Agenzia per la Formazione
l'Orientamento e il Lavoro
Provincia di Como

COMO - Monte Olimpino
via Bellinzona, 88
tel. 031 571055 - 574000
info@cfpcomo.com
www.cfpcomo.com

1972 2012 40 ANNI DI STORIA PER LA FORMAZIONE DEL FUTURO

Centro Formazione Professionale
CFP
COMO

**Agenzia per la Formazione
l'Orientamento e il Lavoro
della Provincia di Como**

Centro
Formazione
Professionale

CFP

COMO

Agli studenti, che si impegnano nel loro percorso formativo
per imparare un mestiere

Ai formatori, che credono nel loro lavoro
e con entusiasmo e passione
trasmettono ai giovani le conoscenze
e i saperi professionali

Alle famiglie, che hanno fiducia nel CFP
e affidano alla nostra Comunità Scolastica i loro figli

Alle aziende, che collaborano
con la Scuola per la formazione professionale dei giovani
accompagnandoli a diventare professionisti
e assicurando loro un posto di lavoro

Agli Amministratori, che sostengono il CFP
e promuovono il suo sviluppo nella provincia di Como

Quarant’anni di storia per la Formazione del futuro

1972 2012

Agenzia per la Formazione
l’Orientamento e il Lavoro
della Provincia di Como

COLOPHON

Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro della
Provincia di Como - AFOL Como
Centro di Formazione Professionale - CFP

Quarant'anni di storia per la Formazione del futuro
1972 2012
a cura di *Silvio Peverelli* e *Mariachiara Bernasconi*

Testi di *Silvio Peverelli*, *Mariachiara Bernasconi*,
Antonella Colombo, *Emilio Corti*, *Gerardo Monizza*,
Caterina Panzeri, *Laura Maganuco*, *Matteo Congregalli*

Foto *Aleph*
Foto *Roberto Binfarè*, *Sergio Chichiarelli*, *Archivio CFP*

Preparazione piatti *Pietro Magenta*
Preparazione cocktail *Ciro Busiello, Domenico Abbruscato*

Redazione *Gerardo Monizza*, *Paolo Conti*
Progetto grafico e impaginazione *Nodo*

Edizione
NodoLibri dicembre 2012
Seconda edizione *aprile 2013*

Nodo snc, via Volta 38, 22100 Como
info@nodolibri.it www.nodolibri.it

Associato a EDITORICOMO

Stampa Logo srl, Borgoricco (PD)

ISBN 978-88-7185-224-9

INDICE

INTRODUZIONE
Sergio Zauli 6
Silvio Peverelli 7
Antonella Colombo 8
Mariachiara Bernasconi 9
Laura Maganuco 10
Confederazione Nazionale dell'Artigianato - CNA 11
Confartigianato Imprese Como 12
Confcommercio Como 13

IERI E OGGI
La storia del CFP 15
Cronologia dei Direttori 18
L'Agenzia oggi 27
Il Consiglio di Amministrazione 42

I SETTORI DEL CFP
RISTORATIVO-ALBERGHIERO
Ritratti. *Allievi che hanno fatto storia* 47
Ricettario dei cuochi e degli allievi 77

BENESSERE
Storie di successo. *I professionisti del CFP* 133
La nostra équipe. I docenti 152
Gli eventi 154

LA FP IN REGIONE LOMBARDIA
La Formazione Professionale in Lombardia 159
Regione Lombardia: Assessori alla Formazione 178
Persone che hanno creduto nella FP in Lombardia 184

SERGIO ZAULI*PRESIDENTE*

Quando sei anni fa l'Amministrazione Provinciale decise di istituire l'Azienda speciale Agenzia per la Formazione l'Orientamento ed il Lavoro della Provincia di Como (AFOL Como), che raccoglieva l'eredità storica e la struttura del Centro di Formazione Professionale di Monte Olimpino, mi trovai a definire con i componenti del Consiglio di Amministrazione le linee che dovevano guidare il nostro operato; in particolare, accertate le competenze del personale e le potenzialità del Centro, bisognava impegnarsi per valorizzare la realtà esistente e modificare l'immagine e la percezione esterna del CFP.

La formazione professionale era ed è una possibilità educativa importante per imparare attraverso "il fare" e diventare professionisti competenti.

Oggi, a distanza di tempo, grazie anche alle professionalità degli operatori, all'impegno dei componenti del C.d.A. che si sono succeduti in questi anni e del direttore, ed ai numerosi interventi strutturali che abbiamo realizzato, il CFP è una realtà di eccellenza riconosciuta dalle Istituzioni, dal mondo delle imprese e dalle famiglie che ci vedono sempre più numerose come punto di riferimento per la crescita dei propri figli.

Ritengo che attualmente la formazione professionale sia all'avanguardia nella realizzazione di un rapporto diretto tra scuola e mondo del lavoro e sono sicuro che queste sono le basi necessarie per costruire il futuro.

SILVIO PEVERELLI*DIRETTORE*

Quarant'anni sono una tappa importante: segnano il raggiungimento della maturità professionale. Così è per il CFP, una realtà formativa che ha saputo mettere radici consolidando la sua presenza in Comunità Scolastica al servizio dei giovani e delle loro famiglie, delle aziende nonché delle Istituzioni e delle Associazioni del territorio comasco.

Nel 2008, con la nascita dell'Agenzia, la Provincia di Como ha puntato sul rilancio del CFP. Ho accolto con piacere ed entusiasmo questa scommessa e, grazie al sostegno dell'Amministrazione Provinciale e del Consiglio di Amministrazione, con la collaborazione di tutti gli operatori, ho voluto valorizzare la storia del Centro e proiettare il CFP nel futuro.

Rilevanti investimenti sono stati destinati alla condivisione della nuova *mission* e di un modello organizzativo coerente, per la formazione delle risorse umane, per l'adeguamento dei laboratori e l'aggiornamento delle attrezzature e tecnologie, per portare la multimedialità in tutte le classi e per introdurre la sperimentazione nell'utilizzo dei *tablet* e del libro digitale nelle prime e nelle quarte annualità.

È stato difficile ricostruire la storia del CFP, perché nella formazione professionale prevale il "saper fare", non ci si preoccupa di documentare anche con immagini l'evoluzione della realtà scolastica.

Per questo abbiamo lasciato la parola agli studenti e agli ex alunni, attuali protagonisti del mondo del lavoro, che sono passati dal CFP per acquisire una qualifica professionale e una specializzazione tecnica nel settore Ristorativo-Alberghiero, Acconciatura ed Estetica. Il CFP, continuando ad avvalersi della collaborazione di validi professionisti, vuole "costruire il futuro degli studenti contribuendo a sviluppare il nostro territorio".
I quarant'anni di vita del CFP coincidono con il quarantesimo della Formazione Professionale in Lombardia, per questo ho voluto ricostruire la sua storia dedicandola alle molte persone che ho incontrato nella mia vita lavorativa e che, come me, hanno creduto e continuano a credere nella formazione professionale.

ANTONELLA COLOMBO *VICEDIRETTORE*

“Una ricca e bellissima esperienza” così si potrebbe definire il mio lavoro al CFP che con quasi seicento iscritti per l’anno formativo 2012/13 è diventato una delle realtà più significative del territorio, in grado di accogliere Studenti provenienti da tutta la provincia.

Il CFP è in continuo cambiamento e richiede a tutti i collaboratori costante impegno, attenzione e capacità di individuare soluzioni e proposte per realizzare quanto programmato.

Oggi la struttura si presenta rinnovata sia nei suoi spazi che nella sua organizzazione proponendosi con una specifica *mission*, visibile a chiunque acceda all’edificio ed espressione del nostro impegno e dei nostri obiettivi.

Attraverso le lezioni, le attività di laboratorio, gli *stage* in cui gli studenti vengono coinvolti in modo diretto e attivo, vogliamo sostenere i giovani nella loro crescita personale e professionale, prepararli al mondo del lavoro che ha esigenze di maturità e di competenza.

Per questo motivo puntiamo al successo formativo per tutti. Nel nostro Centro i ragazzi trovano, nei *tutor* di classe e nei coordinatori, un sostegno per risolvere eventuali problemi di disagio o necessità di ri-orientamento scolastico.

L’attenzione costante all’innovazione, sia delle metodologie che degli strumenti tecnologici, ci consente di adeguare la didattica ai nuovi stili di apprendimento dei giovani, sviluppando forme interattive e multidisciplinari di formazione.

I docenti possono reinterpretare il loro bagaglio di saperi e di cultura attraverso la valorizzazione del lavoro di *équipe* e l’utilizzo delle nuove tecnologie di comunicazione.

L’esperienza è per noi elemento cardine per il processo di apprendimento. Per questo motivo gli allievi vengono coinvolti direttamente nella organizzazione di eventi e nella gestione delle attività pratiche. Diventano i veri protagonisti della loro formazione.
Allo stesso modo ogni operatore del CFP è chiamato ad avere nell’organizzazione un ruolo attivo, portatore di soluzioni ai problemi.

MARIACHIARA BERNASCONI *RESPONSABILE*

AREA PROGETTAZIONE, ORIENTAMENTO E LAVORO

Formazione lungo l'intero arco della vita. Coerentemente alle indicazioni europee sull'apprendimento permanente, l'Agenzia investe molte energie per essere un punto di riferimento per accompagnare i lavoratori durante le diverse fasi della vita professionale.

Valorizzare le competenze di ciascuno è il nostro obiettivo. Attraverso il riconoscimento e la certificazione delle esperienze, la formazione su diversi livelli, la prima formazione, l'apprendistato, l'aggiornamento, il CFP propone servizi diversificati per rispondere alle esigenze di miglioramento e integrazione delle competenze professionali.

Il CFP è dotato di laboratori attrezzati, tecnologie e strumenti che mette a disposizione del sistema territoriale delle aziende del settore Ristorativo-Alberghiero e del settore Benessere.

In stretta collaborazione con le Associazioni di categoria intende implementare interventi di formazione e consulenza per dipendenti e titolari delle imprese comasche.
La sinergia con le Parti sociali e datoriali, le Istituzioni e le altre Agenzie formative è condizione fondamentale per poter intervenire in modo costruttivo per il territorio.

La nostra rete di collaborazione si estende oggi all'Europa perché riteniamo che il confronto con i modelli e le metodologie dei partner europei rappresenti uno stimolo alla qualità per il sistema della formazione e per le Istituzioni locali, oltre ad essere una importante opportunità per il futuro professionale dei nostri studenti.

Consapevoli del ruolo di interesse pubblico che svolgiamo nei servizi ai giovani, al mondo del lavoro, alle istituzioni, prestiamo molta attenzione alla comunicazione. Abbiamo fatto del nostro sito istituzionale lo strumento attraverso cui è possibile essere aggiornati in tempo reale sulle attività, comunicare con i nostri operatori, segnalare direttamente offerte di lavoro, richieste di tirocinio o iscrizioni ai corsi.

Le serate a cura di grandi chef, la partecipazione alle manifestazioni fieristiche, l'organizzazione di convegni e seminari vogliono essere, oltre che occasioni di coinvolgimento dei nostri studenti, momenti di informazione e diffusione relativi alla cultura professionale e all'evoluzione dei settori in cui operiamo.

Per la promozione della tradizione gastronomica locale, l'Agenzia ha realizzato il portale *www.cucinalariana.com*, curato da un Comitato scientifico composto da alimentaristi ed esperti di storia e cultura locale e, con l'Associazioni Provinciale Cuochi di Como, collabora costantemente per valorizzare, attraverso eventi e iniziative di formazione, il sistema della ristorazione comasca.

LAURA MAGANUCO *RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE*

In questi sette anni di esperienza al CFP ho assistito al passaggio da una realtà formativa storicamente legata a un modello di gestione soggetto alle procedure della pubblica amministrazione a una struttura di tipo aziendale, autonoma nella gestione, che deve continuamente misurarsi con il mercato territoriale della formazione.

La profonda trasformazione del sistema della formazione professionale e dei servizi per il lavoro in Regione ha richiesto ai Centri di Formazione di riorganizzarsi strutturandosi come Agenzie in grado di erogare un'offerta formativa ampia, diversificata e adeguata ai fabbisogni espressi dal territorio.

Per rispondere a questi obiettivi l'Agenzia ha introdotto nuovi elementi di razionalizzazione ed integrazione operativa a partire dalla revisione e implementazione dei modelli organizzativi, delle procedure informatiche e delle potenzialità sia strutturali che di risorse umane.

L'evoluzione delle attività ci ha portato ad avere una struttura sempre più complessa, anche dal punto di vista amministrativo e di gestione del personale.
Il numero dei nostri dipendenti è aumentato proporzionalmente all'incremento dei percorsi formativi, che da tredici dell'anno formativo 2007/08 sono diventati oggi ventisei. Così come la diversificazione dei servizi ci ha portato ad avvalerci della collaborazione di consulenti in differenti ambiti. La presenza di professionisti in qualità di nostri collaboratori è fondamentale: chi è ogni giorno a contatto diretto con il mercato del lavoro è in grado di trasmettere competenze agli studenti e di contribuire alla programmazione delle attività dell'Agenzia.

L'informatizzazione delle procedure regionali ci ha portato a rendere costante e immediato il monitoraggio dell'andamento delle attività didattiche e a digitalizzare tutte le comunicazioni interne tramite la rete locale. Inoltre, attraverso il portale www.*upcfpcomo.com* e un sistema gestionale dedicato, abbiamo dato alle famiglie la possibilità di avere informazioni in tempo reale riguardanti la vita scolastica degli studenti, dalle presenze, alle comunicazioni, ai programmi didattici.

L'Agenzia, attualmente impegnata a mantenere gli standard qualitativi raggiunti, è sempre più orientata al cliente e attenta al modificarsi del mercato della formazione.

CNA, CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

CNA, Confederazione Nazionale dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Imprese, da oltre 60 anni rappresenta gli interessi degli artigiani e degli imprenditori comaschi.
A Como nasce il 1° dicembre del 1957 ed entra a far parte di un sistema associativo basato sui valori dell'impresa, del lavoro e della formazione, sul coraggio del rischio e della competizione: valori che caratterizzano il settore dell'artigianato insieme alle capacità di coniugare i propri interessi con la sensibilità sociale.

Negli anni, la CNA provinciale è cresciuta fino ad arrivare oggi ad annoverare oltre 3.000 associati, quattro sedi territoriali (Erba, Lomazzo, Cantù e Menaggio) e una sede provinciale di proprietà inaugurata nel 2000.
Oggi la CNA provinciale è in grado di offrire tutti i servizi di cui una piccola impresa ha bisogno per funzionare bene. Vanta un capitale di risorse umane di oltre 60 collaboratori. CNA partecipa attivamente alla vita sociale della provincia e contribuisce all'economia locale, prendendo parte con i propri rappresentanti ai tavoli istituzionali, dialogando con i soggetti economici presenti sul territorio, nominando i propri delegati in Camera di Commercio e nei principali ambiti di definizione delle strategie economiche della provincia.

Il Consorzio CNA Servizi eroga tutti i servizi utili alla gestione d'impresa e, con il suo Ufficio Internazionalizzazione, supporta le imprese che scelgono di sviluppare i proprio business all'estero. In particolare ha stretto un gemellaggio con la Handwerk International Baden Württemberg, l'Associazione di artigiani di Stoccarda.
CNA di Como e il CFP di Monte Olimpino collaborano nella promozione e gestione di iniziative a favore delle imprese artigiane comasche, quali interventi di formazione continua per operatori del settore Benessere e sviluppo di competenze degli imprenditori artigiani. Promuovono il progetto "Informatica per l'impresa artigiana", oltre che servizi e formazione per apprendisti e per tutor aziendali

Con CNA il CFP collabora anche nei progetti di partenariato in Europa: ha partecipato all'accoglienza della delegazione russa e delle aziende tedesche gemellate attraverso il Desk Germania della CNA e con con la Handwerk International Baden Württemberg, organizza tirocini per gli studenti.

CNA è una organizzazione strutturata e diffusa che, per assecondare l'attività delle imprese artigiane sui loro mercati e per accrescerne la competitività, offre servizi integrati e consulenze personalizzate alle imprese; è una struttura moderna che fornisce ai propri associati assistenza, informazioni e soluzioni innovative su questioni strategiche quali la formazione, l'innovazione tecnologica, la qualità, il marketing, l'ambiente e la sicurezza, la creazione d'impresa, oltre ai servizi di diffusa necessità quali il fisco, il credito, la gestione paghe, consulenze e assistenza... e a quanto d'altro serva alle imprese e agli imprenditori artigiani.

CONFARTIGIANATO IMPRESE COMO: L'ASSOCIAZIONE DEGLI ARTIGIANI

Confartigianato Imprese di Como nasce nel 1946.
A oggi annovera circa 7.000 imprese associate distribuite su tutta la provincia di Como così suddivise: 26% manifatturiero - 42% costruzioni - 32% servizi alle persone, cose e casa. Da 68 anni Confartigianato Imprese rappresenta e tutela le imprese artigiane a livello nazionale, con oltre 600.000 associati, 14.000 dipendenti e 1.400 uffici distribuiti su tutto il territorio nazionale.

In provincia di Como, Confartigianato si dedica ogni anno a un'intensa attività associativa: migliaia di riunioni, assemblee, incontri, corsi di formazione, confronti tecnici, manifestazioni di carattere locale, regionale e nazionale, impegnano la struttura ogni giorno per rispondere adeguatamente, puntualmente e in modo efficace ai mille interrogativi delle Imprese Associate e alle mutate condizioni economiche nazionali ed internazionali.

Confartigianato Como è strutturata oggi con 12 uffici presenti e operanti sul territorio provinciale. Più di 100 i dipendenti che lavorano per il sistema associativo in ogni ambito e più di 200 sono gli Artigiani Dirigenti impegnati sulle tematiche territoriali e di categoria, con un'intensa attività associativa e sindacale.
La vera forza di Confartigianato Imprese per liberare le imprese dalle innumerevoli incombenze burocratiche, sono i servizi.

L'articolata struttura di viale Roosevelt può vantare al proprio interno un organico di figure professionali altamente specializzate in ogni campo, garantendo agli associati un'ampia gamma di servizi per la gestione quotidiana dell'impresa: dagli aspetti giuridico-amministrativo-fiscale, a quello legale, da quello contrattuale alla formazione professionale, dalla certificazione di qualità, all'assistenza previdenziale e sanitaria, dalle varie forme di finanziamento attraverso la prestazione di garanzie di ArtigianFidi Lombardia, alla commercializzazione in Italia e all'estero, dalle mostre e fiere, all'ambiente e la sicurezza del lavoro, dalla medicina del lavoro all'integrazione sanitaria, dall'assistenza burocratica e tecnica per gli insediamenti produttivi, alle nuove tecnologie informatiche e telematiche fino alla solidarietà sociale, con l'"Associazione Per Un Sorriso Onlus" per la raccolta di fondi destinati a scopi benefici.

