001 in poi, sono stati molto più sporadici, nel senso che fino ad oggi ci saranno stati due o tre interventi formativi.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

Gli interventi formativi, sino ad ora, non sono stati interventi formativi predisposti dal Parco, ma si tratta di interventi a cui il "Parco" partecipa come utente; in alcuni di questi corsi di formazione, soprattutto in quelli tenuti dal Formez, abbiamo incontrato non solo dipendenti dei Parchi, ma anche dipendenti di altre Pubbliche Amministrazioni.

L'Ente Parco non ha attivato corsi.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Sicuramente alle figure dell'area tecnica: i naturalisti hanno partecipato a diversi corsi di formazione; ma anche gli amministrativi: in effetti c'è una certa equità, perché poi, una cosa sulla quale siamo molto impegnati, è proprio la progettazione "europea", e le figure richieste sono delle figure tecniche, ma anche delle figure amministrative, per tutte le varie fasi dei progetti.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Io direi più per l'acquisizione di competenze tecniche: qui al Parco c'era bisogno di figure che avessero i requisiti per diventare dei responsabili di progetto, quindi, diciamo, la formazione è servita a questo.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Sono facoltativi.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Noi, per esempio, ora abbiamo in essere un corso di lingue, perché è una cosa che ci serve, visto che il nostro Parco è uno dei Parchi più visitati d'Italia (in alcune zone, non in tutto il territorio), quindi avevamo questa necessità di avere una conoscenza di base dell'inglese, anche per rispondere al telefono: in questo caso, un corso molto semplice (che verrà fatto qui), è pagato dal Parco, è finanziato dal Parco, abbiamo in bilancio delle risorse che ogni anno mettiamo per la formazione. Però molte volte, come le dicevo prima, sono corsi che vengono proposti dal Ministero dell'Ambiente e che vengono organizzati da enti formatori come il Formez (e quindi sono finanziati dal Ministero dell'Ambiente).

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Non le saprei dire, sinceramente... Sono lezioni, almeno quelli a cui ho partecipato io, sono lezioni, stages... molte volte si è trattato anche di conoscere realtà che erano, magari, più avanti rispetto alla nostra, rispetto cioè a quella del Parco Nazionale del Vesuvio: sono stati i formatori che hanno ritenuto necessario, importante, mettere a confronto le varie realtà e, quindi, all'interno di un corso c'è stata la

possibilità di verificare, su determinati argomenti, come le altre realtà stavano affrontando quelle problematiche. Comunque, soprattutto, si è trattato di interventi formativi d'aula, con docenti.

Chi coordina questo settore?

Per ora nessuno. Noi siamo in una fase in cui dovremmo, anche con le organizzazioni sindacali, organizzare una commissione che si interessi della formazione. Per ora non c'è un responsabile: quindi, diciamo che quando le responsabilità non sono individuate, ricadono sulla Direzione Generale.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io sono laureato in Scienze Politiche, ho lavorato per dieci anni in un ente strumentale della Regione Campania (che si occupava di agricoltura); alla nascita del Parco Nazionale del Vesuvio ho chiesto il trasferimento -c'era una legge che dava la possibilità di chiedere il trasferimento agli enti parco. Lavoro al Parco dal 1999 e ho fatto vari corsi di formazione (al Formez, ma non solo) che mi hanno aiutato a conoscere meglio e ad organizzare il settore di cui mi occupo.

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Tramite mobilità interna tra Enti Pubblici: io non ho fatto un concorso, ho utilizzato la mobilità.

Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano: composto da sette isole principali (Elba, Giglio, Montecristo, Pianosa, Giannutri, Gorgonia) e da altri isolotti dislocati nel Mar Tirreno, si estende su una superficie di quasi 18000 ettari a terra e oltre 56000 a mare. Istituito nel 1996, è il Parco marino più vasto del Vecchio Continente.

L'intervista è stata realizzata, tramite posta elettronica, alla Dott.ssa Rita Pilato, dipendente all'interno del Servizio Affari Generali.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

La Pianta Organica dell'Ente, approvata definitivamente con Decreto del Ministero dell'Ambiente in data 3.2.1999, prevede la suddivisione del personale dipendente, per un totale di 25 unità più il Direttore, in n° 5 Servizi: Amministrazione (4 unità: 1 Funzionario di Amministrazione, 1 Collaboratore di Amministrazione, 2 Assistenti di Amministrazione), Tecnico (4 unità: 1 Funzionario tecnico, 1 Collaboratore professionale e 2 Assistenti tecnici), Conservazione (3 unità: 1 Collaboratore tecnico, 2 Assistenti tecnici), Promozione-Educazione (2 unità: 1 Collaboratore tecnico e 1 assistente tecnico) e Affari Generali (12 unità: 2 Collaboratori tecnici, 4 Assistenti di amministrazione, 3 Operatori di amministrazione e 3 Operatori specializzati).

A seguito dell'indizione dei concorsi pubblici per la copertura della Pianta organica, nel mese di dicembre 2001 l'Ente ha proceduto ad effettuare l'assunzione in servizio di n° 19 unità.

La pianta organica che è stata approvata, è poi stata successivamente rideterminata: attualmente siamo tutti spostati, chi da una parte, chi dall'altra; Le faccio un esempio: prendendo il Servizio Amministrazione (o Ragioneria), il Funzionario di Amministrazione è un C3, laureato in Economia e Commercio, prima era, appunto, Funzionario dell'ufficio con indennità di posizione (perché coordinava l'ufficio), attualmente è la persona che si occupa di

personale (quindi, di fatto, lui non è più nel Servizio Amministrazione, ma è stato spostato nel Servizio Affari Generali); il Collaboratore di Amministrazione ero io, che, per qualche mese sono stata in Ragioneria, poi sono stata spostata agli Affari Generali e, quindi, attualmente svolgo altre mansioni; dei due Assistenti di Amministrazione, uno è lì, l'altro è stato spostato alla Segreteria della Direzione: purtroppo è difficile spiegarlo, perché quello che vede sulla carta, non è quello che corrisponde alla realtà odierna. Anche per quanto riguarda l'Ufficio Tecnico, una delle persone che hanno vinto il concorso per ricoprire un ruolo all'interno di questo Servizio, attualmente è all'Ufficio Conservazione e all'Ufficio Tecnico c'è solo il Funzionario, che è una persona che è stata spostata per mobilità tra enti, da un comune dell'Isola d'Elba, e che si occupa di fare le funzioni di coordinatore tecnico e amministrativo (a noi manca anche il Direttore): quindi non fa, di fatto, il Funzionario Tecnico, ma il coordinatore tecnico e amministrativo (ovvero, fa le veci del Direttore).