Dal primo momento in cui l'imprenditore si affaccia al mondo del lavoro autonomo, per le pratiche burocratiche di iscrizione, alle più complesse azioni contrattuali o finanziarie, c'è una struttura specifica e personale altamente qualificato, che risponde immediatamente alle sue esigenze.

Nel sistema formativo, rivolto ai giovani aspiranti imprenditori, Confartigianato Imprese di Como ha attivato solide sinergie con il CFP di Monte Olimpino, realizzando diversi percorsi formativi professionalizzanti per il settore benessere, formazione informatica per l'impresa artigiana, servizi di apprendistato, formazione per titolari di azienda. Utilizzando Fondartigianato prepara le nuove leve del sistema imprenditoriale comasco.

CONFCOMMERCIO COMO:
DAL 1945 AL SERVIZIO DEI SUOI ASSOCIATI

Confcommercio Como è l'Associazione di categoria che riunisce le imprese della provincia di Como operanti nei settori del COMMERCIO, del TURISMO e dei SERVIZI alle aziende.

Costituita nel 1945 dall'Unione dell'Associazione Commercianti, dell'Associazione Pubblici Esercizi e dell'Associazione Albergatori, annovera migliaia di associati distribuiti in 57 categorie merceologiche a seconda del settore di appartenenza.

Scopo di Confcommercio Como è la tutela degli interessi morali e materiali delle imprese del Terziario, la promozione di tutte le iniziative e le attività necessarie allo sviluppo della professionalità degli associati e la loro assistenza nei rispettivi campi di azione.

A tal fine, offre ai propri associati un'ampia gamma di servizi che spaziano dall'assistenza legale e sindacale nei diversi rapporti giuridici che interessano l'attività di impresa, alla costituzione di gruppi di acquisto e cooperative di promozione, dall'organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento, di seminari e convegni, alla gestione dei rapporti con Enti e Istituzioni.

Essere associati significa essere tutelati e rappresentati. ma anche poter usufruire di molteplici vantaggi, servizi e un'assistenza personalizzata.

Eccellenza, qualità, attenzione al dettaglio, cortesia sono solo alcune delle caratteristiche che rendono uniche le attività associate a Confcommercio Como.

Le strutture alberghiere e i pubblici esercizi, grazie alla collaborazione tra l'Associazione e il CFP di Monte Olimpino, possono contare su ragazzi formati e preparati in modo ottimale per il mondo del lavoro. Le aziende iscritte a Confcommercio Como, inoltre, aprono le loro porte a ragazzi italiani ed europei che vogliono effettuare stage e tirocini presso le strutture ricettivo/alberghiere del lago. Nell'a.f. 2012/13 oltre 110 aziende del settore ristorativo-alberghiero e pasticceria hanno ospitato 274 allievi in stage formativo e 35 studenti provenienti da scuole europee gemellate con il CFP.

Da sempre tra il CFP e Confcommercio Como c'è uno scambio continuo e costante di informazioni anche attraverso momenti di incontro e approfondimento, con l'obiettivo di comprendere al meglio le esigenze e le reali competenze richieste dalle varie tipologie di attività.

La sede di Confcommercio Como è situata nel prestigioso palazzo storico in stile razionalista di via Ballarini 12 a Como. L'Associazione, inoltre, ha sedi e uffici in tutto il territorio provinciale, per favorire il contatto con le aziende associate.

POSA DELLA PRIMA PIETRA DELL' ISTITUTO PROVINCIALE DELLE SORDOMUTE POVER

La storia del CFP

Centro di Formazione Professionale

Prima del 1972 il CFP è un Centro di Addestramento Professionale ENALC (Ente Nazionale per l'Addestramento dei Lavoratori del Commercio) che propone un'offerta formativa rivolta prevalentemente agli apprendisti. ENALC gestisce anche la "Scuola Alberghiera Internazionale" presso l'Hotel Grande Bretagne di Bellagio.

L'odierno Centro di Formazione Professionale (CFP) nasce contemporaneamente alla formazione professionale in Regione Lombardia, per volontà e impegno del suo fondatore e primo direttore, il professor Luigi Grisoni, che porta nell'avvio delle attività la propria esperienza di gestione della Scuola Achille Grandi di Cantù, allora importante punto di riferimento nel contesto brianzolo.

Coerentemente con gli orientamenti regionali, e in piena sintonia con l'assessore Filippo Hazon, Grisoni pone la basi di una realtà che si è consolidata nel tempo, rispondendo ai fabbisogni di formazione del territorio e integrando l'offerta già presente nella città di Como, allora rappresentata dagli Enti di emanazione sindacale ENAIP ACLI, IAL CISL, ECAP CGIL, dalla Scuola Castellini e dalla Scuola Studio e Lavoro.
Il CFP inizia la sua attività a Como in via Rosselli, nei locali messi a disposizione dal Comune, con circa 15 dipendenti.

Nell'a.f. 1973/74 si programmano e realizzano i corsi diurni per stenodattilografo (annuale), segretario stenodattilografo (biennale) e i corsi serali di acconciatura (biennale), segretari stenodattilografi (biennale), amministrazione del personale e tecnica tributaria (annuale), gastronomo (annuale).
Si aprono le prime due sedi *staccate* di San Fedele Intelvi e Missaglia con i corsi diurni e serali nel settore amministrazione e lavori d'ufficio. Il CFP

avvia da subito i corsi serali propedeutici per il recupero della licenza media rivolti a giovani lavoratori privi di titolo di studio.

Con l'a.f. 1974/75 si aggiungono le sedi *staccate* di Oggiono, Porlezza, Canzo e Olgiate e, nell'anno successivo, il Centro di Merate. Dal CFP vengono coordinati una trentina di corsi che comprendono anche la formazione per elettricisti, disegnatori edili e disegnatori meccanici, corsi di lingue straniere e corsi nel settore import/export. Tra le diverse sedi *staccate*, la più attiva per capacità di erogazione è quella di Porlezza, con otto corsi di formazione, che diventerà perciò CFP delegato autonomo e tale rimarrà fino alla sua dismissione, avvenuta nel 1996.

Negli anni successivi, con la ridefinizione delle caratteristiche tecnico strutturali e organizzative dei CFP, le sedi *staccate* si riducono progressivamente; rimane soltanto Missaglia, a sua volta dismessa nel 1984.
Nell'a.f. 1979/80 l'ECAP chiude la propria attività in Como, il CFP assorbe i dipendenti dell'ente di formazione della CGIL e ne eredita anche l'offerta formativa nel settore tessile (lucidista e disegnatore tessile), settore che verrà chiuso nell'a.f. 1984/85.

A partire dall'a.f. 1981/82 la Regione delega la programmazione e la gestione dell'attività formativa del CFP e della sede coordinata di via del Doss direttamente al Comune di Como. In questo periodo, in provincia di Como

(che allora comprendeva anche l'attuale provincia di Lecco) operano complessivamente 16 CFP, con 177 corsi frequentati da 2.982 allievi.

All'inizio degli anni ottanta, il CFP vive importanti trasformazioni: trasferisce la sede in via Bellinzona e, nel 1986, Regione Lombardia acquista l'edificio, già proprietà e sede dell'IPAB Sordomuti: si tratta di una struttura costruita tra il 1912 e il 1913, su progetto dell'ingegner Antonio Giussani e dell'architetto Adolfo Zacchi, destinata ad attività di tipo assistenziale. Incrementa inoltre la propria attività con il corso diurno di estetica e di aiuto cuoco e introduce la qualifica di operatore per il turismo, per un totale di 20 corsi programmati.

Nel corso degli anni ottanta l'offerta formativa si concentra progressivamente sull'attività corsuale diurna ma, fino al 1986, nella fascia serale si svolgono i corsi per gastronomi e per estetiste e, in parallelo, si sperimenta l'attività di formazione nell'area del disagio sociale, con percorsi per detenuti organizzati presso la Casa circondariale di Como.

Nell'a.f. 1988/89 si introducono due importati qualifiche per lo sviluppo dell'offerta formativa nel settore ristorativo e alberghiero, i corsi base per commis di sala bar e per pasticcere. Con l'entrata in vigore della legge regionale 1/1990 si apre anche il corso di specializzazione estetica, per l'abilitazione all'esercizio in forma autonoma della professione di estetista.

Nell'a.f. 1995/96 il CFP offre 31 corsi, di cui 19 biennali diurni per la qualifica professionale di estetista, acconciatore, aiuto cuoco, operatore sala bar, aiuto pasticcere, operatore contabilità aziendale e operatore servizi turistici, e 12 corsi di aggiornamento/specializzazione serali, per un numero complessivo di 578 allie-

I DIRETTORI

Luigi Grisoni
1972 - 1974

Giovanni Fiamminghi
1975 - 1976

Giancarlo Galli
1977 - 1978

Stefano Caronna
1979 - 1981

Ignazio Melfa
1982 - 1985

Luigi Gori
1986 - 1997

Maria Maddalena Tomaselli
1998 - 2006

Antonio Tagliaferri
e **Alfredo Motta** 2007

vi, 22.940 ore di formazione erogata e un finanziamento Regionale pari a 1.079.000.000 di lire, a cui si aggiungono i costi dei 40 dipendenti regionali che operano presso il Centro.

Nel corso degli anni novanta le tipologie dei percorsi formativi si diversificano con attività di aggiornamento/formazione breve nel settore informatica, contabilità e inglese, alcuni dei quali promossi in sinergia con l'Istituto superiore Pessina e con l'Università. Viene rilanciata anche l'attività serale a pagamento diretto degli utenti, nel settore cucina e pasticceria.

Per rispondere all'esigenza degli artigiani del settore, in accordo con la Provincia di Como, si attivano i corsi per il rilascio dei patentini di conduttori di impianti termici e di conduttori di generatori di vapore, che ancora oggi soddisfano un rilevante fabbisogno locale, e permettono agli operatori già abilitati di aggiornarsi.

A metà degli anni novanta la vicenda del CFP di Como si intreccia con la storia di una delle realtà formative più importanti del nostro territorio, la Scuola di Bellagio Hotel Grande Bretagne, attiva dagli anni cinquanta.

Nel 1995 le Province di Como e di Lecco approvano e presentano alla Regione Lombardia il progetto di rilancio e di ridefinizione funzionale del CFP di Bellagio, puntando alla realizzazione di una "Scuola di Management del Turismo", in grado di

proporre una valida attività formativa rivolta a giovani diplomati e qualificati provenienti da tutte le regioni italiane e da Paesi europei, oltre che corsi di specializzazione e aggiornamento per imprenditori e manager del settore turistico alberghiero, da gestire attraverso la “Fondazione Scuola di Bellagio”.

Purtroppo, la Regione e il Comune di Bellagio non condividono l’ipotesi progettuale e nell’anno 1996/97 la storica Scuola chiude l’attività formativa e il personale viene trasferito presso il CFP di Como. Ciò favorisce il consolidamento dell’offerta formativa del settore turistico-alberghiero del CFP di Monte Olimpino, con i corsi per cuochi, camerieri e pasticceri.

Nella fase delicata, alla fine degli anni novanta, in cui la Regione Lombardia si accingeva a definire il destino dei CITE (Centri per l’Innovazione Tecnico-Educativa) e dell’Osservatorio Territoriale del mercato del lavoro, il CFP diventa UFP (Unità formativa polifunzionale) e assorbe anche personale e funzioni del CITE e dell’Osservatorio di Como, e quindi promuove servizi di orientamento e attività di aggiornamento del personale docente. L’UFP ha vita breve: avviata nel 1999 si esaurisce nel 2000 quando il CFP torna a gestire solo attività formative.

A partire dall’a.f. 1998/99, la sede viene completamente rinnovata grazie a consistenti finanziamenti regionali per l’adeguamento strutturale;

la direzione e la responsabilità dei lavori vengono affidate dalla Regione al Comune di Como: l'esterno, gli uffici, i laboratori, le aule, ogni cosa è rimessa a nuovo con una serie di interventi strutturati in successivi lotti per permettere lo svolgimento delle attività formative. Alcune lezioni sono provvisoriamente trasferite nell'edificio della ex scuola elementare Enrico Toti, di fatto l'attività formativa non si è mai interrotta, nonostante i lavori.

Nell'a.f. 2001/02 la grande rivoluzione amministrativa. Con l'attuazione del processo di delega, già previsto dalla legge regionale n. 1 del 1995, la gestione del Centro viene affidata direttamente alla Provincia, così come vengono trasferiti a essa i 35 dipendenti regionali, la proprietà dell'immobile e le attrezzature presenti al CFP.
Questo passaggio, per quanto complesso dal punto di vista amministrativo, ha rappresentato di fatto un avvicinamento del Centro al territorio e ciò ha consentito alla Provincia di meglio rispondere alle esigenze formative espresse dalle famiglie, in stretta relazione con i fabbisogni professionali richiesti dalle numerose aziende che operano nel settore ristorativo-alberghiero e del benessere. Il 26 luglio 2002 il CFP è presente nel primo decreto regionale di riconoscimento dell'Albo degli operatori accreditati a gestire attività di formazione professionale e di orientamento e nell'a.f. 2002/03 introduce la gestione delle attività secondo il Sistema qualità.
In questi anni si attiva una diversificazione dei finanziamenti pubblici che pervengono al CFP attraverso la progettazione e gestione di interventi finanziati dal Fondo Sociale Europeo (FSE). Vengono promossi corsi di formazione superiore post diploma, corsi di formazione permanente ed extra obbligo formativo, in particolare nei settori dell'informa-

tica, del web, del turismo rurale e dell'organizzazione di eventi e manifestazioni.
Si sviluppano anche le competenze del CFP in materia di orientamento e di servizi al lavoro. Il Centro aderisce a diversi progetti FSE in partenariato con le altre Agenzie formative e organizza servizi per giovani in cerca di prima occupazione e per disoccupati adulti.

Il CFP promuove inoltre seminari e momenti di confronto sulle tematiche legate ai settori nei quali opera, in particolare quello ristorativo. È del 5 dicembre del 2000 il convegno di Villa Erba "Nuovi sapori della tradizione. Una ricetta per lo sviluppo del territorio comasco", che coinvolge i grandi cuochi del territorio nella valorizzazione della cucina locale; in quell'occasione il CFP compare anche on-line con il sito *www.cucinalariana.com*, portale di diffusione delle tradizioni gastronomiche e cucinarie promosso in collaborazione con l'Università degli Studi di Milano ed esperti di storia, cucina e cultura locale.

Il CFP punta sempre di più a farsi

conoscere sul territorio, mettendo a disposizione la propria organizzazione e gli studenti a supporto di eventi e serate promosse dalle istituzioni pubbliche, permettendo agli allievi cuochi, pasticceri e operatori di sala di dimostrare le loro competenze professionali in contesti di rilievo come la Prefettura, la Provincia, la Camera di Commercio e altre sedi pubbliche.

Nell'a.f. 2007/08 il CFP ha attivi 13 corsi diurni di qualifica professionale triennale per estetista, acconciatore, aiuto cuoco, operatore sala-bar, panificazione e pasticceria e un corso di specializzazione per Tecnico dei trattamenti estetici, per un numero complessivo di 301 allievi e 13.650 ore di formazione.

Istituto Provinciale Sordo-Mute
MONTE-OLIMPINO

Monteolimpino - Como

Istituto Provinciale Sordomuti
Monteolimpino - Como

L’Agenzia oggi

“Costruiamo il vostro futuro, sviluppiamo il nostro territorio”: la *mission* che l’Agenzia ha adottato quale manifesto dei suoi obiettivi contiene un forte impegno nella formazione degli studenti e nel servizio alle aziende che operano sul territorio comasco e richiede all’organizzazione una capacità di adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro, alla domanda di formazione, alle innovazioni normative, attraverso una continua evoluzione dell’offerta e dei servizi.

Il Consiglio di Amministrazione dell’Agenzia, in accordo con la Direzione, si è impegnato in un rilevante processo di rinnovamento del CFP per essere in grado di rispondere alle reali esigenze di formazione delle aziende che operano nel settore ristorativo-alberghiero e benessere. Tutti i laboratori hanno avuto una completa ristrutturazione, negli arredi e nelle attrezzature.

Ogni aula è oggi dotata di strumenti multimediali per la didattica, con lo scopo di implementare la qualità e l’efficacia sia dei processi di lavoro che dei processi di apprendimento: lavagne touch screen, PC collegati

alle reti internet e intranet, tablet in dotazione ai formatori e agli studenti.

L'Agenzia ha inoltre realizzato, attraverso un significativo percorso di formazione che ha coinvolto tutti i dipendenti, un profondo cambiamento tecnico organizzativo per migliorare l'efficienza e l'efficacia, oltre che la qualità dei servizi offerti, coerentemente con le indicazioni date dalla Regione Lombardia in attuazione delle legge 22/2006 e 19/2007.

A partire dal 2010 l'Agenzia ha adottato il Codice etico che definisce i suoi impegni e i valori sui cui è fondata l'attività:
- *cultura dell'educare* - l'attività di formazione ha l'obiettivo di contribuire alla crescita personale, sociale e umana degli utenti e di garantire l'acquisizione della professionalità attraverso lo sviluppo delle capacità tecniche e delle conoscenze funzionali a ciascun settore lavorativo
- *cultura del lavoro* - l'Agenzia vuole porsi come punto di riferimento nelle dinamiche di interazione tra mondo del lavoro e della formazione, sviluppando sinergie e contatti con il sistema delle imprese

- *dimensione sociale e territorialità* - l'Agenzia opera nella consapevolezza del ruolo pubblico che svolge all'interno della società e nella convinzione che ogni attività rappresenti un valore aggiunto per il territorio della provincia di Como e un contributo al suo sviluppo.

Sulla base di tali principi è stata strutturata l'attività di questi anni, che ha registrato un'attenzione sempre maggiore alla qualità e alla diversificazione dei servizi, oltre a un progressivo incremento quantitativo delle attività.

Nell'a.f. 2012/13 l'Agenzia conta 26 corsi di prima formazione a cui sono iscritti quasi seicento allievi. Oltre 400 sono le aziende che collaborano con il CFP per la gestione di attività di tirocinio formativo/lavorativo, garantendo livelli occupazionali agli studenti pari all'80% nei primi sei mesi dopo il conseguimento della qualifica professionale.

I servizi per il lavoro, per le aziende e per gli Enti locali hanno integrato le tradizionali attività formative del CFP nell'ottica di una continuità sempre maggiore tra formazione e lavoro.

50 dipendenti e oltre 60 professionisti, nelle diverse forme contrattuali consentite dalle normative vigenti, collaborano per la gestione delle attività formative e per l'erogazione dei diversi servizi offerti. Il bilancio annuale consolidato dell'Agenzia supera i 3,5 milioni di euro.