Quella inizialmente descritta è la pianta organica che è stata approvata e, quelle riportate, sono le figure per le quali sono stati indetti i concorsi; però, oggi, non rispondiamo esattamente a quella pianta organica. Ciò è dovuto al fatto che siamo carenti (le 25 unità previste, poi di fatto sono state 19); inoltre, dalla data delle nostre assunzioni, il Parco è stato commissariato e questo ha comportato lo spostamento di persone da un settore ad un altro, per una questione di organizzazione del lavoro: si è cercato di utilizzare meglio il personale e di distribuirlo meglio negli uffici.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Il personale assunto, tranne il caso di qualche soggetto già legato da rapporto di collaborazione professionale con l'Ente instaurato nel

periodo 1997-2001, era sostanzialmente costituito da persone piuttosto giovani, molte delle quali con titoli di studio superiori a quelli richiesti nei vari bandi di concorso, e al primo rapporto di lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione. Pertanto, si è reso necessario un periodo di affiancamento alle professionalità legate da contratti di collaborazione al PNAT già da lunga data, al fine di mettere in condizione i medesimi di poter apprendere un minimo di esperienza pratica sul funzionamento di una Pubblica Amministrazione.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

L'espletamento di attività formative del personale dell'Ente è stato fortemente condizionato dalle vicende istituzionali dell'Ente stesso. Infatti, dal mese di aprile 2002, data di scadenza definitiva del mandato del Presidente dell'Ente, si sono susseguiti una serie di periodi di vacatio degli Organi istituzionali, culminati nella nomina di un primo Commissario nel periodo settembre-ottobre 2002 e, a causa della mancata intesa con la Regione Toscana sul nome del Presidente, nella nomina di un secondo Commissario Straordinario, il cui incarico è stato reiterato fino alla data odierna. Ciò premesso, il primo intervento formativo è stato deliberato in data 7.5.2003, con l'approvazione del Piano di formazione del personale PNAT ai sensi dell'art. 4 L. 3/2003 nel quale sono stati individuati come prioritari i seguenti interventi:

l'invio -a rotazione- degli operatori presso altri Enti Parco più organicamente strutturati, al fine dell'apprendimento di metodiche operative, mediante stages di alcuni giorni, anche in periodi diversi, per un'attività di formazione concordata con la Direzione Conservazione Natura del Ministero dell'Ambiente;

la partecipazione a corsi teorico-pratici indetti da soggetti specializzati nel settore;

l'affidamento di progetti di formazione in loco, in materie attinenti ai vari settori organizzativi, che possono coinvolgere un congruo numero di operatori.

Alla luce del Piano approvato sono stati espletati nel mese di dicembre 2003 i seguenti corsi di formazione organizzati in loco dalla Scuola di Pubblica Amministrazione di Lucca:

Le novità nell'ordinamento del lavoro alle dipendenze della P.A. dopo l'attuazione della Riforma Biagi (L. 30/2003). Nuova disciplina del rapporto di lavoro flessibile nel comparto;

Le recenti novità nella disciplina degli appalti: L. 443/2001, L. Cost. 3/2001, L. 166/2002 e D. Lgs. 190/2002;

La gestione degli acquisti e le procedure telematiche per l'approvvigionamento di beni e servizi. Modelli del D.Lgs. 67/2003;

L'URP: modelli organizzativi e nuove professionalità - Quadro normativo di riferimento;

L'Amministrazione ha cercato di far partecipare il maggior numero possibile di dipendenti ai corsi sugli acquisti e sull'URP, al fine di garantire a tutti la conoscenza e l'approfondimento della normativa vigente e l'acquisizione di nozioni pratiche utili in ogni settore di attività dell'Ente.

Sempre nell'anno 2003 è stata disposta la partecipazione del Funzionario di Amministrazione e di un collaboratore del Servizio Ragioneria dell'Ente ad un Corso di formazione organizzato dall'Anciform, Scuola di formazione dell'ANCI su "L'ordinamento finanziario e contabile degli Enti pubblici non economici" che si è svolto a Roma nei giorni 10, 11 e 12 settembre 2003.

I soggetti sopra detti sono stati inviati ad un seminario formativo con oggetto "Regolamento concernente l'amministrazione e la contabilità degli Enti Pubblici di cui alla Legge 70/75" a Marina di Camerota presso le strutture del Parco Nazionale del Cilento e della Valle di Diano nei giorni dal 1° al 4 ottobre 2003 organizzato dell'Associazione Italiana dei Direttori delle Aree Protette (AIDAP).

Nel mese di marzo 2004 un collaboratore del Servizio Ragioneria dell'Ente è stato inviato ad un corso di 1 giorno organizzato dal Comune di Campo nell'Elba avente ad oggetto "La liquidazione e pagamento delle pensioni definitive da parte dell'INPDAP".

Infine è prevista la partecipazione per il mese di dicembre dell'anno corrente da parte del Funzionario dell'Ufficio Tecnico e di un consulente professionale dell'Ente ad un corso organizzato dalla Regione Toscana sulla Valutazione di incidenza (DPR 357/97 e LRT 56/2000).

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

L'Ente ha cercato di far partecipare ai corsi espletati fino ad oggi il massimo numero di dipendenti e per quanto possibile anche il personale legato da contratto di collaborazione coordinata e continuativa o professionale.

Non so se può interessarLe conoscere anche che l'Ente, nell'anno 2001, ha aderito alla proposta del Formez per l'organizzazione di un corso di formazione per Guide Parco, invitando a partecipare personale con patentino di guida ambientale della Regione Toscana. Mentre nel periodo inverno – primavera 2004 ha organizzato un Corso per Operatore Faunistico finalizzato alla formazione di persone in grado di collaborare con l'Ente nell'ambito delle attività di gestione della fauna selvatica.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

I corsi sinora espletati sono stati rivolti a tutte le figure professionali dell'Ente anche allo scopo di garantire una certa intercambiabilità tra i vari uffici e la massima elasticità nell'adempimento delle mansioni assegnate. In ogni caso si è reso necessario approfondire la formazione del personale assegnato al servizio Ragioneria soprattutto in considerazione della entrata in vigore del nuovo "Regolamento

concernente l'amministrazione e la contabilità degli Enti Pubblici di cui alla Legge 70/75".

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Oltre all'obiettivo di far acquisire l'inquadramento generale della materia prescelta (es.: acquisti, appalti, URP), si è tentato di effettuare una formazione specifica sulla normativa vigente e sulle procedure, e di far conoscere una certa casistica, essenziale per l'acquisizione di nozioni pratiche e per la soluzione di casi concreti che si possano presentare agli operatori.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Facoltativi.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Dall'Ente Parco.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

I corsi tenuti sino ad oggi sono stati effettuati da personale specializzato che si è avvalso di materiale su supporto cartaceo (testi con la normativa, la giurisprudenza ed alcuni articoli di approfondimento) ed in alcuni casi della proiezione di slides.

Chi coordina questo settore?

L'individuazione dei bisogni formativi è avvenuta sino ad oggi con Delibera Commissariale sottoposta al parere delle OO.SS.. L'attuazione del piano di formazione è stata effettuata dalla Direzione dell'Ente che ha individuato sia i corsi specifici, che l'istituto cui

affidare l'incarico. Nessuna formazione particolare è stata effettuata da coloro che si occupano di tale settore.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io sono laureata in Giurisprudenza; ho fatto due anni di pratica legale per poi fare l'esame per l'abilitazione alla professione di avvocato, e ho fatto per un anno e mezzo l'avvocato. Poi ho fatto un corso -uno stage- presso una società di fornitura di lavoro temporaneo. Nell'ambito dell'Ente Parco, l'unico corso di formazione che ho fatto era quello finalizzato al personale (anche se molto generico: non c'era niente di specifico sulla formazione).

Come è giunta a ricoprire questo ruolo?

Ho vinto un concorso pubblico e sono stata assunta nel dicembre 2001 all'Ente Parco.

Parco Nazionale dell'Appennino Tosco-Emiliano: istituito nel 2001, i suoi 24000 ettari collegano i due Parchi Regionali del Gigante e dei Cento Laghi, e le quattro Riserve Naturali Statali Lamarossa, Orecchiella, Guadine Pradaccio e Pania di Corfino.

L'intervista è stata realizzata al Dott. Riccardo Forfori, Collaboratore dell'Ufficio Educazione Ambientale.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Attualmente l'unica persona assunta e, quindi, dipendente è una ragioniera, per quanto riguarda il Servizio Amministrativo; poi ci sono cinque collaboratori, che hanno un contratto co.co.co., per obiettivi: c'è chi si occupa dei piani antiincendi, chi di seguire la parte più relativa al turismo, chi di seguire la parte di carattere amministrativo, ecc. La situazione è così perché dal Decreto istitutivo del Parco (nel 2001), subito dopo l'istituzione del Parco, c'è stata una fase, molto limitata, in cui è stato nominato un Presidente (durato in carica, grosso modo, sei mesi) e, a seguito poi delle sue dimissioni, si è proceduto ad un nuovo commissariamento: per cui, tutte le figure, gli organismi istituzionali sono ancora in fase di costituzione e di perfezionamento. L'organismo invece attivo e costituito è quello del Collegio dei Revisori dei Conti; per il resto, non ci sono delle figure professionali che abbiano delle caratteristiche particolari: non è ancora stato istituito il CTA, quindi siamo ancora in una fase di "costituzione", diciamo. Per quanto riguarda i co.co.co., hanno delle funzioni diverse, con degli obiettivi: ci sono tecnici (ingegneri, geometri, ecc.) e ci sono persone che hanno delle esperienze, delle competenze particolari, per cui, ad esempio, una figura si occupa di turismo, perché ha una certificazione di promotore del turismo nelle Aree Naturali Protette; oppure ci sono altre figure, come la mia, che si occupano di seguire la parte di educazione ambientale ... Però anche i co.co.co. all'interno del Parco sono cinque, quindi siamo in

una fase molto limitata: in ogni caso, il Commissario sta lavorando bene, sta portando avanti tutta una serie di progetti che mirano proprio a rilanciare l'attività su tutto il territorio e, poi, io credo che altre competenze spetteranno agli organismi, nel momento in cui verranno istituzionalizzati. Siamo in una fase di lavoro, ma ancora in una fase embrionale.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Queste figure hanno un percorso di competenze, di conoscenze e di esperienze tali, che consente di lavorare negli incarichi che sono stati loro attribuiti. Le ripeto: chi si occupa del turismo ha competenze specifiche e deputate a valorizzare questo particolare settore; chi si occupa della parte tecnica, per quanto riguarda i progetti e la verifica degli impatti ambientali sul territorio, ha delle competenze specifiche. Queste competenze sono state acquisite anche attraverso altri percorsi formativi, post-diploma e post-laurea, però non sono in grado di dirglielo specificatamente in relazione a tutte e cinque le professionalità.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Nonostante la situazione di cui le ho detto, sono stati fatti degli interventi formativi, nel senso che il Parco ha ospitato -nel periodo in cui c'era il Presidente- una persona che ha fatto uno stage qui, con un'agenzia formativa, e si stava anche iniziando un certo tipo di percorso per valorizzare questo campo. Sono anche stati presi contatti con agenzie formative che interessano i territori coperti dal Parco Nazionale (questo Parco Nazionale "copre" due regioni, quattro province, tredici comuni: ha una realtà molto differenziata al suo

interno) e sono state svolte iniziative ponendo un'attenzione particolare al comparto della formazione, anche per quanto riguarda lo stanziamento di risorse nei capitoli di bilancio. Su richiesta proprio di agenzie formative, che ci chiedevano la possibilità di svolgere degli stages formativi al termine di un percorso in aula, in collaborazione con l'Ente Parco, durante la gestione del Presidente Guerriero (prima, quindi, della successiva fase di commissariamento) si è svolto qui uno stage per la figura le cui competenze, diciamo così, erano relative alla promozione turistica sul territorio. L'Ente Parco è rimasto molto soddisfatto del lavoro che è stato svolto da questa collaboratrice e, al termine di questo lavoro, è stato prodotto un volumetto che raccoglieva tutte le esperienze conseguite da tutti coloro che hanno fatto questo stage nelle varie realtà che sono state scelte. Noi qui ci siamo organizzati in questo modo: come da legge, diciamo, abbiamo affiancato un tutor (chiamiamolo tutor aziendale, se ci viene passato il termine), che ha seguito il lavoro di questo stagista, e poi sono state promosse delle iniziative proprio per valorizzare e verificare anche la presenza e le competenze acquisite durante questo periodo di stage: sono stati realizzati dei questionari, uno in ingresso, uno in itinere e uno a fine stage, proprio per vedere ed, eventualmente, anche tarare meglio o correggere l'obiettivo che si andava a determinare. E' stata fatta poi una relazione, molto esaustiva, da parte di chi si occupava di seguire queste indicazioni; l'agenzia e noi siamo rimasti molto soddisfatti del lavoro che è stato svolto. Questa è forse l'unica iniziativa concreta che abbiamo realizzato finora, però, non dimentichiamo che è nostra intenzione puntare molto sulla formazione, proprio perché la formazione rappresenta un obiettivo di qualità nella realizzazione delle iniziative future di un Ente. Anche il Commissario, il Dott. Cosentino, tiene molto alla promozione proprio di queste iniziative, al rafforzamento delle professionalità all'interno dei Parchi Nazionali.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

Questo intervento formativo specifico, è stato rivolto a figure professionali che venivano da fuori, nel senso che è stata accolta la richiesta di un'agenzia formativa privata, di avere la possibilità di svolgere uno stage all'interno dell'Ente Parco.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Nel bilancio di previsione dell'Ente sono stati inseriti dei fondi per la formazione del personale in servizio e sono stati inseriti anche dei fondi in una voce più generale, che ha come denominazione la parola "formazione". Questo proprio perché diventa importante riuscire a promuovere anche all'interno di un parco Nazionale un piano formativo che riesca a soddisfare le esigenze interne dell'Ente, quindi con una maggior e più specifica professionalità, ma che riesca anche, attraverso una serie di competenze necessarie e strutturate, dopo un'analisi del fabbisogno -che necessariamente deve avere le proprie basi sul territorio- a coniugare gli interessi e le aspirazioni della popolazione con quelli che un Ente Nazionale può mettere a disposizione della popolazione stessa: valorizzare le figure professionali che riescano ad interagire sul territorio nell'ambito di iniziative turistiche; nell'ambito di iniziative culturali; nell'ambito di iniziative della protezione e della salvaguardia dell'ambiente; nell'ambito di iniziative della tutela della natura; figure adatte a ruoli come l'educatore ambientale; come promotori del turismo, ecc. E' necessario però saper coniugare le esigenze di un territorio vasto e complesso come è quello rappresentato da questo Parco con una professionalità, con una capacità anche di individuare precisamente i fabbisogni formativi, perché, all'interno di un percorso formativo, troppo spesso, ci sono dei moduli che vengono lasciati un po' troppo alla libertà di chi progetta e programma i corsi di formazione. Invece, bisognerebbe proprio che, la progettazione prima, la programmazione poi, fossero realmente strutturate in sintonia con il

territorio, con gli enti operanti sul territorio, così che si possa veramente venire incontro alle esigenze del territorio stesso: credo che questa sia la linea che vorremmo perseguire nel tempo.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Io credo che le competenze andrebbero divise un attimo (non vorrei sembrare molto selettivo, e nemmeno essere particolarmente pignolo nel dividere una sorta di formazione, da alta formazione) nel senso che le competenze trasversali sono competenze che, a chi ormai opera in una amministrazione pubblica, o comunque, qualora si tratti di figure professionali che hanno una laurea, che hanno un percorso di studi abbastanza vasto alle spalle, mi sembrerebbero inutili, nel senso che, magari, l'inserimento di alcuni moduli relativi all'uso informatico o alla conoscenza di base della lingua, potrebbe sembrare superfluo. Metterei, invece, una maggiore specificità anche nella individuazione delle competenze trasversali, nel senso che, per esempio, il modulo di inglese non dovrebbe essere limitato ad un corso base di lingua, ma più specifico e relativo ad una terminologia ambientale, o relativo a letture particolari su tematiche ambientali, sulla conservazione della natura, sullo sviluppo della natura: sempre, sicuramente, è necessario vedere chi si ha di fronte e tarare poi l'intervento formativo a seconda dell'utenza, a seconda dei fruitori di questo intervento; però, una volta assodato che il target è un target piuttosto alto -come ci auspichiamo tutti, perché poi i formatori che dovranno un domani andare sul territorio, avranno dovuto dimostrare di avere delle competenze, delle esperienze, delle conoscenze tali da poter essere in grado di divulgare sul territorio, quei messaggi, quelle indicazioni che diventano un veicolo fondamentale per spiegare, ritornando al discorso di prima, e per instaurare questo rapporto di collaborazione tra il Parco e il territorio- direi che le competenze trasversali, andrebbero rese specifiche. Lo stesso i moduli informatici,