L'Agenzia è attualmente impegnata a:
- migliorare i propri indici di efficienza, con la semplificazione dei processi di lavoro e l'introduzione di economie gestionali attraverso il coinvolgimento di tutti i collaboratori in quanto fonte di elaborazione di soluzioni a problemi tecnico-organizzativi
- valutare e migliorare i propri indici di efficacia, attraverso la misurazione continua e costante del successo formativo e delle ricadute occupazionali
- valutare e migliorare la qualità dei servizi offerti, attraverso la misurazione del grado di soddisfazione dei diversi utenti/clienti e delle aziende coinvolte
- rafforzare la rete di partenariato con scuole e istituzioni formative dei diversi Paesi europei per consentire agli studenti, ma anche agli operatori della formazione professionale del

territorio e ai docenti, di conoscere realtà e culture diverse, contribuendo allo stesso tempo a promuovere in Europa il territorio di Como
- puntare alla centralità dell'esperienza come elemento cardine per il processo di apprendimento del "sapere - saper fare - saper essere".

AREA FORMAZIONE IN DIRITTO-DOVERE D'ISTRUZIONE E FORMAZIONE (DDIF)

L'Agenzia progetta e realizza percorsi di prima formazione finalizzati al raggiungimento della qualifica di II livello europeo che si acquisisce dopo tre anni di corso, con possibilità di frequentare un quarto anno di formazione ottenendo l'attestato di III livello europeo di tecnico.
Eroga attività di formazione nel settore ristorativo-alberghiero e acconciatura ed estetica con la presenza di:
- formatori qualificati e professionisti preparati per trasmettere le competenze necessarie all'esercizio di una professione
- figure trasversali, coordinatori e tutor, per facilitare l'integrazione degli studenti nel contesto classe, i rapporti tra scuola e famiglia e i rapporti con le aziende del territorio, finalizzati all'adeguamento delle conoscenze e delle competenze necessarie per favorire l'inserimento lavorativo degli studenti nel mondo del lavoro
- orientatori e psicologo a disposizione degli studenti, per evitare la dispersione scolastica e accompagnare i giovani nella fase dell'adolescenza.

La programmazione delle attività formative è mirata a:
- elaborare soluzioni didattiche innovative che prevedano il coinvolgimento attivo dello studente nella vita della "Comunità scolastica", attenta a valorizzare potenzialità, risorse ed esperienze del singolo per accompagnarlo nella sua crescita umana e professionale
- rinnovare i ruoli e i compiti, promuovendo nei formatori la funzione di "portatori di innovazione", accrescendone le capacità di lavorare in gruppo e di agire a livello di sistema all'interno della Comunità scolastica
- introdurre la pratica della sperimentazione nelle classi, permettendo di

sviluppare modalità di programmazione didattica e strategie organizzative innovative
- implementare innovative metodologie didattiche con l'ausilio di supporti multimediali
- potenziare logiche di comunità professionale per la condivisione di *best practices* e la realizzazione di azioni di rete.

Tutto il personale coinvolto nelle attività in DDIF è impegnato quotidianamente per favorire la qualità degli interventi e l'azione formativa proposta si realizza attraverso una programmazione didattica collegialmente condivisa dal corpo docente, al fine di assicurare il successo formativo.
Nel corso del quarto anno, particolare attenzione è posta allo sviluppo della creatività, dell'intraprendenza e dell'autopromozione dello studente, per favorire l'inserimento lavorativo e lo sviluppo di forme di "autoimprenditorialità".

Nell'a.f. 2012/13 il CFP ha aderito al progetto regionale "Generazione web" con tre prime annualità e tutti i quarti anni: studenti e docenti sono stati coinvolti nell'utilizzo dei tablet e della multimedialità, con l'adozione di materiale didattico completamente digitale e l'introduzione di una nuova metodologia per la formazione.

AREA ORIENTAMENTO

L'Agenzia interviene promuovendo servizi personalizzati o di gruppo per l'orientamento formativo e scolastico e servizi di sostegno/riorientamento agli studenti in difficoltà. Orienta i giovani qualificati all'inserimento lavorativo con percorsi condivisi e mirati; grazie alla presenza di personale qualificato e accreditato dalla Regione Lombardia, è in grado di certificare le competenze acquisite in ambito professionale dagli utenti per favorire l'incontro domanda-offerta di lavoro.

AREA LAVORO

L'Agenzia si rivolge in modo trasversale ai fabbisogni del sistema produttivo e dei lavoratori, mettendo a disposizione risorse strutturali e organizzative per la gestione di attività di formazione, consulenza alle aziende e accompagnamento al lavoro.

Interviene realizzando attività per l'inserimento lavorativo attraverso servizi specialistici; progetta e gestisce interventi di formazione permanente e continua su richiesta dei clienti e delle aziende e di formazione per personale assunto con contratto di apprendistato, attraverso una molteplicità di proposte realizzate da operatori esperti nella formazione degli adulti.

Opera sul territorio della provincia di Como per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente dagli Enti locali, associazioni di categoria, in accordo con il sistema produttivo e le Parti sociali.

È capofila della Rete territoriale per l'erogazione dei servizi per l'apprendistato e opera in stretta relazione con le Associazioni datoriali dei settori di pertinenza dell'attività del CFP.

Particolarmente attenta nel cogliere tutte le opportunità di finanziamenti/cofinanziamenti pubblici nell'ambito dei programmi dell'Unione europea, l'Agenzia è in grado di realizzare progetti strettamente legati alla programmazione nazionale, regionale, provinciale o a eventi eccezionali quale Expo 2015.

ATTIVITÀ A LIVELLO EUROPEO

L'Agenzia promuove progetti in ambito europeo che consentono la realizzazione di attività di scambio di "buone prassi" sugli aspetti metodologici e sui contenuti formativi tra operatori della formazione professionale comasca e operatori di qualificate agenzie formative operanti in altre realtà europee.

Organizza tirocini per giovani europei sul territorio della provincia di Como e promuove esperienze di stage in Europa per gli studenti del CFP, per favorire in questo modo la conoscenza dei diversi contesti europei e facilitare la mobilità dei lavoratori e delle professionalità.

Gestisce interventi di formazione nell'ambito del Programma UE Interreg, con l'obiettivo di contribuire al rafforzamento del processo di cooperazione transfrontaliera con la Svizzera e favorire l'integrazione delle aree di confine nei temi della formazione, delle politiche occupazionali e della promozione turistica e ricettivo-alberghiera del territorio.

ATTIVITÀ SEMINARIALI
EVENTI E SERVIZI VARI

L'Agenzia mette a disposizione delle imprese e delle loro Associazioni di categoria, del mondo del privato sociale e dell'Amministrazione pubblica servizi adeguati per la gestione di attività seminariali, convegni e work shop. Gli eventi organizzati presso il CFP sono un laboratorio reale per gli allievi dei corsi del settore ristorativo-alberghiero.

Promuove un catalogo di attività formative nei settori ristorativo-alberghiero, benessere, linguistico e informatico-grafico per rispondere alle richieste di aggiornamento di clienti interessati a sviluppare le proprie competenze personali e professionali.

2013
COMO
CFP

Agenzia per la Formazione l'Orientamento e il Lavoro della Provincia di Como AFOL Como

Costituita con delibera del Consiglio Provinciale n.97 del 19 dicembre 2006; attiva dal 1° gennaio 2008.

Accreditamento della Regione Lombardia per i settori:
• **formazione, orientamento** (d.d. Istruzione Formazione e Lavoro n. 13095 dell'8 settembre 2005)
• **lavoro** (iscrizione Albo n.64 del 29 gennaio 2008)

Certificazione di qualità
UNI EN ISO 9001:2008
(EA 37, 38f)
Ha adottato il Codice Etico.

Consiglio di Amministrazione
Presidente Sergio Zauli
Consiglieri
Guido Biondi, Francesco Cocquio
Piercarlo Frigerio e Guido Monti
Revisore dei Conti
Fabio Palmieri

Organismo di Vigilanza
Presidente Massimo Campa
Consiglieri
Giovanni Bolis
Alessandro Boneschi

Direttore Silvio Peverelli

Leonardo Carioni,
Presidente della Provincia di Como
dal 2002 al 2012

Il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia

Latte

Ritratti

Allievi che hanno fatto storia

DAVIDE ALARIO

MAITRE DEL “REGINA 131” DI CARATE URIO

Dopo gli studi al CFP, Davide inizia la sua esperienza professionale a Como, proprio di fronte alle acque del Lario. Per il gruppo Villa d’Este lavora all’Hotel Barchetta prima e al Palace Hotel poi, due strutture prestigiose che lo mettono subito a confronto con l’eccellenza. In seguito, ecco l’occasione di lavorare in un altro quattro stelle, l’Hotel Straf di Milano: è qui che viene promosso demis chef.

Ma è ancora la città natale a offrirgli nuove possibilità professionali “Tornato a Como, il mio percorso è proseguito al Bar Campione, dove ho lavorato con funzioni di barman responsabile: anche per via della durata dell’incarico, tre anni, posso affermare che si sia trattato di un’importante occasione di crescita e arricchimento professionale”.

Di nuovo a Milano, sempre come responsabile, si dedica alla cura dell’area bar presso l’Antica Focacceria. Nel ruolo di chef de rang lavora per una stagione al Castadiva di Blevio, dove i dirigenti, nell’ottica di un ampliamento delle sue competenze, gli propongono un contratto al Marchesino di piazza della Scala a Milano. “Ho iniziato come chef de rang, poi nel ruolo di secondo maître: questo incarico mi ha aiutato ad affinare ulteriormente le mie capacità”.

Questi cambiamenti, rivela Davide, sono stati fondamentali per completare la sua formazione nell’ambito della sala e del bar: “Ho potuto approfondire le conoscenze relative ai cocktail, un vero e proprio ‘mondo’ dove la fantasia deve legarsi a regole e misure sempre ben definite. Mi preme aggiungere che, in questi anni così intensi, ho potuto anche perfezionare le tecniche di relazione con i clienti, confrontandomi con strutture ricettive di ogni tipologia”.

Tramite l’esperienza diretta e quotidiana con le persone, Davide ha migliorato la conoscenza delle lingue straniere, soprattutto l’inglese, aggiungendo nuovi vocaboli e acquisendo la padronanza della comunicazione con il cliente, sia italiano che straniero.

Il suo profilo professionale è quindi risultato interessante per un grande albergo di Nerviano, che gli ha affidato parte della gestione di una nuova struttura aperta a Carate Urio.
“Qui sono diventato maître di un locale con oltre settanta coperti, il Regina 131, caratterizzato da uno stile shabby chic assolutamente nuovo nel panorama lariano”. Il locale si è proposto in modo originale e innovativo e ora è molto frequentato. “È fondamentale – aggiunge – non cullarsi mai sugli allori, ma anzi porsi sempre nuovi obiettivi, nuove sfide per alimentare la passione e l’estro culinario”.

Nell’ambito gestionale, Davide ci spiega infatti come abbia pensato di ampliare l’offerta generale organizzando eventi e incontri ad hoc come, ad esempio, la presentazione e degustazione di vini.

In cucina, la sua “strategia gastronomica” è caratterizzata dalla costante cura dei dettagli. Davide privilegia inoltre le eccellenze locali del territorio comasco, con un occhio attento nei confronti di prodotti biologici e a “chilometro zero”.

DIEGO BINDA

TITOLARE DELLA "PASTICCERIA CIS" DI ALBAVILLA
DOCENTE

La storia di Diego Binda trae origine dalla continuazione di una tradizione familiare. Il nonno, nel 1935, aveva aperto un bar trattoria ad Albavilla, che il padre ha trasformato in una vendita di prodotti dolciari, divenuta poi una vera e propria pasticceria. Il nome del locale, che è rimasto invariato negli anni, prende spunto dall'abbreviazione del nome di nonno Tarcisio, divenuto semplicemente "Cis".

"Io e mia sorella abbiamo passato gli anni dell'infanzia e dell'adolescenza studiando e frequentando il laboratorio, per dare una mano all'attività di famiglia. Inizialmente pensavamo a percorsi lavorativi completamente diversi. Poi la passione per la cosiddetta 'arte bianca' è stata forte e ci ha riportato alla tradizione di famiglia".

Dopo il CFP, Diego si iscrive al CAPAC di Milano: lì segue il corso di pasticceria, per cominciare poi un lungo percorso di completamento della formazione, attraverso la frequentazione di luoghi, strutture e corsi. "Avevo aderito a un'iniziativa, sorta a Missaglia e poi trasferita a Lecco, che aveva lo scopo di migliorare il livello di professionalità degli operatori. In questa struttura ho cominciato a conoscere personaggi poi diventati importanti, anche a livello nazionale e internazionale, come Paolo Magni, Achille Zoia e Iginio Massari".

Questa abitudine all'aggiornamento diventa così una pratica costante della vita professionale di Diego, ed è anche uno dei motivi che lo portano a insegnare al CFP: "Il meccanismo che si era sviluppato era quello di aggiornarsi ma anche di trasmettere agli altri competenze e saperi professionali. Perciò, quando è arrivata la proposta di Emilio Corti, che cercava un tecnico adatto a insegnare a scuola, mi sono subito reso disponibile".

Grazie al Centro, Diego diventa co-protagonista per l'organizzazione di corsi di aggiornamento rivolti ai professionisti, realizzati con importantissimi maestri come Iginio Massari, Enrico Burs, Achille Zoia, Eliseo Tonti e Paolo Magni. "Il pasticcere è un lavoro di carattere individuale; molto spesso si rischia di isolarsi e di vivere con disagio la presenza degli altri colleghi. La frequentazione di Villa Giulia prima, e della scuola poi, mi ha certamente migliorato sotto il profilo delle capacità relazionali".

In ambito scolastico, Binda ha potuto confrontarsi felicemente con la realtà dell'insegnamento grazie alla completa ristrutturazione del laboratorio, dotato ora di nuove tecnologie e strumentazioni che consentono di rispondere alle attese di una professionalità sempre più alta.

"Sono ormai tanti anni che lavoro al Centro di Formazione e, pur tra alti e bassi, mi trovo bene, tanto che questa struttura la sento ormai anche un po' mia".

ENRICO CRIPPA

CHEF DEL RISTORANTE "PIAZZA DUOMO" DI ALBA

"Le prime esperienze dopo la scuola al CFP sono state di grande impegno e prestigio, dato che ho lavorato col maestro Gualtiero Marchesi e all'Hotel Martinez, in Costa Azzurra. Il mio periodo francese è proseguito poi da Christian Willer, alla Palme d'Or di Cannes e da Gislaine Arabian. Ho avuto anche la soddisfazione di vincere due riconoscimenti a Sologne. Nel 1990, ricevo il primo premio nel concorso artistico di cucina, bissando il successo due anni dopo".

Enrico Crippa ha ancora un vivido ricordo del periodo passato al CFP. La sua storia, così ricca di riconoscimenti, è la migliore attestazione di come, con una valida base formativa e un indubbio talento, nulla sia precluso.

Gualtiero Marchesi chiude il suo locale in via Bonvesin della Riva e si trasferisce all'Albereta di Erbusco. L'executive chef di questa struttura è Carlo Cracco, che chiede a Enrico di lavorare con lui. Lì trova Fabrizio Molteni, Paolo Lopriore, Antonio Poli, Paola Busel e Artaserse Pasqual: "Per migliorare le nostre competenze, io e Paolo ci trasferiamo al Ledoyen di Parigi (due stelle Michelin) e, in seguito, mi stabilisco al Buerehiesel di Strasburgo (tre stelle Michelin) sotto la guida di Antoine Westermann".

Dopo queste due esperienze, Crippa viene richiamato da Gualtiero Marchesi. È in questo periodo che si colloca la sua partenza per il Giappone, proprio con l'obiettivo di aprire per Marchesi un ristorante a Kobe. "L'Oriente mi affascinava da sempre, per la sua storia e la sua cultura. Queste peculiarità mi hanno spinto a rimanere anche dopo la fine del contratto di consulenza con Marchesi". Accetta infatti la stimolante proposta di aprire un ristorante italiano presso il Rhiga Royal Hotel di Osaka.

"Quando rientro in Italia, porto con me un ottimo ricordo e le affascinanti teorie della cucina kaiseki, che consolidano i miei convincimenti sulla necessità della costante attenzione al particolare e sull'esigenza di portare a compimento una sorta di flusso continuo che colleghi l'orto alla cucina. Sviluppo un grande interesse per i vegetali e le loro molteplici possibilità per una proposta gastronomica innovativa.
Mi viene intanto offerta la possibilità di aprire un ristorante ad Alba, per conto della famiglia Ceretto".

A partire dal 2005, Enrico opera in Piemonte, nelle Langhe; si tratta di un territorio straordinario che offre materie prime di assoluto valore. Grazie a questi ingredienti Crippa dispone di una solida base su cui sperimentare nuove soluzioni espressive, temperando la tradizione con la ricerca sulla consistenza, la cottura e la presentazione dei piatti.
"Il mio menu si modifica con l'avvicendarsi delle stagioni e del clima e soprattutto, a differenza di quanto si faceva una volta, non parto dalla carne o dal pesce e poi cerco l'abbinamento ma, al contrario, metto al centro i vegetali e cerco di capire con quali carni o pesci si sposano meglio".

"Il mio sogno? Sicuramente è quello di aprire un ristorante dedicato solamente al pranzo; ritengo infatti che sia quella l'occasione migliore per gustare il cibo. La terza stella? Era un'ossessione per gli altri, ma fortunatamente non per me. Ovvio che sono contento di questo riconoscimento.
E adesso? "Adesso dovrò ricominciare tutto da capo".

I ♥ 80
5 0 32 15

GRETA DELL'AVO

PASTICCIERA DEL "CASINÒ DI CAMPIONE D'ITALIA"

La storia di Greta nel mondo della cucina ha origine dal mondo… dell'informatica. È infatti con in tasca un diploma di Perito informatico che Greta varca per la prima volta la soglia del CFP, con l'intento di frequentare il corso post diploma di pagine Web. "Interessante, fatto bene, buon clima… ma io mi sono resa conto che non era il mio settore. A 15 anni tutti parlavano di informatica e io mi ero fatta trascinare in una direzione che mi sembrava interessante, ma che, in seguito, ho capito non rispondere pienamente alla mia natura e ai miei interessi", spiega Greta.

Durante il corso, Greta aveva preso l'abitudine di curiosare tra le proposte di insegnamento. Comincia così, quasi per caso, a frequentare il laboratorio di pasticceria, a conoscere gli insegnanti del settore e, tra lo sconcerto della famiglia e degli amici, decide di iscriversi al corso di pasticceria.

"Ho cominciato all'Hotel du Lac di Bellagio, sotto la guida dello chef Mauro Botta, in quel periodo impegnato nell'insegnamento proprio presso il CFP". Qui Greta torna più volte con contratti stagionali, alternando il lavoro a brevi stage di formazione. Uno di questi lo compie all'Antica Bottega del dolce, la pasticceria di Ernest Knam; altre esperienze significative sono quelle presso l'Hotel Villa Sassa di Lugano e il Grand Hotel Villa Serbelloni di Bellagio. Nel resto dell'anno, lavora anche presso la pasticceria Luisita di Como.

Greta cerca, durante tutte queste esperienze, di costruirsi una competenza professionale in grado di spaziare dai lavori tipici che si svolgono in un laboratorio di pasticceria artigianale fino a quelli che è indispensabile conoscere e padroneggiare nell'ambito della ristorazione, nella partita dei dessert.

La sua carriera prosegue oggi al Casinò di Campione, una meta, senza dubbio, di grande prestigio. Intraprendere questa strada professionale ha comportato la necessità di confrontarsi con alcune problematiche comuni ai colleghi del settore. "Dato che provengo da Plesio, ho dovuto imparare a convivere con la necessità di continui trasferimenti e con lo sradicamento dal luogo nel quale ero nata" Le scuole, i corsi, ma soprattutto il lavoro, erano per Greta sempre abbastanza distanti dalla sua residenza. "Nelle mie scelte professionali – rivela – ho fin qui cercato di trovare risposte sempre più vicine ai miei interessi ma che, nel complesso, non si dimostrassero troppo traumatiche".

Lavorare in un ristorante o in una pasticceria significa spesso dover rinunciare a una vita personale, affettiva e di relazione. Greta, pur nutrendo una passione per questo lavoro, non è al momento disponibile a pagare prezzi troppo alti.
"Col tempo – conclude – ho perciò imparato a trovare, di volta in volta, punti di equilibrio in grado di bilanciare le esigenze di buona riuscita professionale con le necessità di carattere personale".

PAOLO LOPRIORE
IL GURU

“Se oggi qualcuno mi indica come uno dei testimoni più interessanti della cucina italiana, il merito è del CFP”.
Esordisce così lo chef Paolo Lopriore, che spiega come a 17 anni, dopo un percorso biennale, sia stato per lui fondamentale il sostegno offerto della scuola nell’orientamento lavorativo. Il primo stage, infatti, lo effettua presso Gualtiero Marchesi, in via Bonvesin della Riva a Milano. Lì scopre un mondo di cui ignorava l’esistenza. “Questi modelli di eccellenza, di grande attenzione al particolare, mi hanno da subito affascinato e coinvolto, tanto che da allora non mi sono più allontanato da questo circuito di alta qualità”. Il passaggio successivo è stato all’Enoteca Pinchiorri di Firenze.

“Nell’ambiente in cui ormai mi stavo inserendo era forte il fascino che esercitava la Francia, intesa sia come la nazione di Escoffier e delle sue regole, sia come quella della nascente nouvelle cuisine. È per questo motivo che mi trasferii in uno dei ristoranti più famosi, quello dei fratelli Troisgros”.

Dal privilegiato osservatorio francese, Paolo ha così modo di cogliere con interesse gli aspetti relativi alla nuova gastronomia dei paesi del nord Europa. “Attraverso la conoscenza di un cuoco, con il quale avevo lavorato da Marchesi, sfruttai l’occasione di trasferirmi in Norvegia. Il mio continuo viaggiare mi ha poi riportato da Gualtiero Marchesi, con il quale ero sempre rimasto in contatto. Questa seconda esperienza a Erbusco, è stata un periodo di condivisione di idee per la ricerca di nuovi piatti: in cucina si era sviluppata un’ottima sinergia”.
Da 10 anni Lopriore è alla Certosa di Maggiano a Siena. La sua formazione non è legata a un incontro o a un luogo, ma a un concatenarsi di eventi. “L’incontro con Marchesi è stato decisivo, ma se qualcuno non mi avesse indirizzato, lì non ci sarei mai arrivato da solo. Posso dire che è stato un viaggio della mente che ho compiuto attraverso le prime esperienze lavorative e che si è andato arricchendo con il passare del tempo e con l’avvicendarsi dei luoghi”.

Nelle sue creazioni gastronomiche Lopriore cerca sempre di offrire proposte che siano in sintonia con la natura e con il clima. “Ormai le stagioni si sono un po’ modificate e quindi non cambio le mie proposte in base all’orto ma in armonia con le condizioni climatiche del momento. Comincio alle sette del mattino con le colazioni ispirandomi alla cucina internazionale; a pranzo mi piace proporre la grande cucina regionale italiana; alla sera… lasciatemi libero di cucinare come Paolo Lopriore!”.

Un altro elemento per lui fondamentale è il metodo di lavoro con l’équipe che dirige: nella pratica quotidiana di chef cerca di stabilire un clima di armonia, sforzandosi di farsi capire da tutti, coinvolgendo il gruppo nel progetto di cucina che ha in mente.
“Escoffier diceva che, continuando ad assecondare il cliente, si rischia di relegare l’arte culinaria allo status di ‘mestiere’. Nell’arte c’è sempre un maestro, una scuola, un pensiero, una filosofia a cui ispirarsi: io non voglio che la mia cucina diventi un atto ripetitivo e ordinario”.

GIANLUCA PANONE

AIUTO SOMMELIER
"GRAND HOTEL VILLA D'ESTE" DI CERNOBBIO

"La mia esperienza professionale ha inizio nel 1993, come stagista a Villa d'Este; terminato il periodo di tirocinio ho varcato il confine, lavorando al Suvretta di Sankt Moritz". Anche per Panone, l'opportunità offerta dal CFP in termini di stage e confronto immediato con l'articolato mondo del lavoro è il punto da cui partire verso una carriera nel mondo della cucina di eccellenza.

Al Suvretta di Sankt Moritz, Gianluca incontra il maître Claudio Molinari, "uno dei personaggi più autorevoli e significativi che abbia incrociato nel mio percorso formativo e di lavoro". Grazie al fascino che Molinari ha sempre esercitato sul giovane Gianluca, sia per la sua capacità professionale che per le doti umane, Panone è più volte tornato al Suvretta, mantenendo vivi i contatti con il proprio mentore.

"È stato proprio grazie a lui che ho avuto modo di sperimentare le mie capacità presso un ristorante a Monaco di Baviera; dopo questa esperienza in terra tedesca, mi sono poi recato in Inghilterra, a Manchester, e da lì sono tornato in Italia col ruolo di demi chef all'Hotel Imperiale di Genova".

Nel 1997 Gianluca viene assunto al Grand Hotel Principe Leopoldo di Lugano. In questo periodo diventa forte in lui l'interesse verso la sommellerie. Questa passione lo porta nel 2003 a frequentare i corsi Ais; due anni dopo, ottenuta la qualifica di relatore per i corsi, consegue il diploma di sommellerie in Svizzera.

Aiutato dall'associazione dei sommelier svizzeri, Gianluca riesce a inserirsi con questa qualifica in un ristorante (una stella Michelin) nel Berkshire, vicino Londra. Ormai il bagaglio professionale di Gianluca è carico di luoghi, persone, esperienze. La struttura sembra proprio adatta a lui, tanto che decide di fermarsi per tre anni.

In seguito a una grave malattia che colpisce il padre, Gianluca preferisce compiere la scelta di tornare in Italia; il ritorno alle origini comasche è caratterizzato dall'impegno presso il Grand Hotel Tremezzo e successivamente, come aiuto sommelier, al Grand Hotel Villa d'Este.

"Il mio lavoro continua ad affascinarmi", spiega Gianluca. La sua linea di indirizzo professionale lo porta sempre alla ricerca di nuove competenze: "Cerco di leggere e informarmi costantemente, per migliorare le mie abilità professionali. Spero proprio di poter rimanere ancora a lungo al Villa d'Este perché, in questo ambiente, ho la possibilità di entrare in contatto con una clientela selezionata, che apprezza quanto io e i miei colleghi proponiamo".

DENNIS PANZERI

CHEF DEL RISTORANTE “LA PIOLA” DI ALBA

“A metà del mio percorso formativo, l’arrivo di Luciano Tona come insegnante mi ha portato a conoscere un mondo completamente inesplorato: è stato lui che per anni mi ha indirizzato, anche dopo la scuola, verso strutture ristorative che mi hanno dato la possibilità di migliorare le mie capacità professionali”. Così esordisce Panzeri, ex allievo del CFP. “Oggi i ragazzi sono facilitati nel conoscere l’alta ristorazione, i cuochi sono personaggi che appaiono in televisione e la cucina è diventata una moda. Un tempo non era affatto così; io provengo dalla Brianza e la sorpresa per questo mondo è stata molto grande”.

Lo stage più significativo al termine della scuola è per lui quello svolto presso il ristorante Miramonti l’Altro (due stelle Michelin). “In quella struttura vi erano allora due linee: una innovativa e una tradizionale”. Questa esperienza lo aiuta a introdursi nel circuito della ristorazione di eccellenza: “un passo importante, che significa lavorare e visitare come cliente ristoranti stellati, frequentando persone che hanno interessi comuni per la ricerca e il miglioramento del settore”.

“In seguito sono stato al Cavallo Bianco e all’Albereta di Gualtiero Marchesi. La voglia di fare un’esperienza completamente nuova mi ha portato quindi in Norvegia, nelle cucine del Baltazar”.

Erano i tempi in cui nei paesi del Nord si cominciava a scoprire e a coltivare l’interesse per la gastronomia ad alti livelli. Il ristorante era gestito dal norvegese Dag Tiersiand, attualmente molto famoso nel suo Paese. “Era giovane, innamorato dell’Italia (tanto da aver costruito la più grande cantina di vini italiani in Norvegia), molto dinamico e interessato alla ricerca, tanto che aveva sviluppato anche attività commerciali di import ed export di prodotti alimentari”, racconta Panzeri.

Dopo questo girovagare tra strutture diverse, in Italia e all’estero, Panzeri si rende conto che aveva voglia di andare a lavorare in una trattoria della Brianza, “una di quelle autentiche, come ormai non ne esistono quasi più”. Si trasferisce perciò alle Terrazze di Montevecchia dove, dopo cinque anni intensi, terminato lo spunto propulsivo degli inizi, ha avvertito nuovamente la necessità di un cambiamento.

Avendo mantenuto contatti con Enrico Crippa, che stava diventando un cuoco sempre più importante, rimane particolarmente colpito dalla proposta di lavorare ad Alba con lui. “Questa è una dimensione, per tanti aspetti, ideale, dove ho la possibilità di confrontarmi con la ricerca sempre attiva che compie Enrico mentre gestisco La Piola, il mio locale adiacente al ristorante stellato di Crippa. I rapporti con la famiglia Ceretto sono ottimi e, ultimamente, sono stati effettuati consistenti investimenti sulla mia struttura”.

Panzeri conclude la chiacchierata confidandoci che è proprio questa la sua dimensione ideale: un felice connubio tra innovazione e cucina tradizionale, all’interno di un territorio che ha moltissime risorse per alimentare costantemente la sua voglia di cucina.

RISTORANTE
DEL
CAMBIO

ARTASERSE PASQUAL

CHEF DEL "RISTORANTE DEL CAMBIO" DI TORINO

Un tratto comune a molti degli allievi che hanno frequentato i corsi di cucina presso il CFP è quello di avere alle spalle una storia di viaggi da un luogo a un altro, da una mansione a un'altra. Il lavoro di cuoco è da sempre un mestiere fatto di spostamenti e nuove opportunità che, quando si presentano, difficilmente vengono accantonate in favore della "comodità" o della vicinanza a casa. Nella biografia di Artaserse Pasqual si ritrovano tutti questi elementi.

"Dopo essere stato per tre anni all'Hotel Ristorante Il Griso di Malgrate, nel periodo in cui si fregiava di una stella Michelin, sono approdato all'Albereta di Gualtiero Marchesi, grazie ai consigli e agli aiuti che mi sono sempre stati garantiti dagli insegnanti del CFP, che ancora ringrazio. In quel periodo mi sono trovato in una brigata, composta da colleghi che sono poi diventati importanti e famosi: ricordo i nomi di Carlo Cracco, Paolo Lopriore, Enrico Crippa, Stefano Catenacci e David Mollicone".

Artaserse prosegue poi nel suo girovagare, trasferendosi a Parigi, all'Hotel de Crillon (due stelle Michelin), dove rimane per tre anni sotto la guida dello chef Christian Constant. Opera però anche in altre strutture, perfezionando la sua formazione e acquisendo un patrimonio di conoscenze, non solo tecniche, che lo aiuteranno nelle scelte professionali future. "Per me la Francia ha rappresentato un luogo privilegiato per la maturazione professionale", afferma deciso Pasqual.

In questo contesto Artaserse decide di puntare in alto, nel vero senso della parola. Il grande Nord appare come una destinazione stimolante e la decisione di trasferirsi in Svezia matura in modo abbastanza rapido: "All'Albereta avevo conosciuto due colleghi italo-svedesi, che mi hanno introdotto presso l'Operakallaren, un ristorante stellato di Stoccolma. È qui che la mia vita professionale ha ricevuto l'accelerazione che desideravo. Sono perciò rimasto a Stoccolma più di 12 anni, a parte una parentesi di due anni a Roma".
Nella Capitale lavora all'Hotel Eden, con lo chef Enrico Der Flingher e in seguito al ristorante La Pergola (tre stelle Michelin) del Rome Cavalieri, con lo chef Heinz Beck.

Oggi, nelle vesti di chef, Pasqual gestisce uno dei monumenti storici della ristorazione: il suo locale è infatti il Ristorante del Cambio di Torino, una struttura che oltrepassa l'ambito gastronomico e si pone quasi come riferimento storico del Risorgimento italiano: proprio qui era spesso ospite il Conte di Cavour.

"Dopo tanti anni passati in giro per il mondo – spiega – mi era venuta voglia di ritornare al mio Paese. A Torino sto mettendo a frutto l'esperienza acquisita col tempo". La sua cucina si caratterizza per l'essere molto attenta e moderna, pur senza la pretesa di voler essere rivoluzionaria a tutti i costi: "Questo è ciò mi è stato chiesto e questo è quello che sto cercando di mettere in pratica".

ALESSANDRO PESAVENTO

CAPOPARTITA DEI DESSERT DEL RISTORANTE "LE CALANDRE" DI PADOVA

Anche se il centro del suo mondo professionale è ormai Padova, Alessandro Pesavento non ha certo dimenticato le proprie origini comasche, soprattutto in ambito formativo. Il racconto della sua esperienza nel campo della pasticceria inizia proprio dalle prime esperienze, maturate subito dopo aver frequentato il CFP.

"Dopo la scuola, trampolino fondamentale per la mia carriera successiva, inizio subito a lavorare alla pasticceria Franzi di Como, un ambiente che mi ha accolto così bene che ero convinto mi sarei trattenuto a lungo. Successivamente, gli insegnanti del CFP mi hanno proposto di migliorare le mie competenze accettando di assumere l'incarico di assistente di laboratorio presso la scuola Alma di Colorno".

Questo suggerimento si è dimostrato subito prezioso: "Ho avuto la possibilità di lavorare con i migliori pasticceri in circolazione in Italia. Non solo ho migliorato le mie competenze, ma ho acquisito anche la consapevolezza di che cosa significhi l'eccellenza in questo ambito".

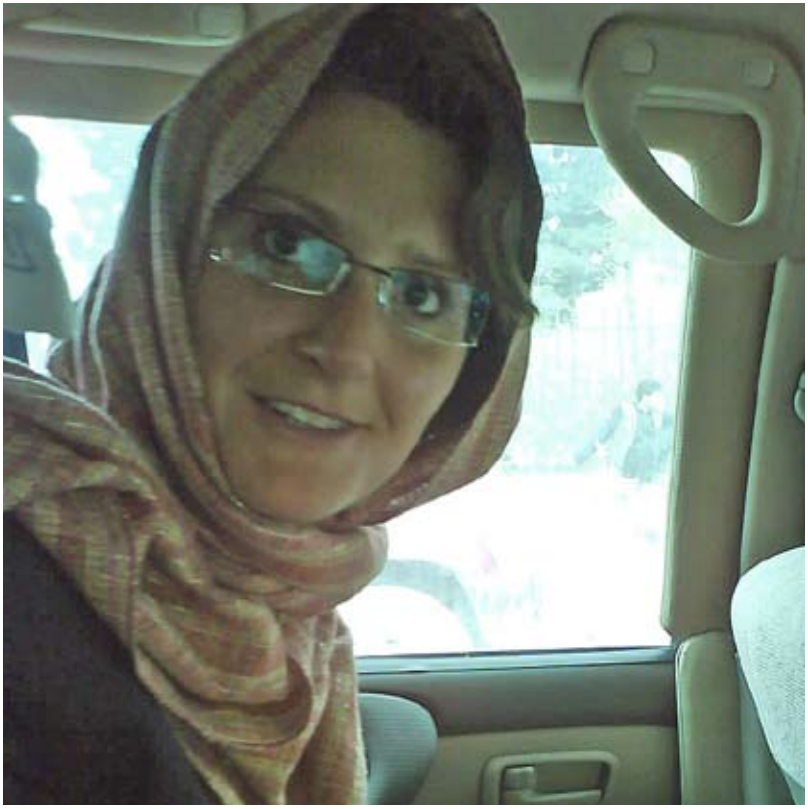
Alessandro comincia, proprio in quegli anni, ad acquisire informazioni sull'intero sistema della pasticceria, anche a livello internazionale, comprendendo tendenze e personaggi di riferimento. In questo periodo, mantiene costanti i contatti con gli insegnanti del CFP che lo avevano indirizzato alla scuola Alma, ricevendone un costante apporto in termini di stimolo e fiducia.

"Luciano Tona mi ha consigliato la struttura in cui mi trovo oggi, il ristorante Le Calandre di Padova, un tre stelle Michelin della famiglia Alaimo. Inizialmente mi sono inserito nel laboratorio di pasticceria (dove ho lavorato per tre anni) poi, nell'ambito di una piccola riorganizzazione del ristorante, sono stato inserito nella partita dei dessert, della quale oggi sono il responsabile".

In tutti questi spostamenti la famiglia di Alessandro ha svolto un ruolo fondamentale, perché lo ha sempre sostenuto e incoraggiato, pur nelle difficoltà dettate della lontananza. Il ricordo del CFP dentro di lui è certamente positivo: il centro lo ha costantemente supportato e aiutato, contribuendo a fargli raggiungere gli obiettivi prefissati.

Lavorare in un ristorante tre stelle è certamente impegnativo: ogni giorno ad Alessandro viene richiesto di sperimentare nuovi piatti e di formulare proposte. Tutto questo si svolge in un clima di grande armonia, perché lo chef si è dimostrato da subito una persona disponibile, con la quale è facile relazionarsi. "Gli stimoli sono diversificati, prosegue, anche perché l'azienda, nel suo insieme, è molto viva e svolge attività in molteplici direzioni". Recentemente, infatti, Alessandro ha collaborato all'apertura di una nuova struttura che gli Alaimo stanno gestendo a Venezia, il Caffè Quadri di piazza San Marco.