che potrebbero essere tarati su certe ricerche che si sono attuate sulla cartografia sul territorio, sull'utilizzo di sistemi particolari, all'avanguardia, in modo da poter monitorare rapidamente tutto il territorio del parco Nazionale: quindi, diventerebbero specifiche anche quelle, io direi. Le competenze, invece, tecnico-professionali dovrebbero essere competenze mirate poi anche alla formazione, creazione, di professionalità che siano, inserite in un ambito collegiale, in grado di arrivare ad un sempre maggiore perfezionamento del proprio ruolo e delle proprie competenze, di modo che, attraverso un lavoro di gruppo, che diventa necessario in un buon intervento formativo, le singole competenze diventino anche uno stimolo per gli altri: ad esempio, chi è esperto in educazione ambientale, può dare il proprio parere, chi è esperto, magari, di conservazione della natura, o chi è esperto di informatica, può dare gli strumenti per arrivare alla soluzione del problema. Quindi, io alzerei un attimino il target delle competenze trasversali, e le renderei più specifiche, in questa fase; certo se poi, i nostri interventi formativi sono interventi che vogliono promuovere l'educazione ambientale sul territorio e nelle scuole, o vogliono magari andare a investigare particolari peculiarità, attraverso dei focus o delle interviste con la popolazione, il target sarà di un certo tipo, e quindi l'intervento dovrà essere tarato su quel target. Se, invece, noi vogliamo preparare e professionalizzare le competenze che abbiamo, in modo da rendere, domani, la formazione all'interno di un Parco, una formazione competitiva, che sia, appunto, di riferimento sul territorio, noi dobbiamo alzare, secondo me, questo tipo di competenze e, quindi, arrivare ad una sempre maggiore specificità delle conoscenze che si vogliono impartire.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Saranno gli organismi deputati -quando ci saranno- a definire i programmi formativi. E' da rilevare che l'Ente Parco ha messo, nei propri bilanci, come previsto dalla normativa vigente, una voce sulla formazione del personale: farei passare l'obbligatorietà come un'opportunità concreta di acquisire maggiori capacità e competenze, per migliorare il proprio lavoro e valorizzare il territorio, anche attraverso corsi di educazione ambientale.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Io credo che sia importante, comunque, lavorare con una serie di partner: l'Ente Parco ha sicuramente in programma lo stanziamento di cifre, nel proprio bilancio, per la formazione, che investirà direttamente. Però diventa importante anche creare questa rete, tra le Pubbliche Amministrazioni, tra le agenzie formative, tra la collettività stessa che si muove sul territorio, coinvolgendo le scuole, coinvolgendo le associazioni produttive, le associazioni economiche del territorio: diventa importante andare a creare una rete, con una serie di partner, che contribuiscano in maniera concreta a far sì che l'intervento formativo sia un intervento completo, perché nel momento in cui diventa un intervento in aula, rimane soltanto una somministrazione di dati. Quindi, un progetto nel quale intendano investire seriamente gli enti pubblici e privati, le associazioni, le associazioni di categoria, ecc., così che l'intervento possa essere spalmato –diciamo così- su tutte le realtà del territorio e anche chi si occupa di determinate iniziative, peculiari, magari, di un Parco Nazionale, possa essere avvantaggiato dall'aver avuto anche l'esperienza, dall'aver avuto le docenze, dall'aver conosciuto anche le esperienze di chi magari si occupa di settori diversi -di settori economici e produttivi- ma il cui contributo diventa funzionale proprio per creare questa rete sul territorio. Per concludere, credo

che, sicuramente l'Ente collaborerà finanziando dei corsi, ma l'obiettivo, secondo me, non è tanto vedere chi li finanzierà, quanto vedere come si intendono portare avanti, quindi, con una partnership allargata il più possibile che coinvolga tutte le realtà.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

A livello di didattica, io ritengo che non debba essere solo didattica d'aula, anche perché sappiamo che la tipologia a cui si va incontro, cioè quella di un utente che fa formazione e che ha un'età non più scolare, inserito in un circuito didattico che si limita alla didattica in aula, non rende, obiettivamente, perché ci sono studi che indicano che l'attenzione, dopo un certo limite di tempo... poi soprattutto diventa difficile riportare a una sorta di scolarizzazione chi ha superato da tempo questa fase, anche con tutta la buona volontà. Quindi, altre forme di insegnamento credo che siano necessarie: la didattica "on the job", per esempio; comunque, utilizzare altre forme anche attraverso un'analisi della situazione, un'analisi dei fabbisogni e iniziare proprio fin da questa fase a progettare interventi didattici che non siano limitati alla parte in aula. Certo capisco che la parte in aula, sicuramente, è necessaria e, forse, è anche più comoda per certi aspetti, però, per un Parco Naturale che voglia investire nella formazione, potrebbero essere aule dei bellissimi prati, dei bellissimi boschi, se ci si mette nell'ottica di non focalizzarci su queste cose e di cercare di aprire un attimo il campo degli interventi: se parliamo di educazione ambientale, noi possiamo andare anche nelle scuole, però il bambino che fa educazione ambientale in un prato, che fa educazione ambientale alla ricerca delle orme dei mammiferi in un bosco, o attraverso il riconoscimento di determinate piante, o delle foglie, ma comunque attraverso stimoli di questo tipo, impara di più rispetto all'aula, ed ha anche un respiro diverso questo intervento formativo. Io sono un po' contrario alla didattica in aula, all'intervento in aula o, meglio, soltanto all'intervento in aula.

Chi coordina questo settore?

Noi non abbiamo figure professionali dedicate, perché, come abbiamo già anticipato, la situazione di questo Parco attualmente ha una pianta organica con un unico dipendente (gli altri sono collaboratori). Io ho lavorato in questo settore, sono un tutor formativo con una qualifica rilasciata dalla Regione Toscana, e mi sono occupato già in passato di formazione in diversi campi. Ho dato un contributo alle iniziative che sono state portate avanti finora, all'interno del Parco Nazionale.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io sono laureato in Lettere; poi ho fatto questo corso professionalizzante, durato diverse centinaia di ore, quasi novecento ore, che prevedeva anche una fase di stage: durante lo stage, io ho progettato direttamente una serie di corsi di formazione, quindi, mi sono occupato sia della parte della progettazione prima, a partire dall'analisi del fabbisogno, che della programmazione poi, ovvero la definizione di tutti i moduli, delle ore dei docenti, ecc. Ho anche avuto esperienze di insegnamento e sono stato coordinatore di corsi di formazione, di attività didattiche, ecc.; sono stato anche tutor d'aula.

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Con un contratto di collaborazione: tra le varie attività curriculari ho anche, diciamo così, quella relativa all'educazione ambientale e, quindi, in questo ambito mi sono occupato di questi interventi del Parco.

Parco Nazionale dell'Aspromonte: istituito nel 1989, ma entrato in funzione solo nel 1994, si estende sulla punta meridionale della Penisola italiana, per una superficie di oltre 76000 ettari. I trentasette comuni coinvolti, sono tutti in provincia di Reggio Calabria.