"Mantengo ancora rapporti stabili con Como: vengo spesso a trovare i miei genitori; la mia vita però si svolge ormai a Padova, dove ho costruito la mia cerchia di amicizie oltre che i miei rapporti di lavoro".



BARBARA PORTA
DA MONTE OLIMPINO A KABUL

“Qui Kabul”: si potrebbe iniziare così. La storia di Barbara Porta ci porta lontano, in una terra al centro delle cronache mondiali da oltre un decennio. È proprio qui che si svolge la vicenda umana e professionale di Barbara, alla direzione di decine di progetti di sviluppo per la cooperazione e per l’agricoltura.

Tutto comincia all'Hotel Posta di Como, uno stage per il CFP. In seguito, una progressione inarrestabile porta Barbara a far parte di una brigata internazionale, in via Bonvesin a Milano, sotto la guida di Marchesi, inframmezzata da una stagione estiva ad Abano Terme presso l'Hotel Orologio. Seguono esperienze estere all'Halking Hotel di Londra. “Gualtiero Marchesi mi presenta ad Albert Roux, grandissimo chef e proprietario del ristorante tre stelle Le Gavroche di Londra”. Seguiranno poi altre esperienze all'Harris bar di Londra, al White Barn Inn di Kennebunk Port (Stati Uniti) e a New York.

Un’esperienza determinante nell’acquisire nuove competenze è l’impiego presso Bice, una catena internazionale con una sede nel New Jersey. “Qui comincio a occuparmi delle nuove aperture, dall’allestimento degli spazi alla selezione del personale”, Barbara matura velocemente capacità di gestione e organizzazione. Con gli incarichi successivi arriva alla direzione di strutture importanti come il ristorante Cala Azzurra a Roquebrune, in Francia. Dalla Costa Azzurra arriva la proposta di un cliente: “Enzo Zanotti, proprietario dell’Es-Ko di Monte Carlo, mi chiede di andare a lavorare in Afghanistan, a Kabul, per l’ambasciata inglese”. Una sfida che Barbara accoglie per vivere un’esperienza di lavoro che possa essere utile anche agli altri.
Barbara inizia quindi a organizzare il progetto. Il primo ostacolo che complica l’esecuzione di qualsiasi azione quotidiana è ovviamente la sicurezza. “Mi occupavo dell’approvvigionamento a livello internazionale e della logistica. In altre parole, dalla mia attività dipendeva la sussistenza di centinaia di uomini collocati in quattro campi. Molto spesso mi trovo all’interno di situazioni che sembrano tratte da un film di azione”.

L’ufficio di Barbara – se così si può chiamare – è un campo alla periferia di Kabul che adotta tutte le misure di sicurezza per garantire la vita ai soggetti presenti: “Mi muovo abitualmente con elicotteri e auto blindate ma, nelle zone più pericolose, paradossalmente solo su mezzi locali con la mia guardia del corpo. Nel mio lavoro mi confronto con i numerosi capi tribù: ho imparato a comprendere la lingua parsi e comincio anche a parlarla. Come ho fatto ad acquisire le competenze utili per questo lavoro? Possiamo dire che nella mia vita precedente, dopo essere uscita dal CFP, sono stata in molteplici strutture con compiti sempre più complessi”.

L’esperienza che sta vivendo Barbara, come traspare dalle sue parole, è unica e straordinaria: è un incontro tra culture diverse che gratifica gli operatori stranieri, alla luce della grande risposta che gli afgani restituiscono, sotto l’aspetto umano e professionale. “Avverto, ovviamente, lo scorrere del tempo e anche la voglia, prima o poi, di fare ritorno in Italia”.

STEFANO RIVA

RISTORATORE
DE "L'OSTERIA DELLO STRECCIOLO" DI ROBBIATE

"Terminato il percorso formativo, il CFP mi ha indirizzato a Cortina d'Ampezzo al Miramonti Majestic Grand Hotel. Questa struttura aveva allora come consulente Gualtiero Marchesi e, quindi, mi sono trovato in una brigata organizzata da lui". Quello di Stefano Riva è un esordio di quelli che difficilmente si dimenticano: l'opportunità di lavorare sotto la guida di un maestro della ristorazione italiana come Marchesi è un evento non comune.

Conclusa la stagione, Stefano va a lavorare da Pierino Penati: qui comincia nella veste di commis nelle diverse partite (carne, pesce, dessert). Da questa struttura si sposta poi a Concorezzo, presso il ristorante Via del Borgo (una stella Michelin) e da qui alla Cassinetta di Lugagnano, un tre stelle Michelin dove su ferma per circa tre anni. L'esperienza, racconta Stefano, è stata molto positiva: "In quel periodo il locale era infatti uno dei migliori ristoranti d'Italia e il rapporto con lo chef, Enzo Santini, è sempre stato ottimale e costruttivo, improntato alla massima disponibilità da ambo le parti".

Stefano perfeziona poi la sua formazione con un breve periodo di stage a Roma, da Heinz Beck. Ritorna poi, per lo spazio di due stagioni, al ristorante Pierino e a Via del Borgo. Durante questo periodo ha la possibilità di percorrere dal basso tutta l'organizzazione tipica delle cucine importanti. "Ho cominciato come commis, ho lavorato nelle diverse partite, sono diventato responsabile di parte del lavoro e, infine, mi sono sentito sufficientemente competente da accettare il ruolo di chef presso l'Osteria della Cuccagna a Terno d'Isola".

Qui Stefano si trattiene per un triennio, con buona soddisfazione per i giudizi raccolti; tra questi, in particolare, spiccano la positiva critica de "L'Espresso" e un servizio di Raspelli apparso su "La Stampa".

Terminata anche questa esperienza, per Stefano è tempo di una nuova sfida. Accetta infatti di aprire una nuova struttura, la Locanda dell'Erba Matta a Renate. "Anche qui qualche giudizio positivo l'abbiamo raccolto, in questo caso da Davide Paolini nella sua trasmissione su Radio 24. Quindi, passo dopo passo, ho maturato la giusta esperienza per accettare direttamente il confronto con il mercato e ho rilevato l'Osteria dello Strecciolo di Robbiate. Qui lavoro ormai da quattro anni e, nonostante la crisi economica, i risultati sono stati buoni e in costante miglioramento".

La cucina di Riva cerca di tener conto della cultura gastronomica del nostro territorio ma, al contempo, introduce delle innovazioni che rendono i piatti, come si dice oggi, "rivisitati". La formula adottata si ispira a quanto introdotto nel ristorante D'O di Davide Oldani: "Propongo un menu per il pranzo a prezzi contenuti e questo mi serve da traino per il menu serale, maggiormente articolato".
La squadra che adesso lavora con Stefano è composta da sette persone; l'intesa fra tutti è molto buona.

"Il mio è un ristorante che vuole essere per tutti: non ho alle spalle imprenditori o finanziatori che mi sostengono, con me collabora mia moglie; non facciamo la corte alle guide ma lasciamo che la situazione evolva e maturi spontaneamente. Vediamo aumentare l'interesse attorno a noi anche da territori dai quali un tempo non ricevevamo clienti. Posso quindi pensare che la strada che stiamo percorrendo sia quella giusta".

LORENZO STALTARI

CHEF AL "CASINÒ DI CAMPIONE D'ITALIA"

Come spesso accade per chi intraprenda questa professione, anche nella storia di Lorenzo Staltari vi sono delle tappe ricorrenti, una sorta di passaggio obbligato per chi, come lui, ha scelto la cucina come passione e mestiere. La strada maestra imboccata da Lorenzo, ha origine dal continuo spostamento tra diverse strutture, da quelle più vicine a casa fino a quelle più distanti dal proprio luogo di nascita e formazione.

Lorenzo dice infatti che l'aver frequentato numerose strutture durante gli anni della gavetta gli ha permesso di acquisire tutti quegli strumenti di base su cui ha potuto in seguito costruire la sua carriera.

"Ho cominciato al Grand Hotel Villa d'Este, proseguendo poi in un albergo a Bolzano e successivamente in un ristorante italiano a Monaco di Baviera; infine, ho trovato spazio al ristorante Corviglia di Sankt Moritz. A queste esperienze lavorative alternavo ancora delle stagioni al Villa d'Este. Sono stati anni di grande vivacità, in cui cercavo di apprendere il massimo da coloro che mi stavano intorno".

Per migliorare la sua professionalità, Lorenzo cerca di frequentare luoghi "stellati" durante le ferie dal lavoro. Intanto, affronta diversi stage presso il San Domenico di Imola, il ristorante Sadler a Milano e il celebre Musimanclub a Londra: "Ho potuto frequentare quest'ultima struttura grazie a un premio vinto in un concorso".

"L'ambito dei concorsi – aggiunge Staltari – credo meriti un discorso a parte. Appartengo all'Associazione cuochi ormai da anni: questo organismo mi ha più volte selezionato nella Nazionale cuochi, con la quale ho partecipato a gare culinarie in varie parti del mondo. Quindi, sia a livello individuale che nazionale, ho avuto la soddisfazione di essere presente a molte manifestazioni, ottenendo spesso ottimi risultati". Secondo Lorenzo, tra le vittorie più significative e prestigiose, c'è senza dubbio la conquista della medaglia d'oro nel concorso individuale ai campionati Mondiali di Mosca.

Attualmente Staltari lavora al Casinò di Campione, dove è arrivato come capo partita nel 1995, con il ruolo di executive chef. Dopo parecchi anni in questa dimensione, la visione di Lorenzo sulle contingenze attuali è molto lucida: "La crisi ci penalizza, quindi la gestione è diventata ancor più delicata: grande deve essere l'attenzione per gli acquisti e nella spesa quotidiana. Operare per una casa da gioco è comunque difficile, sia per gli orari che per la tipologia della clientela, che a volte ha richieste decisamente particolari".

La brigata di cucina che dirige si compone di 17 persone; il lavoro è impegnativo, perché unisce numeri importanti a una qualità di livello medio alto. Lorenzo e il suo staff lavorano inoltre per i vari bar presenti al Casinò, garantendo la gestione degli happy hour.

"Con numeri importanti – conclude – mi riferisco ad esempio ai 600 coperti per la notte di San Silvestro: quelle sono ore davvero delicate, in cui tutti gli ingranaggi del servizio devono girare alla perfezione".

LUCA VOLONTÈ
LE RICETTE DEL SIGNORE

Una carriera ancora da scrivere, ma destinata certo a un brillante futuro, viene messa in discussione da una vocazione, inaspettata ma ineludibile. Dalle parole di Luca Volontè ecco il punto di vista di un cuoco che ha scelto di abbracciare il sacerdozio, senza mai dimenticare la passione per la cucina.

“La mia prima esperienza è cominciata al Grand Hotel Villa d’Este di Cernobbio; poi, grazie ai preziosi contatti stabiliti attraverso il CFP, sono stato a Tours da Jean Bardet, con il mio compagno Pietro Magenta. Ho proseguito la mia formazione in due ristoranti stellati, l’Antica Osteria del Ponte a Cassinetta di Lugagnano e la Lanterna Blu di Imperia”.

Se questo è, in sintesi, il suo percorso visto dal lato professionale, bisogna individuare nella permanenza a Tours il punto di svolta della sua ricerca interiore: proprio nel clima della cittadina francese, infatti, Luca inizia a interrogarsi sulla sua vita di fede. Lontano da casa e dalla cerchia degli affetti, comincia un travaglio interiore che, lentamente, lo porta a comprendere che la dimensione della fede era quella che davvero contribuiva a farlo stare bene.

“La svolta probabilmente è stata quando ho partecipato a un pellegrinaggio ad Assisi: qui ho conosciuto e approfondito il pensiero di San Francesco e mi sono avvicinato alla comunità dei frati francescani”.
Per Luca non è stato un percorso facile: “Ero attirato dalla vita di comunità e dalla fratellanza, ma non era semplice superare il mio orgoglio personale e la voglia di sentirmi libero per aderire alla regola dell’obbedienza francescana”.
Sono inevitabili i momenti di crisi e titubanza, quando più forti si affacciano pensieri e incertezze.
Fortunatamente, la professione di cuoco lo aveva abituato a essere intraprendente e autonomo; era infatti uscito dall’ambiente familiare quando era ancora molto giovane: “Nei primi tempi, ovviamente, la mia famiglia era sbigottita. La serenità che si è poi stabilita dentro di me, e che non ho mancato di manifestare, penso però abbia convinto tutti della bontà della mia scelta”.

Servire coloro che sono in difficoltà, per Luca, aiuta a comprendere il valore che un sorriso può avere per chi ne riceve raramente: “Un insegnante, quando ero a scuola, una volta ci ha detto che i cuochi hanno sicuramente un posto in paradiso, perché il banchetto finale dove tutti saranno invitati qualcuno lo deve pur preparare…”.

Oggi Volontè è a Pavia, in una piccola comunità di cinque frati, e da due anni vive l’esperienza sacerdotale, che lo porta ad andare presso le carceri e a mettere a frutto le competenze professionali come cuoco in una mensa del povero.

Luca afferma di trovare una sorta di continuità con la sua professione precedente: “La mia esperienza mi ha insegnato che si può vivere il lavoro di cuoco nella prospettiva dell’incontro e dello scambio col prossimo; questo, secondo me, è un modo per avvicinarsi anche a Dio”. “L’eucarestia – conclude - è una cena che il sacerdote si rende disponibile a preparare per saziare un bisogno più profondo dell’uomo: per questo, la celebrazione della messa dovrebbe esprimere compiutamente il senso della convivialità”.

PIETRO VOLONTÈ

CHEF AL "GORDON RAMSAY AU TRIANON" DI PARIGI

La passione per la cucina di Pietro nasce dal contesto familiare nel quale è cresciuto. La famiglia, infatti, gestiva un negozio di gastronomia. Da qui è scaturita la volontà, nel 2001, di iscriversi al CFP, soprattutto per la possibilità che veniva offerta ai suoi studenti di confrontarsi subito con la realtà lavorativa, attraverso stage mirati in aziende del settore.

Dopo varie esperienze locali in provincia, Volontè approda a Campione d'Italia, in un ristorante stellato; parte in seguito per Roma, dove affronta un periodo lavorativo di sei mesi nel ristorante del prestigioso Hotel Eden. Qui ha modo di seguire lo chef Enrico Der Flingher nel suo spostamento a Sankt Moritz, al Badrutt's Palace Hotel.

"Il mio sogno era sempre stato quello di svolgere la professione all'estero: fortunatamente ho avuto la possibilità di lavorare a Londra, al Cipriani Restaurant.

È stata questa la mia prima opportunità di confrontarmi con un ambiente di livello internazionale, da cui ho imparato molto. Dopo due anni al Gordon Ramsay di Londra, prestigioso tre stelle, ho attraversato nuovamente la Manica per stabilirmi a Parigi, al Gordon Ramsay au Trianon, un due stelle in cui sono diventato secondo chef; nella mia posizione attuale ho l'opportunità di collaborare quotidianamente con lo chef, l'italiano Simone Zanoni, nella discussione e creazione del menu. La brigata che seguo è formata da 15 persone. Il locale è riuscito a fregiarsi delle due stelle in soli 11 mesi, stabilendo un record nell'ambito francese".

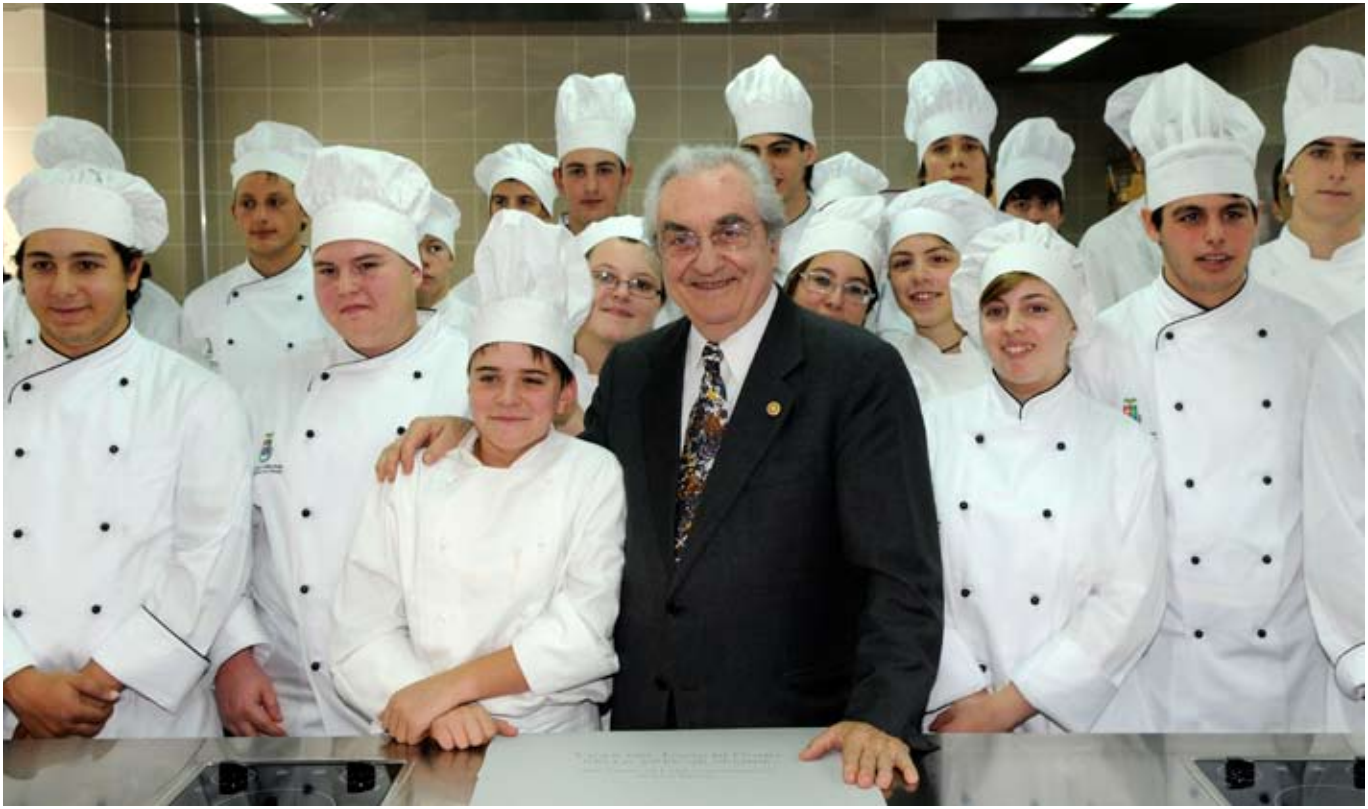
Ai crescenti onori, come sempre, vanno affiancandosi oneri sempre più gravosi. Nel ruolo attuale, Pietro deve confrontarsi con i fornitori, bilanciando la ricerca di novità e qualità della materia prima con la necessità di strappare i prezzi più favorevoli; bisogna prestare la massima attenzione all'ottimizzazione delle risorse. Anche questo aspetto gestionale del suo lavoro gli offre occasioni di arricchimento professionale.

"Nel futuro della gastronomia, tramontata ormai la moda della cucina molecolare, vedo ancora la linea operativa che si basa sulla cose semplici, dove la rivisitazione della tradizione può offrire risultati importanti. Non amo le lavorazioni eccessive e tendo a privilegiare la ricerca sugli abbinamenti; per la presentazione dei piatti prediligo una sobria eleganza".

Nei consigli per i giovani lo chef segnala tre parole chiave: lavoro, impegno e passione. I sacrifici sono tanti, le ore di sonno spesso poche. Un altro suggerimento è quello lavorare all'estero, il modo migliore per ampliare la propria visione e imparare tanto da altre culture gastronomiche.

"Anche gli stage sono importantissimi trampolini verso il mondo del lavoro. La pratica attiva è fondamentale, forse più di una teoria che non sia supportata dall'impegno diretto con le problematiche (e gli inevitabili errori) che si sperimentano in cucina…".

In conclusione, un sogno: "Sebbene il mio obiettivo, al momento, sia quello di proseguire in questa direzione, nutro la speranza di poter diventare presto chef e di aprire in futuro un locale tutto mio".



Ricettario

dei cuochi e degli allievi

“La cucina è scienza.

Sta al cuoco farla diventare arte”

(*Gualtiero Marchesi*)

PIETRO MAGENTA
DOCENTE

Bresaola vegetariana con rucola e parmigiano

Difficoltà: ●○○
Tempo di preparazione: 10 minuti + 60 minuti per la marinatura

Ingredienti per 4 persone

• 1 barbabietola cruda
• succo di 1 limone
• 200 g di rucola
• 150 g di Parmigiano Reggiano in scaglie
• sale q.b.
• pepe q.b.
• olio q.b.

Procedimento

• sbucciare la barbabietola e affettarla sottilmente
• porla in una teglia e salare le fettine
• irrorare con succo di limone
• lasciar marinare per almeno un'ora in frigorifero
• condire la rucola con una citronette
• disporla su un piatto
• togliere le fette di barbabietola dalla marinata
• condirle con olio extra vergine d'oliva
• disporre sopra la rucola le fettine ben condite di bresaola vegetariana
• guarnire con le scaglie di Parmigiano Reggiano

CESARE CHESSORTI

DOCENTE

PRESIDENTE ASSOCIAZIONE PROVINCIALE CUOCHI DI COMO

Piccola terrina di formaggi teneri con missoltino in spuma

Difficoltà: ●●○
Tempo di preparazione: 45 minuti

Ingredienti per 4 persone

Per la spuma
• 250 g di missoltini
• 10 cl di panna

Per le terrine
• 250 g di ricotta
• 250 g di caprino fresco
• 125 g di formaggio Taleggio
• 13 g di prezzemolo tritato
• timo q.b.
• 75 g di olio extravergine d'oliva
• burro (per imburrare gli stampini) q.b.

Procedimento

Per la spuma
• unire i missoltini passati al tritatutto con la panna tenendo solo la polpa
• miscelare e passare al setaccio

Per le terrine
• miscelare in una bacinella i formaggi
• unire l'olio e il timo

• porre l'impasto così ottenuto negli stampini precedentemente imburrati
• cuocere in forno preriscaldato a 110 °C per 20 minuti
• disporre le terrine al centro del piatto con in mezzo una quenelle di spuma di missoltino riscaldata prima
• servire (ben caldo) con bocconcini di polenta a piacere

Matteo e Mattia

III A - A.F. 2011/2012

Capesante in crosta di mais con lenticchie di Castelluccio

Difficoltà: ●●●
Tempo di preparazione: 1 ora e 30 minuti

Ingredienti per 4 persone

• 16 capesante fresche
• 150 g di farina di mais biologico
• 50 g di burro
• 300 g di lenticchie di Castelluccio
• 1 cipolla
• 2 carote medie
• 150 g di olio extravergine d'oliva
• 50 g di aceto di vino rosso
• noce moscata q.b.
• aneto q.b.

Procedimento

• prendere cipolla e carote e tagliarle in una dadolata non più grande delle lenticchie
• in una casseruola precedentemente scaldata con un filo d'olio stufare la dadolata
• unirvi le lenticchie e 600 ml d'acqua fresca
• cuocere dolcemente per almeno 40 minuti
• nel frattempo, pulire le capesante levandone il corallo
• preparare un impasto con il burro e la farina di mais
• salare e aromatizzare con della noce moscata
• scottare le capesante in una padella molto calda
• disporle su una placca

• ricoprirle con la farcia di farina gialla
• gratinarle e servirle in un piatto fondo con le lenticchie
• finire con aneto e un filo d'olio extravergine d'oliva

Eli ed Emiliano

IV A - A.F. 2012/2013

Filetto di lavarello e vinaigrette di patate

Difficoltà: ●○○
Tempo di preparazione: 15 minuti

Ingredienti per 4 persone

• 4 lavarelli
• 1 kg di spinaci freschi
• 200 g di patate bollite
• 30 g di prezzemolo tritato
• aceto bianco q.b.
• sale, pepe, olio extra vergine d'oliva

Procedimento

• pulire i lavarelli, ricavarne dei filetti e tagliarli a rombi
• pulire gli spinaci e lavarli in abbondante acqua fredda
• frullare le patate ed emulsionare con l'olio d'oliva fino a ottenere una crema morbida e vellutata
• correggere di sale e pepe e mantenere a temperatura ambiente
• disporre in una casseruola gli spinaci leggermente salati e condire con l'aceto
• riporre quindi i filetti di lavarello tagliati a rombi sopra gli spinaci e salare leggermente
• coprire la casseruola e cuocere a fuoco moderato per 7 minuti
• disporre sul piatto e condire gli spinaci e il pesce con la vinaigrette di patate

Linda e Gloria
III A - A.F. 2011/2012

Paté di fagiano con pane all'uva tostato

Difficoltà: ●●●
Tempo di preparazione: 1 ora + il tempo di riposo

Ingredienti per 10 persone

• 250 gr di polpa di maiale magra
• 100 gr di prosciutto crudo gr 100
• 1 fagianella di circa 800/900 gr
• 350 gr di burro (100 gr + 250 gr)
• 1 rametto di rosmarino
• 2 foglie di salvia
• 2 gambi di sedano
• 2 carote medie
• 4 cipolline
• 1 piccolo spicchio d'aglio
• 2 foglie di lauro secco
• 3 bacche di ginepro
• 1 rametto di timo
• sale e pepe q.b.
• ½ bicchiere di vino o grappa o cognac

Procedimento

• disossare completamente la fagianella
• tagliare a pezzetti la carne e le verdure
• lavare e sgrondare le verdure senza asciugarle
• mettere il tutto in una casseruola con un coperchio a perfetta chiusura con tutti gli odori, 100 g di burro, sale, pepe e il prosciutto
• cuocere a fuoco bassissimo per almeno un'ora

• passare tutto due volte al tritacarne (se si vuole un risultato migliore, al setaccio) insieme a 250 g di burro e al cognac (o grappa, o vino)
• sbattere molto bene finché l'impasto sia omogeneo
• metterlo a raffreddare finché sia abbastanza solido da poterlo arrotolare in carta film
• lasciarlo riposare per un giorno in frigorifero
• affettare il paté e servirlo accompagnato con fette di pane all'uva

MASSIMILIANO TANSINI

DOCENTE

Ravioli di polenta con carciofi e spinacini

Difficoltà: ●○○
Tempo di preparazione: 60 minuti

Ingredienti per 4 persone

Per la pasta
• 300 g di farina “00”
• 50 g di farina di grano duro
• 3 uova
• 2 tuorli d’uovo

Per il ripieno
• 400 g di polenta
• 50 g di Grana Padano
• 50 g di olio extravergine d’oliva
• 2 tuorli
• 1 spicchio d’aglio
• 4 carciofi
• 100 g di spinacini freschi
• sale, pepe, maggiorana q.b.

Procedimento
• impastare la farina con le uova e i tuorli fino a ottenere un impasto liscio
• coprire con una ciotola e far riposare per 30 minuti circa.
• rosolare l’aglio con l’olio e 2 rametti di maggiorana
• frullare la polenta e insaporirla con l’olio profumato all’aglio e la maggiorana
• incorporare tuorli e il Grana e amalgamare il tutto

• tirare la pasta, ricavare dei rotondi e farcirli con la farcia di polenta
• chiudere a mezzaluna
• cuocere i ravioli e condirli con il burro fuso e il Grana
• servire con carciofi saltati insieme agli spinaci freschi

MARCO ROSSI
DOCENTE

Spaghetti con vongole veraci, capesante e gamberi

Difficoltà: ●●●
Tempo di preparazione: 50 minuti

Ingredienti per 4 persone

• 360 g di spaghetti di gragnano
• 12 capesante
• 36 gamberi
• 1 kg di vongole veraci
• 4 pomodori freschi
• prezzemolo tritato
• basilico in foglie
• olio extravergine d'oliva
• sale, peperoncino q.b.
• 1 spicchio d'aglio

Procedimento
• pulire le capesante, i gamberi e le vongole veraci
• far cuocere le vongole in una casseruola con uno spicchio d'aglio e un goccio di vino bianco
• coprire fino a che non si siano aperte e filtrare il liquido di cottura con un colino
• in una capiente padella far scottare i gamberi leggermente unti con un filo d'olio
• unirvi le capesante e per ultimo i pomodori freschi tagliati finissimi; cuocere 7 minuti
• cuocere gli spaghetti al dente, scolarli e versarli sopra alla salsa
• cuocere per almeno altri 5 minuti bagnando

con il fondo di cottura delle vongole
• unire le vongole, il prezzemolo e il basilico
• mantecare con olio extravergine e insaporire con peperoncino a piacere

Sofia e Fatima
III A - A.F. 2011/2012

Orzotto con fagioli borlotti e salsa al vino rosso

Difficoltà: ●○○
Tempo di preparazione: 40 minuti circa

Ingredienti per 4 persone

• 360 g di orzo perlato ammollato 12 ore
• 50 g di burro
• 50 g di pancetta o lardo pestati finissimi
• 1 cucchiaio d'olio extravergine d'oliva
• 3 cipolline affettate sottilmente
• 1,5 l abbondanti di brodo
• 150 gr di fagioli borlotti freschi sgranati (o 50 g secchi e ammollati per 24 ore)
• ½ bicchiere di vino rosso corposo
• Grana Padano abbondante

Procedimento

• cuocere a parte senza sale i fagioli e tenerli in caldo
• rosolare le cipolline con il burro, l'olio e il lardo o la pancetta
• aggiungere l'orzo scolato, rimestando per farlo ben insaporire
• aggiungere il brodo (un mestolo per volta rimestando sempre) e, a metà cottura dell'orzo, i fagioli cotti a parte
• 2 minuti prima di servire, aggiungere il ½ bicchiere di vino
• rimestare bene e servire con abbondante Grana grattugiato

Giada, Rosa Valentina, Serena, Camilla e Valentina

II A - A.F. 2012/2013

Vellutata di broccoli e Testùn al Barolo

Difficoltà: ●○○
Tempo di preparazione: 20 minuti

Ingredienti per 4 persone

• 500 g di broccoli
• 200 g di formaggio Testùn invecchiato nelle vinacce di Barolo
• 100 ml di vino Nebbiolo
• 40 g di zucchero
• pistilli di zafferano
• sale, pepe, olio d'oliva q.b.

Procedimento

• cuocere i broccoli in acqua bollente leggermente salata
• frullarli e, come se fosse una maionese, montare con olio extravergine d'oliva fino a emulsionare e rendere la crema "vellutata"
• in una casseruola fondere lo zucchero e aggiungere il vino
• lasciar ridurre della metà
• mettere il formaggio nelle fondine
• versarvi sopra la zuppa bollente
• cospargere con i pistilli di zafferano
• cospargere con alcune gocce di riduzione di vino

Gianluca e Andrea
III B - A.F. 2012/2013

Gnocchetti rosa con salsa allo zafferano e salsiccia

Difficoltà: ●●○
Tempo di preparazione: 50 minuti circa

Ingredienti per 4 persone

Per gli gnocchi
• 800 g di patate
• 1 barbabietola bollita e senza buccia
• 210 g di farina
• 200 g di salsiccia scottata
• sale
• Parmigiano Reggiano q.b.

Per la salsa allo zafferano
• burro
• 200 g di panna
• 1 bustina di zafferano
• 1 tazza di brodo

Procedimento

Salsa allo zafferano
• in un pentolino lasciate sciogliere il burro, aggiungete lo zafferano diluito in una tazzina di brodo caldo, della farina, la panna e un pizzico di sale
• mescolare con cura e diluire il composto versando a filo un bicchiere di brodo tiepido
• sobbollire coperto per 15 minuti

Gnocchi
• cuocere a vapore le patate, schiacciarle con la forchetta e mescolarle bene alla barbabietola frullata
• aggiungere gradualmente la farina
• impastare bene ed eventualmente aggiungere altra farina oltre a quella indicata, fino a ottenere un impasto sodo e non appiccicoso.
• prelevare una piccola quantità d'impasto e, su un piano infarinato, formare un bastoncino della grandezza di un dito e tagliarlo a tocchetti di circa 2 centimetri
• rigare ogni gnocco con i rebbi di una forchetta o con l'apposito attrezzo e disporlo su un vassoio infarinato e proseguire in questo modo con tutto l'impasto
• cuocere gli gnocchi in abbondante acqua salata
• scolarli non appena salgono a galla con una schiumarola e impiattare direttamente
• servire con la salsa allo zafferano, il Parmigiano e la salsiccia fresca saltata in padella

FABRIZIO UBOLDI
DOCENTE

Pollo alla Kiev

Difficoltà: ●○○
Tempo di preparazione: 30 minuti

Ingredienti per 4 persone

• 1 petto di pollo
• 3 uova intere
• 150 g di burro
• 1 limone
• prezzemolo tritato
• pane grattato
• olio extravergine d'oliva
• sale e pepe q.b.

Procedimento

• tagliare in 4 porzioni i petti di pollo
• con un coltello affilato praticare dei fori nel cuore del petto
• in una planetaria montare il burro con il succo e la scorza tritata del limone, unire il prezzemolo
• inserire con una sacca da pasticcere il burro nel foro praticato nella carne
• impanare in modo tradizionale, passando nell'uovo e nel pangrattato almeno per due volte
• friggere in abbondante olio a 130 °C per almeno 10 minuti
• servire con un'insalata di stagione

PIERO CITTADINI
DOCENTE

Guanciolo di vitello “California”

Difficoltà: ●○○
Tempo di preparazione: 3 ore e 30 minuti

Ingredienti per 4 persone

• 4 guancioli di vitello
• 50 g di burro
• 100 g di cipolla
• 2 dl di panna
• 4 dl di brodo
• 50 cl di aceto di vino bianco
• sale, pepe q.b.

Procedimento

• salare e pepare la carne, quindi rosolarla nel burro
• unire le cipolle e insaporire con l’aceto
• unirvi il brodo e coprire il recipiente
• cuocere in forno a 150 °C per circa 2 ore e 30 minuti
• unire la panna e proseguire la cottura per 30 minuti
• sgocciolare la carne e passare al colino il fondo di cottura
• regolare di sale e pepe
• tagliare la carne a fette spesse e napparla con la salsa
• servire ben caldo

Loris, Jacob, Francesco e Marco

II A - A.F. 2012/2013

McLake

Difficoltà: ●●●
Tempo di preparazione: 35 minuti

Ingredienti per 4 persone

Per gli hamburger
• 1 trota salmonata da 500 g circa
• 1 lavarello da 500 g circa
• 4 cetriolini sott'aceto
• 60 g di maionese
• 60 g di yogurt
• 300 g di spinacini
• timo, sale, pepe, olio extra vergine d'oliva q.b.

Per i panini
• 1 kg di farina agglutinata
• 350 g di acqua
• 20 g di sale
• 70 g di lievito
• 10 g di malto
• 6 tuorli d'uovo
• 150 g di burro
• sesamo q.b.

Procedimento

Per gli hamburger
• lavare ed eviscerare i pesci, quindi sfilettarli
• tritare i filetti di pesce a coltello e condirli con sale, pepe e timo in un contenitore
• formare 4 hamburger e cuocere in una padella antiaderente con un filo di olio extra vergine d'oliva
• lasciare cuocere gli hamburger 6/7 minuti per lato
• per la salsa, basta miscelare insieme la maionese e lo yogurt
• tagliare i cetriolini a fettine per il lungo e tenerli da parte
• scottare gli spinacini puliti con un filo d'olio in padella e aggiustare di sale

Per i panini
• tagliare il burro morbido a dadini e separare i tuorli dagli albumi
• sciogliere il lievito nell'acqua tiepida
• su un piano da lavoro, disporre a fontana la farina con il sale e il malto; aggiungere il burro a pezzetti
• impastare per un paio di minuti, quindi aggiungere i tuorli
• impastare rapidamente e aggiungere il lievito precedentemente sciolto nell'acqua. Impastare fino a ottenere un composto liscio e omogeneo
• lasciare lievitare l'impasto ottenuto per un paio d'ore, fino a che il composto raddoppi il proprio volume
• preriscaldare il forno ventilato a 180 °C
• iniziare a confezionare dei panini di circa 200 g l'uno, dandogli una bella forma rotonda. Cospargere di sesamo i panini e cuocere per 30 minuti, tenendo controllato
• tagliare il panino a metà, mettere gli spinacini, l'hamburger di pesce, la salsa, le fette di cetriolini e, per finire, il coperchio del panino

Anthony, Luca, Marco ed Eli

III A - A.F. 2011/2012

Stinco di vitello cotto nel fieno con gratin di patate

Difficoltà: ●○○
Tempo di preparazione: 3 ore

Ingredienti per 4 persone

• 1 stinco di vitello da circa 1,2 kg
• 2 kg di sale grosso
• fieno q.b.
• 800 g di patate
• 400 g di panna fresca
• maggiorana, menta, olio extravergine d'oliva, sale, pepe q.b.
• 50 g di burro
• 3 albumi d'uovo

Procedimento

• In un tegame capiente preriscaldato fondere il burro
• rosolare lo stinco salato e pepato
• miscelare il sale grosso con le chiare d'uovo e le erbe aromatiche; unire il fieno
• coprire lo stinco e cuocere in forno a 180 °C per circa 180 minuti
• tagliare le patate a rondelle dello spessore di 5 mm circa e condirle con sale, pepe e panna fresca
• disporle in una pirofila leggermente imburrata e cuocerle in forno per circa 45 minuti
• servire in accompagnamento allo stinco

Riccardo e Giovanni
III A - A.F. 2012/2013

Salmone alla coque con insalata di verdure di primavera

Difficoltà: ●●○
Tempo di preparazione: 40 minuti

Ingredienti per 4 persone

Per il salmone alla coque
• 4 pezzi di salmone da circa 120 g l'uno
• olio extravergine d'oliva, sale, pepe q.b.