L'intervista è stata realizzata telefonicamente alla Dott.ssa Barbara Carelli, Collaboratore Tecnico del Servizio Promozione e Fruizione.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Nell'ambito della pianta organica, noi abbiamo un ufficio amministrativo, un ufficio tecnico e un ufficio contabile: sono tre aree; nell'area amministrativa ci sono degli operatori di amministrazione (un avvocato e un funzionario); nell'area contabile ci sono un funzionario e dei ragionieri; nell'area tecnica ci sono figure professionali diverse: c'è un laureato in Economia e Commercio, c'è un laureato in Marketing e Comunicazione, ci sono io che sono una zoologa, c'è una biologa, un agronomo, due architetti, un ingegnere, un geometra e degli operatori.

L'area amministrativa e l'area contabile non coincidono, sono due aree separate: l'area amministrativa (Affari Generali) si occupa praticamente della gestione della sede, degli atti amministrativi legati agli organi di governo (determine, delibere, ... la parte –diciamo- più burocratica del lavoro); mentre l'area contabile, chiaramente, si occupa del bilancio, dei pagamenti, sia del personale che di tutte le attività che vengono svolte dal Parco. L'ufficio tecnico si occupa dei settori di azione specifici.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Non sempre; quelle tecniche sicuramente: professionalmente, ognuno di noi -soprattutto io le parlo per i laureati- riesce abbastanza; però la parte amministrativa e burocratica, quella legata più all'iter "delle carte" è un po' più difficile da gestire, soprattutto quando si arriva e si è all'inizio, perché la maggior parte di noi è alla prima esperienza nell'ambito di un'amministrazione pubblica e, quindi, non è stato facile.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Le attività formative, educative e didattico-divulgative svolte negli ultimi anni all'interno del territorio del Parco, sono state: "Corso di formazione per Guida Ufficiale del Parco Nazionale dell'Aspromonte", svoltosi nel 2001 (riferimento: Istituto Pangea); "Laboratorio di scrittura creativa", tenutosi presso il Santuario di Polsi nel 2001 e nel 2002 (riferimento: Fondazione Corrado Alvaro); "Master in analisi e gestione di progetti di sviluppo- Villaggio Universitario Pilota", tenutosi per due anni (2001-2002) a Bova e Mammola (riferimento: CRIC- Centro Regionale d'Intervento per la Cooperazione); "Master in gestione dell'energia nei parchi, nelle aree protette ed in zone rurali, finalizzata alla sostenibilità ambientale", tenutosi a San Giorgio Morgeto nel 2003 (riferimento: ISES Italia); "Corso di perfezionamento musicale", a Gerace nel 2003 (riferimento: Accademia Hipponiana); "Corso di formazione sulla biologia, ecologia e gestione del capriolo", destinato al mondo venatorio, tenutosi nel mese di maggio 2004 (riferimento: Ente Parco); "Corso di formazione sulla biologia, ecologia e gestione del capriolo", destinato al personale di Enti coinvolti nella gestione della

fauna selvatica, nel mese di marzo 2004 (riferimento: Ente Parco); “Corso di formazione ed aggiornamento sulla gestione del cinghiale”, destinato al mondo venatorio, ottobre 2003 e nel mese di marzo 2004 (riferimento: Ente Parco); “Corso di giornalismo ambientale Laura Conti”, tenutosi a Cittanova per quattro anni consecutivi -2001-2004- (riferimento: Editoriale La Nuova Ecologia). Per l'area amministrativa, non saprei: io sono arrivata qui (io come gli altri miei colleghi) alla fine del 2001, però il Parco è stato istituito nel '94, quindi, c'era un pregresso. Indicativamente, mediamente, in un anno le iniziative formative sono meno di dieci, tra cinque e otto.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

No. Per esempio, il corso di giornalismo ambientale era aperto all'esterno. Il corso di scrittura creativa, che per tre anni è stato fatto, era rivolto all'esterno; i corsi per i cacciatori, sulla gestione faunistica, erano sia per il personale interno, che non: c'era una parte destinata esclusivamente all'esterno.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Direi le guide del Parco: forse loro sono stati coinvolti in diverse attività formative. Per il resto, è molto varia la tipologia di utenza.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Facoltativi.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Noi dipendiamo direttamente dal Ministero dell'Ambiente; quindi dal Ministero, direttamente dall'Ente.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Didattica d'aula e didattica sul campo: entrambe. Soprattutto per la parte più tecnico-naturalistica, anche sul campo, attraverso sopraluoghi, escursioni, attività pratiche.

Chi coordina questo settore?

Nello specifico, non c'è un settore formazione; sono i responsabili delle aree che coordinano normalmente: il Responsabile dell'area Affari Generali cura la formazione del personale che si occupa prevalentemente delle pratiche amministrative; il Responsabile del settore contabile cura la formazione del suo personale, in ambito contabile; per quanto riguarda il servizio tecnico, a seconda delle specifiche attività di ognuno di noi, c'è chi coordina la formazione. E' suddiviso per servizi.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Io mi sono laureata in Scienze Naturali e sono inquadrata proprio come Collaboratore Tecnico esperto in zoologia; poi ho fatto dei corsi, dopo la laurea: uno per la gestione faunistica, presso un centro di Urbino; uno sulla conservazione dell'energia e dell'ambiente a Lamezia Terme, presso una scuola che si occupava di questo.

Come è giunta a ricoprire questo ruolo?

Con concorso dall'esterno, un concorso per titoli ed esami.

Parco Nazionale del Gargano: istituito nel 1995 ed esteso per oltre 20000 ettari, tutela gran parte del litorale dell'omonimo promontorio e la sua area sommitale, il lago di Varano, la duna e i due terzi del lago di Lesina, un tratto consistente della fascia pedegarganica, le zone umide a sud di Manfredonia e l'arcipelago delle Tremiti.

L'intervista è stata realizzata telefonicamente al Dott. Pasquale Santoro, Operatore Amministrativo del Servizio Tutela e Conservazione della Natura.

Quali sono le principali figure professionali che operano all'interno del Parco?

Cominciamo dai dipendenti: siamo in 27 più il Direttore -il Direttore viene nominato dal Ministero dell'Ambiente; poi all'interno della pianta organica ci sono tre capisettore, nove capiservizi e quattordici operatori amministrativi. Le figure presenti all'interno dell'Ente Parco Nazionale del Gargano sono rappresentate da quattro ingegneri, due agronomi, due forestali, quattro laureati in Giurisprudenza, un laureato in Economia, un architetto, un geometra, due periti agrari e altri di varie qualifiche funzionali.

Abbiamo tre settori: il primo settore è il settore amministrativo-legale (e contabile, cura anche gli aspetti contabili); all'interno di questo settore vi è un capisettore che è laureato in Giurisprudenza, dopodichè vi sono due capiservizi, di cui uno laureato in Economia e Commercio e un altro che è diplomato; poi vi sono un sesto livello (che è una ragioniera) e altre figure professionali di quarto e quinto livello; c'è anche un quinto livello che ha una funzione di operatore amministrativo, che però è laureato in Giurisprudenza: molto spesso le qualifiche funzionali sottendono dei titoli superiori a quelli necessari per il tipo di ruolo che poi in realtà ricoprono. Il secondo settore -il cosiddetto ufficio tecnico- comprende un caposettore che è un ingegnere, poi ci sono due capiservizio, entrambi ingegneri; ci sono un agronomo ed anche un architetto (con funzione, però, di

geometra); un quinto livello e un altro sesto (un perito agrario). Il terzo settore è composto da un caposettore che è un Dottore Forestale, e all'interno abbiamo tre servizi: il primo, a cui capo c'è un altro agronomo, è il Servizio Promozione e Sviluppo; poi c'è un Dottore Forestale che cura il Servizio Conservazione e Tutela della Natura; poi abbiamo un consulente (perché il posto è vacante) che copre il Servizio Conservazione Ambientale. All'interno di questi tre servizi ci sono varie figure, tra le quali un geometra, un perito agrario, ci sono due operatori amministrativi, però con laurea in Giurisprudenza. Per alcuni ruoli, quindi, ci sono delle persone che li ricoprono, con dei titoli superiori a quelli di accesso alla stessa qualifica funzionale. Per quanto riguarda i collaboratori, ne abbiamo uno che cura il marketing, che cura gli aspetti commerciali dei nostri prodotti e dei nostri gadget (ed è un Dottore Commercialista); poi abbiamo -fino allo scorso dicembre, ma che chiaramente sarà rinnovato- un consulente legale; abbiamo anche due addetti stampa (due giornalisti, in pratica); e qualche consulente, a seconda poi dei progetti che curiamo, diciamo specializzato nella conservazione della natura, o nella protezione degli animali. Infine, c'è anche un consulente informatico, che cura l'aspetto dell'organizzazione della rete dei nostri computer.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Io direi che nel Parco Nazionale del Gargano abbiamo un risultato diverso rispetto a quello che normalmente si ha nelle Pubbliche Amministrazioni, cioè, il percorso professionale è superiore a quello istituzionale necessario per l'ingresso nelle proprie aree di competenza: torno a dire, qui abbiamo un architetto che svolge funzioni da geometra; tre laureati in Giurisprudenza che ricoprono mansioni di semplice operatore amministrativo, ovvero, qualche cosa

in più rispetto alle funzioni che si richiedono. Ora, rispondendo esattamente alla sua domanda, direi più che soddisfacente rispetto al percorso di studi istituzionale.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Non c'è una cadenza programmatica, però sono comunque state fatte varie attività, dalla fondazione del Parco (nel '95). Tenga presente che nei primissimi anni le attività sono state molto esigue perché anche il numero di operatori e di dipendenti era abbastanza irrisorio, per cui, comunque, c'è stata un'attività marginale. Poi, man mano, dal '98-'99 in poi, l'attività -diciamo così- ha raggiunto dei livelli accettabili. Le attività formative che sono state fatte, sono: un corso denominato "Progettare in Area Parco"; poi un corso di cartografia applicata relativamente ad alcuni elementi di GIS (il GIS è uno strumento cartografico, per valutare il territorio e per poter poi successivamente prendere delle decisioni in ordine alle opere che si vogliono fare su quella parte di territorio); è stato fatto un corso di lingua inglese; un corso di informatica e, nell'ambito del Progetto Equal, è stato fatto un corso di formazione sulle Aree Protette. Sicuramente è stato fatto qualcos'altro, però al momento, sono queste le attività che sono riuscito a reperire, perché sono state distribuite durante gli anni e, molto spesso, le informazioni non sono facili da recuperare, perché non c'è un elenco delle attività formative svolte fino adesso: per cui questo "elenco" non è completo, ne sono sicuramente state svolte altre, di cui non sono a conoscenza.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

Di solito vengono indirizzati al personale, però spesso (dipende poi anche dal tipo di finanziamento che è alla base del corso di formazione), sono stati rivolti anche ad esterni; per cui ci sono

entrambe le soluzioni: sia al personale dipendente che a soggetti esterni. Il corso di lingua inglese e il corso di informatica, ad esempio, che le ho citato prima, sono indirizzati al personale dipendente; il corso per progettare in Area Parco è stato seguito sia da personale interno che da soggetti esterni; l'Equal è esterno: possono essere diverse le finalità e i soggetti fruitori di questi corsi di formazione.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Una tipologia ben specifica di figure professionali non c'è; però diciamo che l'area di riferimento è quella tecnica, sia per quanto riguarda l'ingegneria, sia per quanto riguarda, soprattutto, i Dottori Forestali e i Dottori Agronomi; gli operatori agro-ambientali, giovani agricoltori: come dire, tutto ciò che può interessare ed è comunque in corrispondenza con quelle che sono le finalità istitutive di un'area protetta qual è la nostra: per cui tutto ciò che riguarda la protezione della natura, la conservazione della stessa e, quindi, le figure professionali che operano per tale finalità di raggiungimento dell'obiettivo.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Sicuramente per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali: cioè, per quanto riguarda i dipendenti dell'Ente Parco, per permettere una formazione sempre più aggiornata e costante degli stessi. Per quanto riguarda gli esterni, per creare, anche all'esterno, degli operatori che siano in grado poi di promuovere il territorio stesso dell'Area Protetta: la finalità è quella di rapportare gli operatori tecnici a quello che è il territorio, per promuoverlo, al fine di permettere una più diffusa valorizzazione delle risorse in esso presenti. Mi riferisco anche alle strutture ricettive (ricettive, che però seguano determinate finalità di tutela, di preservazione della natura -

sono queste le nostre finalità principali, essendo un Ente che gestisce un'area protetta).

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Sono eventi formativi a volte obbligatori, a volte facoltativi; obbligatori, perché, comunque per legge, qualsiasi tipo di Pubblica Amministrazione deve aggiornare il proprio personale su quelle che possono essere le varie tematiche amministrative che man mano la legislazione va a creare: per cui comunque c'è una legge che ci obbliga in quanto amministrazione pubblica a formare e ad aggiornare il personale, perché poi, chiaramente, uno non si deve limitare al momento della sua assunzione, sentendosi autorizzato a non aggiornarsi più. Sono chiaramente facoltativi quelli diretti all'esterno.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

La formazione, per quanto riguarda i dipendenti, è finanziata da fondi del Ministero dell'Ambiente, da cui provengono i fondi del Parco Nazionale. Per quanto invece riguarda corsi di formazione rivolti al pubblico, e alcuni anche rivolti al personale dipendente, possono essere dei fondi CE, oppure dei fondi regionali.

Noi come Ente Parco abbiamo dei fondi, che comunque "vengono" dal Ministero dell'Ambiente: perché noi, proprio per legge, siamo controllati dal Ministero dell'Ambiente e i fondi di cui disponiamo, sono fondi che ci vengono, come dire, affidati dal Ministero, ma di cui noi disponiamo in maniera autonoma.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Di solito si usa fare lezione frontale, studi di caso, visite in campo; in alcuni casi è stata prevista anche l'attività transnazionale, attraverso stage presso paesi esteri.

Chi coordina questo settore?

Non possiamo parlare di un settore, però chi coordina di sicuro è il Direttore, che poi viene coadiuvato dai tre capisettore.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Sono laureato in Giurisprudenza e abilitato all'esercizio della professione legale.

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Per concorso pubblico.

Parco Nazionale dell’Arcipelago de La Maddalena: formato da una serie di isolotti e da sette isole principali (La Maddalena, Caprera, Santo Stefano, Spargi, Santa Maria, Razzoli e Budelli), è solo a partire dal XVI secolo che viene abitato stabilmente. Istituito nel 1996, il Parco ha un’estensione di oltre 5000 ettari a terra e di 15000 a mare.

L’intervista è stata realizzata al Dott. Vincenzo Satta, Direttore del Parco.

Quali sono le principali figure professionali che operano all’interno del Parco?

Abbiamo architetti, ingegneri, geometri, geologi, laureati in Scienze Ambientali, dal punto di vista tecnico; dal punto di vista biologico, naturalisti, agronomi e biologi (biologi marini, nello specifico), faunisti, botanici; dal punto di vista amministrativo, laureati in Economia e ragionieri; poi abbiamo un laureato in Scienze Politiche; un laureato in Filosofia, per ciò che riguarda le pubbliche relazioni e l’etica del Parco; un avvocato e, infine, diverse figure di diplomati per ciò che riguarda l’attività di segreteria.