Per la salsa allo yogurt
• 100 g di yogurt intero
• 20 g di coriandolo fresco
• 50 g di mascarpone
• scorza grattugiata di 1 limone

Per l'insalata di verdure di primavera
• 200 g di carote
• 200 g di zucchine
• 300 g di patate
• 20 g di aceto di mele
• olio extravergine d'oliva q.b.

Procedimento

Salmone alla coque
• salare, pepare e ungere i tranci di salmone
• infornare a 80 °C in forno preriscaldato per 20 minuti

Salsa allo yogurt
• miscelare gli ingredienti
• servire fredda

Insalata di verdure di primavera
• cuocere le verdure in acqua bollente
• condirle con l'aceto di mele e un goccio di olio extravergine d'oliva

ROBERTO MACRÌ
DOCENTE

Meringata ai marrons glacés

Difficoltà: ●○○
Tempo di preparazione: 20 minuti

Ingredienti per 4 persone

• 200 g di meringhe
• 250 g di panna montata
• 100 g di marrons glacés a pezzi
• 100 g di cioccolato fondente
• 50 g di latte fresco
• 1 cucchiaio di whiskey (preferibilmente torbato)

Procedimento

• scaldare il latte fresco in una casseruola
• versarlo sul cioccolato tagliato grossolanamente e farne una salsa omogenea
• a parte unire i marrons glacés a pezzetti e il whiskey alla panna montata, mescolando dal basso verso l'alto
• distribuire la panna sulle meringhe e irrorare con il cioccolato tiepido

Marco e Valentina
IV C - A.F. 2012/2013

Torta Chantilly

Difficoltà: ●●○
Tempo di preparazione: 75 minuti

Ingredienti

Per la crema pasticcera
• 1000 g di latte intero
• 250 g di zucchero
• 8 tuorli d'uovo
• 80 g di amido e vaniglia

Per il pan di Spagna
• 7 uova
• 3 tuorli
• 240 g di zucchero
• 10 g di miele
• 200 g di farina
• 50 g di fecola
• burro q.b.

Per la guarnizione
• panna montata
• zucchero a velo
• frutta o cioccolato

Procedimento
Crema pasticcera
• mettere il latte a scaldare con una parte di zucchero e vaniglia
• preparare la sbattuta con i tuorli, lo zucchero e successivamente l'amido setacciato; al primo bollore abbassare la fiamma

• aggiungere il composto al latte e mescolare bene con una frusta il fondo; rialzare la fiamma e portare a bollore fino a quando la crema in superficie lascia le righe e si raddensa
• togliere subito dalla fiamma e raffreddare velocemente stendendola su una placca

Pan di Spagna
• montare le uova, i tuorli con lo zucchero e il miele, in una planetaria, finché l'impasto sia omogeneo e compatto
• incorporare le farine setacciate, mescolando delicatamente a mano con un movimento rotatorio dal basso verso l'alto, a una velocità costante
• versare l'impasto nella tortiera precedentemente ben imburrata, riempiendola per ¾ e passare subito in forno a 180 °C per circa 20 minuti
• tagliare i dischi di pan di Spagna in due e foderare con crema pasticcera

G*uarnizione*
• decorare con panna montata zuccherata e finire a piacere con frutta o cioccolato

ETTORE RINALDI
DOCENTE

Millefoglie agli agrumi d'inverno

Difficoltà: ●●●
Tempo di preparazione: 40 minuti

Ingredienti per 4 persone

Per la sfoglia
• 12 rettangoli di pasta sfoglia

Per la mousse al limone
• 2 albumi d'uovo
• il succo di un limone
• la scorza di ½ limone
• 100 gr di zucchero zefiro
• 200 g di panna montata
• un foglio di gelatina alimentare

Per la guarnizione
• arance o pompelmi rosa o mandarini, a piacere

Procedimento

• far sciogliere in una casseruola lo zucchero con il succo di limone
• unirvi la gelatina alimentare precedentemente ammollata
• in una planetaria montare i bianchi d'uovo e versarvi a filo lo sciroppo di zucchero con il limone, fino a che il composto non risulti freddo
• unirvi la scorza di limone e la panna montata a ⅔
• mettere in una sacca da pasticceria e far raffreddare almeno 2 ore in frigorifero

• preparare la sfoglia con la spuma, poi aggiungere fette di agrumi pelati a vivo, alternando per due strati di sfoglia
• servire con cioccolato fuso

Ikram, Stefano, Michele, Davide, Alessandro e Luca

II C - A.F. 2012/2013

Panna cotta al cioccolato bianco e nero con frutti rossi

Difficoltà: ●●○
Tempo di preparazione: 30 minuti + il tempo di riposo

Ingredienti per 4 persone

Per la panna cotta
• 35 cl di panna fresca
• 30 gr di farina di riso
• 125 g di cioccolato bianco

Per la copertura
• 100 g di cioccolato fondente (minimo al 55% di cacao)
• 5 cl di panna fresca

Per la guarnizione
• lamponi, mirtilli, fragole

Procedimento

Panna cotta
• mescolare la panna con la farina di riso
• portare ad ebollizione
• unirvi il cioccolato bianco
• versare negli stampini
• lasciare raffreddare gli stampini in frigorifero per almeno due ore

Copertura
• in una casseruola portare a ebollizione la panna
• versarvi il cioccolato fondente spezzettato
• miscelare bene e far raffreddare
• rovesciare le panne cotte e decorare con la crema di copertura
• servire con frutti rossi

MASSIMO E LUCA TUROLLA
DOCENTI

Torta regina

Difficoltà: ●●○
Tempo di preparazione: 45 minuti

Ingredienti

• 300 g di burro
• 300 g di zucchero
• 300 g di uova
• 300 g di farina
• 5 di lievito in polvere
• 300 g di frutta o gocce di cioccolato per ripieno
• 2 cucchiai di marmellata di albicocche
• 300 g di pasta frolla

Procedimento

• stemperare il burro a pomata
• montare con lo zucchero
• aggiungere le uova a filo e la farina setacciata con il lievito
• aggiungere quindi il ripieno avendo cura di non smontare il tutto
• foderare una tortiera a bordo alto con pasta frolla bucata
• stendere un velo di marmellata e riempire a ¾ con il ripieno
• portare a cottura a 180 °C per 25 minuti

Simona, Noemi, Miriam e Alberto

I C - A.F. 2012/2013

Bavarese al frutto della passione

Difficoltà: ●●●
Tempo di preparazione: 20 minuti + il riposo

Ingredienti per 4 persone

• 120 g di succo di frutto della passione
• 80 g di zucchero a velo
• 10 g di gelatina in fogli
• 250 g di panna montata
• frutta fresca a piacere

Procedimento

• ammorbidire la gelatina in acqua fredda
• unire in una bastardella il succo di frutta con lo zucchero mescolando fino a scioglierlo completamente
• mettere in una casseruola la gelatina e fonderla aggiungendo un cucchiaio d'acqua
• unire il succo dei frutti della passione e, delicatamente, anche la panna montata, mescolare dal basso verso l'alto
• versare negli stampi e refrigerare per almeno 4 ore
• servire con frutta fresca e panna montata

MICHELE MORALLI
DOCENTE

Braschin

Difficoltà: ●○○
Tempo di preparazione: 3 ore

Ingredienti per 4 persone

• 130 g di pasta di riporto
• 50 g di farina “00”
• 25 cl di acqua
• 5 g di lievito
• 1 uovo
• 20 g di zucchero semolato
• 25 g di burro
• 30 g di noci
• 60 g di uvetta
• sale q.b.

Procedimento

• impastare farina, acqua, lievito, pasta di riporto e il tuorlo dell’uovo
• aggiungere il sale e lo zucchero semolato
• una volta assorbito lo zucchero, aggiungere il burro
• aggiungere le noci
• lasciar riposare per un’ora e poi arrotondare l’impasto
• dopo circa mezz’ora stendere la pagnottella con il mattarello e lasciare lievitare per un’ora
• montare a neve l’albume, spalmarlo sulla superficie della pagnottella e cospargere di zucchero semolato
• infornare a forno caldo, intorno ai 250 °C, per 8 minuti

La storia del braschin

Dobbiamo tornare indietro di qualche secolo: il tutto cominciò nel lontano 1400, quando le genti dell’alto lago, e in genere del nord, si spostavano a sud, dove c’era abbondanza di lavoro.

Le persone che emigravano, al ritorno a casa, portavano i piaceri della tavola e qualche caratteristica peculiare delle terre visitate. In quel periodo, i nostri valligiani (in particolare le persone di Garzeno) portarono a casa “el fugascin”, che sarebbe, né più né meno, l’equivalente della nostra focaccia.
Nel meridione si prendeva il “pugliese”, lo si allargava e lo si arricchiva spalmandogli sopra olio e sale, che abbondavano. Da noi, invece, c’era abbondanza di burro e zucchero: si cambiò semplicemente il condimento, trasformando un prodotto salato in un prodotto dolciastro.

Con l’andare del tempo, lo zucchero e il burro furono aggiunti all’interno dell’impasto, oltre che utilizzati come guarnizione; si aggiunse inoltre uva passa, noci e, quando si uccideva il maiale, i “sungin” (nonché ciccioli), la parte di carne che rimane nella sungia del suino.

CIRO BUSIELLO

DOCENTE

Cigar Time

Ingredienti

• 1 oz Bacardi oakheart
• ¼ oz liquore alla liquirizia
• ½ oz liquore di rabarbaro
• ¼ oz succo di limone

Procedimento

• mettere il ghiaccio nella coppa Martini per raffreddarla
• nel frattempo riempire per ¾ di ghiaccio il mixing tin
• usare lo strainer per togliere l'acqua rilasciata dal ghiaccio
• versarvi tutti gli ingredienti
• shakerare per 10 secondi
• togliere il ghiaccio dalla coppa Martini e versarvi il liquido ottenuto
• filtrare con lo strainer
• decorare con foglia di ananas e mela

Guarnizione foglia di ananas e mela

Bicchiere coppa Martini

Attrezzi shaker, strainer

Tecnica utilizzata shaker

DOMENICO CUNTI

DOCENTE

Julia's Dream

Ingredienti

• 4 oz purea di cocco
• 3 oz purea di pesca
• 1 oz sciroppo di fragola
• 2 oz succo d'ananas

Procedimento

• mettere il ghiaccio nella coppa margarita per raffreddarla
• riempire nel frattempo per ¼ di ghiaccio il blender
• versarvi gli ingredienti partendo dalle purea fino al succo
• centrifugare il tutto per 20 secondi
• togliere il ghiaccio dalla coppa margarita
• versarvi il liquido ottenuto
• guarnire con banana, fragola, mela, ciliegina al maraschino

Guarnizione banana, fragole, mela, ciliegina al maraschino

Bicchiere coppa margarita

Attrezzi blender

Tecnica utilizzata blender

FRANCESCO SAGLIOCCO

DOCENTE

Drop Kick

Ingredienti

• 1 oz Bacardi oakheart
• ¼ oz liquore alla liquirizia
• ½ oz menta glaciale

Procedimento

• mettere il ghiaccio tritato nel tumbler basso
• immergere nel ghiaccio tritato il bicchiere da vodka e far sì che rimanga bloccato
• riempire per ¾ il mixing tin
• usare lo strainer per togliere l'acqua rilasciata dal ghiaccio
• versarvi tutti gli ingredienti
• shakerare per 10 secondi
• versare usando lo strainer il liquido ottenuto nel bicchiere da vodka usando come imbuto il conetto di paglia
• decorare con un ramoscello di menta e perline di melone all interno del conetto di paglia

Guarnizione conetto, perline di melone, ghiaccio tritato e ramoscello di menta

Bicchiere tambler basso e bicchiere da vodka

Attrezzi shaker, strainer

Tecnica utilizzata shaker

Manuel, Matteo, Manuel e Valentina

III D - A.F. 2012/2013

Lario Sunrise

Ingredienti

• menta
• succo di mezzo lime
• 1 lime intero
• 2 oz Bacardi Superior
• ¾ oz menta Sacco
• ½ oz sciroppo di fragola
• top soda water
• zucchero di canna

Procedimento

• prendere un beverage alto, mettere la base di zucchero di canna e aggiungere 2 fette di lime intero
• pestare il tutto con apposito pestino,
• mettere il ghiaccio fino a ¾ del bicchiere e 3 foglie di menta
• versare il Bacardi, la menta Sacco e lo sciroppo di fragola e aggiungere top soda water fino all'orlo
• guarnire con una fetta di arancia, fragola e ciliegina al maraschino

Guarnizione arancia, fragola, ciliegina al maraschino

Bicchiere beverage 9 1/2 oz

Attrezzi blender

Tecnica utilizzata muddle

TADDEO RINALDI

DOCENTE

Caffè al pistacchio

Ingredienti

• 3 cl crema di pistacchio
• 5 cl cioccolata calda fondente
• 1 tazzina di caffè espresso
• polvere di cacao amaro
• latte montato a crema

Procedimento

• versare la crema di pistacchio sul fondo di un bicchiere, foderandone la base fino a una altezza di circa 2 cm
• versare la cioccolata calda e creare petali di cioccolata basculando il bicchiere
• versare il caffè espresso
• aggiungere polvere di cacao sul caffè
• aggiungere il latte dopo averlo montato a crema
• decorare a piacere il latte montato con la polvere di cacao

Storie di successo

I professionisti del CFP

ALBERTO FOSSATI

Direttore Commerciale
di Les Nouvelles Esthétiques Italia

Il mercato del benessere nel 2012 si trova dove c'è esperienza e qualità, libertà da ideologie, efficacia e sostenibilità. In tutta Europa, e non solo in Italia, sempre più clienti, proporzionalmente alla loro disponibilità economica, scelgono le vie del benessere perché sono costantemente alla ricerca di ispirazioni, di novità che sollevino l'anima e il corpo dalle oppressioni di una società moderna che mette continuamente in discussione i valori che ognuno di noi porta dentro di sé. Il loro obiettivo è quello di raggiungere quella felicità che solo con il "lifestyle" personale appagato e rappacificato si può ottenere.

Dove stiamo andando? Qui cito, e mi ripeto, una frase di Martin Luther King: "All which is greater in the world is founded on hope" (ciò che è più grande è fondato sulla speranza). La speranza che il mercato del benessere non assuma una forma rigida e definitiva è grande e vitale per tutti. Guai agli operatori che rifiutassero sfiduciati qualsiasi rinnovamento, fissandosi su idee e principi antiquati. Guai ai "vecchi" senza speranze che non sappiano ascoltare i giovani, da sempre veri portatori delle anticipazioni, del futuro!

Il primo punto di forza che vada bene per tutti? È semplicemente convincersi che non ci sono momenti di crisi ma piuttosto forti cambiamenti di condizione della società, a volte di carattere epocale. Siamo programmati per vivere e riprodurci. È la vita che continua e allora, se proprio devo lanciare un messaggio, lascio questo decalogo per i giovani che stanno intraprendendo una carriera nel mondo della bellezza:

- rendete migliore, attuale, adeguato un progetto
- sostituite un prodotto vecchio con uno nuovo, ciclicamente
- ringiovanite, rinforzate, rigenerate i vostri comportamenti e le vostre idee
- riaffermatevi, ammodernatevi
- rimettete a nuovo, restaurate, ristrutturate
- riaccendete un sentimento, uno stato d'animo
- adeguate, attualizzate, svecchiate
- investite in nuove attività il capitale circolante
- risparmiate, risparmiate, risparmiate
- investite, investite, investite
- perfezionate l'inglese, l'uso delle tecnologie e studiate sempre!

ALESSANDRA BOLLATI

Medico specialista in Dermatologia e Venereologia

Una vita dedicata allo studio e alla cura della pelle. Alessandra Bollati, laureata a pieni voti in Medicina e Chirurgia all'Università di Pavia, può vantare un lungo curriculum professionale che la porta, nel 1994, a specializzarsi in Dermatologia e Venereologia, le due branche scientifiche che la appassionano fin dall'adolescenza. Dal 1997 collabora con la Lega Italiana contro i Tumori nell'ambito dei programmi di "prevenzione melanoma" ed è socia dell'International Italian Society of Plastic, Aestetic and Oncologic Dermatology.

Il suo legame con il CFP di Como ha un carattere sia professionale che sentimentale. Nata nella zona di Monte Olimpino, Alessandra ricorda quando la struttura ospitava quello che era l'Istituto per ragazze sordomute, un luogo fatto di misterioso silenzio, di ordine compìto, quasi metafisico. Ma nei suoi ricordi è anche un luogo teatro di grandi amicizie strette ai tempi delle elementari con le bambine che lo frequentavano.
Con la chiusura del vecchio Istituto, lo stabile diventa la sede del neonato CFP di cui Marilena Gianfranceschi, mamma di Alessandra, assume la vicedirezione. Alessandra riesce a entrare al CFP con un regolare concorso come docente di Dermatologia e Igiene per le lezioni dedicate alle estetiste, ai parrucchieri, ai pasticceri.

In seguito lascia l'insegnamento per dedicarsi anima e corpo alla professione medica, ma ricorda con entusiasmo il periodo in cui era docente e l'amore messo per trasmettere le proprie conoscenze agli allievi: "C'è ancora chi, ormai adulto da un pezzo, ricorda quando spiegavo il sistema immunitario paragonandolo a una saga di guerre stellari, con linfociti-astronavi e anticorpi-proiettili".

Il grande sogno di Alessandra è quello di portare un ambulatorio di medicina estetica in un'unità oncologica, sperimentando trattamenti per pelli e mucose rovinate da chemioterapia e radioterapia, per ridare così vita a un volto segnato dalla malattia. Vedere finalmente la figura di estetista assistente di medicina estetica aiuterebbe a combattare l'abusivismo e la scarsissima formazione degli improvvisati. Per questo motivo, Alessandra paragona il cammino di una giovane professionista alla costruzione di una casa, in cui le nozioni teoriche sono le fondamenta, il continuo aggiornamento e la costante curiosità i muri e il tetto.

E, citando Primo Levi, conclude: "Amare il proprio lavoro costituisce la migliore approssimazione concreta alla felicità".