Noi siamo il primo Parco in Italia e la prima Amministrazione Pubblica in Italia che sta costruendo un codice etico di comportamento, verso l’esterno e verso l’interno, di attività e di obiettivi che rappresentano il nostro agire, è un modo di comportarsi -in questo senso: quello che noi vogliamo ottenere dagli altri e ci aspettiamo dagli altri, in termini teorici. Siamo la prima Azienda Pubblica in Italia a fare questo.

Non le ho nominato i conduttori di gommone e le guide che conducono le persone per i sentieri, sia terrestri che marini; gli addetti ai Centri Visita, che sono gli addetti ai musei e ai centri di educazione; gli addetti veri e propri all’educazione ambientale. Per quanto riguarda le guide marine, noi ci avvaliamo di un articolo della Legge quadro sulle Aree Protette, che parla di guide esclusive del Parco: in accordo con la Regione Sardegna, abbiamo formato delle

persone e ci avvaliamo quindi di queste guide. In più abbiamo certificato i diving per le attività che normalmente fanno i diving, quindi attività di accompagnamento turistico; abbiamo inoltre aggiunto dei percorsi marini, subacquei, con delle schede: l'attività delle guide è stata suddivisa in due parti, quella riconosciuta dal Parco e quella -diciamo così- dei professionisti, che sono i diving. Sul piano degli educatori ambientali, per quanto riguarda la parte marina, abbiamo affiancato i biologi marini alle scuole locali: abbiamo così ottenuto delle persone che sono "delle vie di mezzo", che non sono degli esperti, ma si occupano di insegnare ai ragazzi questo tipo di attività, l'approccio col mare, le risorse marine e le forme di rispetto verso le risorse marine. Abbiamo ottenuto delle "figure ibride", che sono per lo più dei ragazzi diplomati o laureati in discipline umanistiche, che hanno preso nozioni di ambiente marino e collaborano sempre in team con i biologi marini, praticamente per tradurre il messaggio. Quest'anno abbiamo fatto la prima edizione di "Immagini del mare", cioè fotografie sott'acqua di ragazzi non più grandi di dieci anni di età, della scuola elementare, tra gli otto anni e i dieci.

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Si e no, come sempre, nel senso che, per esempio, non esiste una laurea in botanica (io sono botanico), quindi di solito queste sono persone che comunque hanno fatto una tesi in botanica e hanno un curriculum da botanico: abbiamo adattato ogni figura professionale in base alla propria esperienza ed alla propria attività. Prima c'era una certa confusione per la biologia marina e, quindi, abbiamo diviso chi aveva veramente competenze in biologia marina, da chi era un oceanografo. L'attività normale di studi, che si fa all'Università,

talvolta può essere soddisfacente, talvolta è o troppo generalistica, o troppo settoriale, o addirittura non esiste per niente.

Saprebbe quantificarmi, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Io sono qui da circa sei mesi come Direttore; in passato, mediamente, non meno di tre-quattro all'anno. Negli ultimi sei mesi, con soggetti che provengono dall'Università, abbiamo fatto qualcosa come dieci manifestazioni (in sei mesi): il trend è cambiato.

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

Ci sono interventi formativi rivolti anche a figure completamente esterne: attualmente abbiamo trovato un accordo con due società che fanno formazione e abbiamo formato sia i diving, da un lato, che i dipendenti di altre strutture pubbliche, o anche liberi professionisti. Abbiamo la possibilità di formare i nostri dipendenti, ma anche gli esterni, mettendo a disposizione l'aula e i computer.

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Non c'è una tipologia di figura, perché cerco di suddividere su tutti i settori, cerco di garantire, visto che abbiamo un codice etico, questo tipo di attività su tutti i settori. Ognuno deve avere almeno un minimo di formazione.

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Tutta l'attività del Parco si muove per poter incrementare la professionalità delle persone: l'età media dei dipendenti del Parco attualmente non supera i trent'anni, quindi per essere un Ente Pubblico, è un'età media molto, molto, bassa. E' necessario un certo

tipo di formazione per poter crescere: tutta la struttura viene concepita in maniera trasversale perché, come ho detto prima per l'educazione ambientale, nessuno opera da solo: qui ci si muove, minimo, in due o tre persone; qualsiasi tipo di attività non viene svolta da un singolo, ma sempre da due o tre competenze riunite. Quindi, gli obiettivi e le finalità, sono di poter far dialogare diverse competenze e cercare di utilizzare gli elementi di multidisciplinarietà, tanto decantati in passato ma mai utilizzati.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Non c'è differenza, nel senso che partecipano ben volentieri. L'ultimo che abbiamo previsto, è stasera: una parte sarà sui GIS, l'altra sulla patente nautica. Il GIS è obbligatorio per alcune figure, la patente nautica è facoltativa (per altre); in realtà abbiamo avuto un'adesione dell'ufficio pari al cento per cento di quelli che non hanno patente nautica.

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

Riusciamo a finanziare la formazione attraverso leggi regionali (la Sardegna è una regione a statuto autonomo), oppure attraverso l'autofinanziamento: la manovra è abbastanza semplice, cioè, un dipendente che ha la patente nautica, in questo caso, si è offerto volontario, senza alcuna paga, per fare un'ora di lezione. Noi semplicemente abbiamo utilizzato i "locali", non viene pagato nessuno in quest'ora di lezione, neanche i dipendenti: hanno accettato questa condizione e noi siamo ben lieti di farlo.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Esiste una parte frontale, classica, e un'applicazione in campo abbastanza diretta. Dipende dal tipo di attività che viene svolta; vengono comunque solitamente consultati dei referenti scientifici che

abbiamo trovato in alcuni professori universitari, specifici per ogni disciplina.

Chi coordina questo settore?

Lo coordino io, in quanto Direttore del Parco.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Sono laureato in Scienze Agrarie, sono un agronomo; ho insegnato botanica forestale e biologia vegetale per quattro anni; ho un dottorato di ricerca, più diversi corsi di perfezionamento, sia in Italia, che per conto dell'Unione Europea.

Come è giunto a ricoprire questo ruolo?

Tramite la solita selezione che si fa per Direttore di Parco; dopodiché essendo uno dei pochi che conosceva La Maddalena, perché avevo fatto una serie di pubblicazioni su La Maddalena, sono stato chiamato a fare il Direttore del Parco.

Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano: istituito nel 1991, i suoi oltre 180000 ettari si estendono su diversi ambienti: quello costiero, con i litorali di Agropoli, Palinuro e Camerota; le zone collinari interne; i monti Alburni, che sfiorano i 2000 m.

I numerosi comuni compresi, sono tutti della provincia di Salerno.

L'intervista è stata realizzata tramite posta elettronica alla Dott.ssa Elena Petrone, Ufficio Affari Generali.

Quali sono le principali figure che operano nel Parco?

Presidente – Prof. Giuseppe Tarallo

Direttore – Prof. Angelo De Vita – Professore ordinario presso l'Università degli Studi di L'Aquila – Facoltà di Ingegneria – Disciplina: Macchine.

Il personale interno è suddiviso in 5 Centri di responsabilità con le seguenti figure professionali:

Amministrazione generale: laureati in giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, lettere e filosofia; ragionieri.

Contabile finanziario: laureati in economia e commercio; ragionieri.

Conservazione della natura: Agronomi;

Promozione e comunicazione:

Tecnico autorizzativo: geometri, ingegneri, geologi;

Le competenze richieste a tali figure professionali sono garantite in modo soddisfacente dal percorso di studi istituzionale? (diploma ed eventualmente laurea per le figure per le quali è richiesta)

Saprebbe quantificarci, dalla data di fondazione del Parco, le attività formative che sono state attivate? (ovvero, quante iniziative mediamente in un anno, o con quali cadenze)

Gli interventi formativi sono rivolti solo al personale dipendente (o eventualmente convenzionato) del Parco?

A quali figure professionali sono stati principalmente rivolti?

Con quali obiettivi e finalità? (ovvero, acquisizione di competenze tecnico-professionali: quali? acquisizione di competenze trasversali: quali?)

Da chi è finanziata, nell'uno e nell'altro caso, la formazione?

30.06.1998 – 24.02.1999 - “Pass Parchi Naturali ID n. 230 – Progetto finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica; destinato a tutto il personale dipendente;

30.12.2000 – Consorzio pass 3 “Progettualità e finanza per la valorizzazione dei Parchi naturali” – POM 94022/I/1 FSE 2000

2000 – 2001 – Progetto Pass ID 59 AVV. 2/99 “Ospitalità diffusa: realizzazione del bed&breakfast nel sistema dei Parchi Nazionali del Mezzogiorno” destinato al personale dipendente dell'Ufficio Promozione, URP e Ufficio Piani e Programmi.

2000 – 2001 Corso di formazione finalizzato all'immissione nel progetto di stabilizzazione LSU “Parco Solare”, destinato a n. 30 LSU, organizzato dall'Ente Parco in collaborazione con ENEA;

2001 - Corso di riqualificazione del personale interno finalizzato alle progressioni verticali organizzato e gestito dal Formez;

Corso di formazione finalizzato all'immissione nel progetto di stabilizzazione LSU, destinato a n. 110 LSU, organizzato dall'Ente Parco in collaborazione con SCO – Italia Lavoro.

2001 – “L'Analisi ambientale iniziale e la redazione dell'Analisi Stato Ambiente dell'Ente Parco; Il sistema di gestione ambientale” nell'ambito del Progetto “Ecoparco” cofinanziato dall'Ente Parco e dal Ministero dell'Ambiente, rivolto, per la parte generale a tutti i dipendenti dell'Ente e per gli aspetti specifici ai componenti del Laboratorio per lo sviluppo sostenibile.

Ottobre 2003 – “Amministrazione e contabilità nelle aree protette italiane” – organizzato dall'AIDAP (Associazione Italiana Direttori Aree Protette) – destinato al personale dell'Ente delle aree amministrativa e contabile.

Ottobre – novembre 2004 – “Corso per responsabile delle attività di comunicazione pubblica ai sensi della legge 150/2000” organizzato dall’Istituto Suor Orsola Benincasa, destinato a responsabile URP e Direttore ente, finanziato dall’Ente Parco;

2003 - Attivazione Protocollo informatico ex D.P.R. 445/2000 (art. 50 e ss.). – corso di formazione organizzato da ASMEZ, destinato al personale dell’Ufficio Protocollo e dell’Area Informatica;

2004 – Primo corso base di formazione per conciliatori dell’Ente Parco – organizzato dall’Ente in collaborazione con docenti dell’Università di Pisa; n. 180 partecipanti esterni e n. 10 dipendenti dell’Ente. Finanziato dall’Ente parco;

2004 - Corso di formazione finalizzato al rilascio del brevetto di selecontrollore dell’Ente parco destai cacciatori presenti sul territorio organizzato dall’Ente Parco in collaborazione con le Comunità Montane e finanziato interamente dall’Ente Parco. Il corso è finalizzato alla formazione di selecontrollori per effettuare abbattimenti selettivi di cinghiali.

Per quanto riguarda la partecipazione del personale (dipendente o convenzionato) del Parco, si tratta di eventi formativi obbligatori o facoltativi?

Facoltativi.

Qual è la didattica principalmente utilizzata?

Chi coordina questo settore?

Allo stato attuale l’attività formativa fa capo all’Ufficio personale nell’ambito del Centro di Responsabilità Area Amministrazione Generale, coordinato dal Vicedirettore dell’Ente.

Quali percorsi di studi ed eventuale altra formazione ha fatto?

Come è giunta a ricoprire questo ruolo?

BIBLIOGRAFIA

- AIF, *Professione formazione*, Franco Angeli, Milano, 1998.
- AJELLO A. M., MEGHNAGI S., *La competenza tra flessibilità e organizzazione. Il lavoro in contesti sociali e produttivi diversi*, Franco Angeli, Milano, 1998.
- ALBERICI A., *Imparare sempre nella società conoscitiva. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso di vita*, Paravia scriptorium, Torino, 1999.
- ALESSANDRINI G., *Manuale per l'esperto dei processi formativi*, Carocci Editore, Roma, 1998.
- BENTIVOGLI C., CALLINI D., CATANI M., *Reveries capitalizzabili*, Angeli, Milano, 1999.
- BERTOLINI P., *Dizionario di pedagogia e Scienze dell'Educazione*, Edizioni Zanichelli.
- CAMBI F., CONTINI M. (a cura di), *Investire in creatività. La formazione professionale nel presente e nel futuro*, Carocci, Roma, 1999.
- CORBETTA P., *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999
- CUNTI A., *La formazione in età adulta*, Liguori, Napoli, 1995.
- D'ARCAIS G. F. (a cura di), *Nuovo dizionario di pedagogia*, Edizioni Paoline.
- DEMETRIO D., *L'età adulta*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1990.
- DEMETRIO D., *Raccontarsi, l'autobiografia come cura di sé*, Cortina, Milano, 1996.
- DEMETRIO D., *Manuale di educazione degli adulti*, Laterza, Bari, 1997.
- DEMETRIO D., ALBERICI A., *Istituzioni di Educazione degli Adulti*, Guerini, Milano, 2002.
- DEWEY J., *Il mio credo pedagogico*, La Nuova Italia, Firenze, 1992.

- ERIKSON E. H., *L'adulto. Una prospettiva interculturale*, Armando, Roma, 1981.
- ERIKSON E. H., *I cicli della vita*, Armando, Roma, 1984.
- FRABBONI F. (a cura di), *Un'educazione possibile*, La Nuova Italia, Firenze, 1988.
- FRIGO W., BERNARDINATTI G., *Parco Nazionale dello Stelvio*, Euroedit, Trento, 1985.
- GELPI E., *L'educazione degli adulti. Inclusione ed esclusione*, Edizioni Guerini, Milano, 2000.
- GODINO A., *Problemi psicologici della mezza età*, Cappelli, Bologna, 1984.
- GUALA C., *I sentieri della ricerca sociale*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1996.
- ISFOL, *Verso la formazione continua*, Franco Angeli, Milano, 1998.
- ISFOL, *Politiche regionali per la Formazione Permanente*, Roma, 2003.
- ISFOL, *Relazione ex legge 845/78 art. 20 sullo stato e sulle previsioni delle attività di formazione professionale*, Roma, 2003.
- LAENG M. (a cura di), *Enciclopedia pedagogica*, La Scuola, Brescia, 1989.
- LEVINSON D. J., *The Season of a Man's Life*, Knogts, New York, 1978.
- MANTOVANI S. (a cura di), *La ricerca sul campo in educazione. I metodi qualitativi*, Bruno Mondadori, Milano, 1998.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *La Formazione Continua in Italia. Rapporto 2003*, Roma, novembre 2003.
- PRELLEZO J. M. (a cura di), *Dizionario di Scienze dell'Educazione*, S.E.I., Torino.
- QUAGLINO G. P., CARROZZI G. P., *Il processo di formazione*, Franco Angeli, Milano, 1981.
- SARRACINO V., LUPOLI N. (a cura di), *Le parole chiave della formazione*, Tecnodid Editrice, Napoli, 2003.

TRAMMA S., *Educazione degli adulti*, Guerini, Milano, 1997.