ANNA CELESTE

Imprenditrice. Centro Estetico “Antonio”

Una passione per l'estetica nata fin dai tempi dell'infanzia, quella di Anna Celeste. Un vero amore che non ha però conosciuto un percorso formativo standard: prima il liceo, per assecondare anche la volontà di un padre attento all'importanza della cultura, poi l'inizio del percorso universitario.
È proprio all'Università che Anna decide di fare il grande passo e assecondare il suo sogno; al terzo anno accademico, infatti, entra al CFP di Como da cui esce come estetista.

Da questa Qualifica al mondo del lavoro il passo è breve. Anna Celeste collabora nel Centro del padre, in cui riesce a esprimere al meglio quella che è la sua visione dell'operatrice estetica: un'estetista preparata su tutti i trend del mercato, un'imprenditrice di successo ma, soprattutto, una brava professionista che sa leggere e interpretare le esigenze della clientela.

È per questo motivo che Anna ama definirsi come un “jolly” all'interno del suo piccolo e accogliente Istituto: la sua figura passa con disinvoltura dal servizio estetico vero e proprio, all'amministrazione, fino alla vendita diretta, con l’unico obiettivo del benessere totale del cliente.

Come docente del CFP, Anna Celeste non ha mai dimenticato il suo percorso di ex allieva: il grande amore per questo lavoro viene quotidianamente trasmesso alle sue classi. Per Anna, insegnare significa fare un cammino con le allieve, motivando giorno per giorno le passioni e i desideri di ciascuna futura estetista. Passati i piccoli timori di inizio anno, tipici del bravo docente, quando le classi non hanno ancora definito il loro carattere, Anna sa che le sue più grandi gratificazioni saranno poi in sede di esame.

Il suo consiglio per le allieve che segue, e per chi vuole intraprendere la “missione” dell'operatore estetico, è quello di aggiornarsi costantemente sui servizi che si possono offrire al cliente e di creare reti di collaborazione con la medicina estetica, in un'ottica di qualità del trattamento, ma - soprattutto - l’importante è non sentirsi mai arrivati: “Quando uscite dal percorso formativo non sentitevi alla fine, ma all'inizio di un nuovo cammino”.

AL DI LÀ DEL NASO: LO SAI CHE…?
L'ESPOSIZIONE AL SOLE

Quando ti esponi al sole devi utilizzare una protezione adeguata. Se ti piace l'abbronzatura artificiale, la tua estetista saprà consigliarti i tempi di esposizione e il giusto prodotto.
Non osservare le raccomandazioni dell'esperta può causarti:

- *invecchiamento precoce della pelle*
- *presenza di antiestetiche macchie scure*
- *evidenza di capillari*
- *accentuarsi di rughe e linee di espressione*
- *disidratazione*
- *eritemi e scottature*

Quando ti esponi al sole (al mare e in alta montagna) utilizza la protezione adeguata al tuo fototipo (ricavata dal rapporto occhi-pelle-capelli) e applicala almeno mezz'ora prima di uscire per attivare i filtri. Ripeti l'applicazione ogni ora in quantità sufficiente per rinnovare l'effetto protettivo, soprattutto dopo un bagno o dopo un'eccessiva sudorazione.

Un solare, oltre a contenere i filtri, per essere di qualità deve avere sostanze antiossidanti come vitamina E, vitamina C, mirtillo, melograno, ribes e sostanze idratanti come l'aloe e il burro di karitè.

Il sole è vita, la luce è alimento, ma l'esposizione deve essere corretta: vanno evitate le ore centrali del giorno.

NADIA GALLI

Imprenditrice, titolare di “Benessere da Nadia Galli”

Dopo un diploma come disegnatrice di tessuti al Setificio, Nadia Galli inizia il suo percorso professionale come docente di Disegno e Storia dell'Arte. Complice la grande amicizia con Mariuccia Oldrini, estetista lecchese all'avanguardia, Nadia Galli entra come cliente e come attenta osservatrice in quel mondo che segnerà poi la svolta della sua vita.

Inizia così il cammino che porta questa semplice curiosità a un vero e proprio iter formativo; Nadia frequenta la “Beauty School” di Milano, appartenente al Consorzio per la formazione tecnica (l’equivalente degli attuali corsi regionali), dalla quale esce con la Qualifica di estetista.
Decide quindi di sfruttare al meglio gli insegnamenti e diventa area manager di Avon, forte delle sue competenze ora anche in ambito cosmetico, senza però dimenticare la sua passione per l'insegnamento. Affianca le lezioni di disegno e storia dell'arte ai primi corsi di estetica nascenti al CFP di Como, finalmente riconosciuti alla fine degli anni '70 indipendenti dai percorsi formativi per parrucchieri.

Abbandonato il percorso universitario appena iniziato in Giurisprudenza e l'insegnamento di Storia dell'Arte, Nadia diventa a tutti gli effetti docente di Estetica. La decisione di vivere “sul campo” le materie insegnate porta Nadia ad approfondire la carriera di estetista, partendo da una cabina all'interno di un salone per parrucchieri fino a diventare una vera e propria imprenditrice di successo con l'Istituto che oggi porta il suo nome.

Annoverata fra i primissimi docenti del CFP, Nadia Galli si sente una vera pioniera di questa Scuola, tanto da ricordare come, all'inizio, le lezioni di Estetica si tenessero in piccole aule dove i lettini moderni usati oggi in laboratorio fossero le sole sedie a disposizione. Indelebili nei ricordi di Nadia sono i volti curiosi e affascinati dall'apprendimento delle ragazze del primo corso nel 1980, con le quali, nel corso degli anni, ha continuato il suo personale cammino di ricerca.

Negli anni, Nadia ha visto il CFP “salire, crollare, scendere, modificarsi”, ma rimanere sempre fedele al suo messaggio di qualità nella formazione; dalla sue vive parole traspare un esempio di Scuola che ha saputo trarre anche dagli insuccessi grandi lezioni di vita per raggiungere infine grandi livelli di preparazione che la differenziano da altre strutture similari sul versante nazionale.

Per Nadia, le parole d'ordine per chi si affacci al mercato del lavoro devono essere organizzazione e ricerca. Organizzazione, per tutto ciò che riguarda la propria attività: dal servizio alla formazione dei collaboratori; ricerca, invece, per restare costantemente al passo con i tempi ed essere sempre avanti rispetto ai *competitor*.
Lavorare puntando all'eccellenza è per Nadia una delle armi vincenti da sfoderare nei confronti della concorrenza, spesso improvvisata e di scarsa qualità.

Dopo 40 anni di attività, Nadia Galli è stata insignita nel 2012 del premio alla Carriera, un riconoscimento istituito da Nennella Santelli, direttrice della rivista di settore “Les Nouvelles Esthetiques”.

AL DI LÀ DEL NASO: LO SAI CHE…?
PROBLEMI DI PELLE

Se la tua pelle ha problemi di acne, la collaborazione medico-estetista risulta vincente.
Non aver cura della tua pelle può infatti causarti:
• pelle ispessita
• presenza di comedoni (punti neri)
• irritazioni
• macchie e cicatrici

Tutti i giorni, mattina e sera, detergi il viso con prodotti non troppo aggressivi, che contenengano:
• sostanze fluidificanti (olio di abete)
• sostanze antibatteriche (propoli)
• sostanze idratanti (camomilla)
• sostanze lenitive (calendula)

Utilizza una crema acida come protezione. Se ti piace il make up, osserva attentamente la composizione del fondotinta o della terra: non deve contenere oli minerali (come paraffina e vaselina) che favoriscono la formazione del comedone e non fanno “respirare” la pelle.
Soprattutto, non andare mai a letto senza un’accurata pulizia di detersione e tonificazione. Applica poi una soluzione contenente ad esempio acido glicolico, così da favorire l’esfoliazione naturale della pelle.
Infine, presta molta attenzione all’esposizione solare, utilizzando adeguate protezioni (filtro UV-A/UV-B superiore al fattore di protezione solare 20). Il sole può infatti aggravare l'acne e, talvolta, i prodotti che si usano per trattarla sensibilizzano la pelle ai raggi solari.

ORNELLA GAMBAROTTO

Imprenditrice, titolare di “Équipe Ornella”

Un nome, un'istituzione. “Équipe Ornella” è fra i saloni di hairstyling più rinomati a livello nazionale. Dalla sede nella centralissima piazza Duomo di Como, il Salone deve la sua nascita e il suo stile all'avanguardia alla titolare, Ornella Gambarotto.

Nativa di Jesolo, concentra fin dall'adolescenza la sua creatività in una fortissima attitudine imprenditoriale. Alle quattro postazioni operative in provincia di Como nel 1971, Ornella aggiunge nel corso degli anni altre unità, fino ad arrivare nella prestigiosa Lugano e, nel 2004, anche nel centro storico di Cantù.

Ornella trasmette a tutta la sua équipe l'amore per la ricerca, la passione per questo lavoro e la propensione alla personalizzazione del servizio, facendolo apparire come una vera e propria consulenza d'immagine individualizzata e specializzata. Grazie a questo lavoro di gruppo, Ornella riesce a stringere collaborazioni di alto livello, con le sfilate della Fashion Week milanese e la kermesse di Miss Italia, nonché con altre iniziative promosse da enti pubblici e privati.

Lo spirito intraprendente di Ornella Gambarotto e il suo carattere imprenditoriale le permettono di raggiungere in breve tempo cariche di prestigio. Diventa infatti presidente del “Comitato per l'imprenditoria femminile” e Consigliere della Camera di Commercio di Como, vice presidente Confartigianato di Como, presidente categoria Benessere Confartigianato di Como, vice presidente regionale settore Benessere Confartigianato e, dal 2007, Cavaliere della Repubblica.

Passione, professionalità, metodo: questi i tre pilastri sui quali si fonda il concetto di formazione che Ornella, quotidianamente, cerca di trasmettere a tutte le sue allieve del CFP. Non solo insegnamenti di tipo tecnico quindi, ma una vero e proprio “studio” sulla cliente.

Per Ornella le nuove generazioni devono “scegliere” questa professione. Nulla deve essere imposto, né dalla scuola, né dalla famiglia. E, soprattutto, non bisogna sottovalutare questo tipo di lavoro pensandolo solo come un'alternativa alla “poca voglia di studiare”. La chiave del successo sta nel continuare a reinventarsi, nella continua ricerca di stimoli da convertire in proposte alla clientela. In un mondo sempre più globalizzato, un consiglio prezioso è quello di viaggiare e conoscere nuove culture e nuovi stili.

Ornella Gambarotto ha pubblicato nel 2009 il libro “Le mie signore - Ciò che le mie clienti mi hanno insegnato della vita”, una raccolta di preziosi aneddoti tratti dai racconti delle sue clienti e da ricordi personali.
Nella conclusione del volumetto sta la sua lezione di vita: “Avevo iniziato da bambina con la rabbia di chi è povero e vorrebbe dunque arricchirsi di denaro e cose; oggi, a conti fatti, posso dire di essermi arricchita due volte, un po' con i soldi (che vanno e vengono) e molto con ciò che la mia esperienza mi ha lasciato dentro”.

AL DI LÀ DEL NASO: LO SAI CHE…?
“PETTINIAMO” TUTTI E CINQUE I SENSI

Ogni qualvolta andiamo a trattare una parte specifica del nostro corpo, è bene riuscire a coinvolgere l’intera sfera sensoriale in un percorso di stimoli ed emozioni.

Ecco quindi alcuni consigli da seguire, ad esempio, quando ci prendiamo cura della nostra chioma e decidiamo così di concedere a tutto il nostro corpo, e alla nostra anima, puri momenti di relax:

• scegliete sempre e solo prodotti a derivazione naturale (argilla, estratti di fiori ed erbe medicali)
• immergetevi nella luce di candele profumate e nell’aroma benefico degli olii essenziali
• avvolgete il vostro corpo nella luce del colore che più si addice alla vostra sfera emotiva
• mettete come sottofondo la musica che più vi rilassa (senza alzare troppo il volume!)
• sorseggiate lentamente un centrifugato di frutta o verdura (carota, sedano, mela, barbabietola), che seguano il ritmo naturale delle stagioni

L’importante è che i profumi, le cromìe, il gusto siano in totale sinergia con il trattamento di bellezza al quale vi siete sottoposte. In questo modo non saranno solo i vostri capelli a trarne beneficio, ma tutto il vostro corpo. E, ancor di più, la vostra anima.

MARIA CRISTINA MERONI

Imprenditrice, titolare di “Estetica Meroni”

Fra le prime allieve a frequentare il corsi di estetica al CFP di Como, Maria Cristina Meroni consegue la Qualifica di estetista nel 1982.

I primi passi nel mondo del lavoro vengono compiuti con il sostegno e l'entusiasmo della sua famiglia. La mamma di Maria Cristina è titolare, a Buccinigo d'Erba, di un'attività di generi vari ed è proprio nel retrobottega che la ragazza decide di iniziare la sua professione di estetista.
Negli anni a seguire, la sua attività cambia diverse sedi in zona e, a cavallo del nuovo decennio, Maria Cristina riesce a coronare il suo sogno di aprire uno spazio accogliente e ben organizzato in via Como, la stessa strada del famoso “retrobottega” della mamma in cui la sua carriera aveva timidamente visto la luce.

Il legame di Maria Cristina con il CFP è molto forte, quasi familiare. Partecipa attivamente a ogni iniziativa organizzata dalla Scuola e ne apprezza il metodo educativo, non solo dal punto di vista tecnico ma anche umano e formativo. Sono molte le neodiplomate che collaborano con Estetica Meroni e “ogniqualvolta accolgo una tirocinante della scuola è come se mi sentissi a casa o facessi qualcosa di importante per la mia famiglia”.

Come molte altre colleghe, Maria Cristina è testimone del grande cambiamento in atto nel settore estetica. Un cambiamento che forse tende ad abusare della tecnologia a discapito di un servizio più artigianale. Sicuramente, però, l'aumento di professionalità e una formazione più attenta sono i punti di forza da tenere saldi in questa realtà così dinamica e costantemente in divenire.

È sulla formazione che Maria Cristina consiglia di puntare alle giovani operatrici estetiche. Ma non solo. Sentire come privilegio quello di poter aiutare le persone a migliorare il proprio aspetto fisico, facendole sentire bene con loro stesse e con gli altri. Ma il primo vero lavoro da fare è quello sul carattere: bisogna essere altruiste e sempre (sempre!) curiose.

AL DI LÀ DEL NASO. LO SAI CHE…?
PRENDERSI CURA DEL PROPRIO CORPO

Si dice che il massaggio sia "scambio di emozioni e sensazioni, non soltanto fra chi lo riceve e chi lo realizza, ma soprattutto fra corpo e mente, fra conscio e inconscio, fra anima e spirito". Ci sono diverse tecniche di massaggio, create per risolvere ogni esigenza: dai metodi che si avvicinano alle discipline orientali, a quelli occidentali, fino alle tecniche riflessogene. Tutte servono per ottenere un miglioramento e creare un'armonia globale del nostro corpo. Solo affidandosi a personale qualificato, tuttavia, si possono ottenere buoni risultati. Ogni persona ha infatti la propria esigenza e il massaggio deve essere assolutamente incentrato sul singolo bisogno particolare. Tuttavia, per ottimizzare il lavoro dell'estetista e raggiungere buoni risultati, è basilare seguire alcune semplici indicazioni:

- *usare frequentemente esfolianti e, quotidianamente, creme idratanti per il corpo*
- *seguire una alimentazione equilibrata*
- *fare attività fisica secondo i propri interessi (palestra, piscina, yoga, passeggiate…)*
- *non dimenticarsi delle attività ludiche e ricreative: leggere un libro, andare a teatro o al cinema*
- *dedicare del tempo a se stessi, programmando delle sedute di bellezza e affidandosi alla propria estetista*
- *non dimenticare mai di sorridere alla vita, assecondando il celebre motto "dando un sorriso si riceve un sorriso"*

ELENA MIGLIAVADA

Imprenditrice, socia titolare di “Benessere da Nadia Galli”

La passione per l'estetica di Elena Migliavada inizia a farsi sempre più forte fin dai tempi dell'Istituto magistrale. Amiche, conoscenti e compagne di scuola capiscono che quella di Elena non è solo curiosità, ma una spinta che potrebbe realizzarsi in una scelta professionale che la porterà al successo.
Da qui la decisione di fare tesoro di una naturale apertura caratteriale e della sua predisposizione alla cura della persona. Elena si iscrive al CFP di Como e, dopo un biennio passato fra laboratorio e lezioni teoriche, nel 1986 ne esce con la Qualifica e un'immediata offerta di un posto di lavoro. Ironia della sorte, Elena inizia a collaborare proprio con una delle sue ex docenti, Nadia Galli, con la quale si instaura da subito un rapporto di fiducia e, ben presto, un legame ancora più forte. Elena diventa infatti la nuora di Nadia Galli.
Ancora forti nella sua mente, i ricordi legati alle lezioni accademiche spingono Elena a continuare a frequentare il CFP seguendo attentamente i corsi di aggiornamento e di crescita professionale, che la aiutano ad apprendere nuove tecniche che la portano a essere sempre più preparata in quella che sente essere la sua vera missione: il benessere delle persone.
È proprio il contatto umano, quella particolare sensazione di regalare attimi preziosi alle sue clienti, che portano Elena ad amare così tanto il suo lavoro.
Da ex allieva, il consiglio di Elena alle studentesse del CFP è quello di concentrarsi sullo studio e non abbandonare mai il percorso di aggiornamento professionale.
Il vero punto di forza è “arrivare oltre la pelle”, coccolando e stimolando il tessuto umano. È compito dell'estetista garantire competenza e instaurare quel rapporto di fidelizzazione che può davvero fare la differenza.

AL DI LÀ DEL NASO. LO SAI CHE…?
AVER CURA DEI TUOI PIEDI

Un buon pedicure fatto da un'estetista ti rende gradevole la giornata. Non prestare attenzione alla cura dei tuoi piedi può invece causarti:
• callosità
• cattiva deambulazione
• problemi alla schiena
• difficoltà a calzare le scarpe

Tutti i giorni fai un pediluvio con sali contenenti:
• tè verde (come defaticante)
• ananas (per il gonfiore)
• burro di karitè (contro la secchezza)

Presta molta attenzione ad asciugare completamente i piedi, per evitare il proliferare di micosi che possono portano alla formazione di screpolature della pelle. Usa una crema idratante ed emolliente a base di estratti vegetali e vitamina E.
Se fai attività sportiva, usa uno spray per catturare il cattivo odore provocato dall'eccessiva sudorazione del piede. E infine, se ti piace lo smalto, utilizza quello semipermanente: rimarrà brillante per un paio di settimane, impeccabile e resistente a tutte le attività della vita quotidiana.

MARUSCA NAVA

Imprenditrice, titolare del “Centro Estetico M”

Un biennio professionale alla scuola BCM di Milano e quattro anni di apprendistato in un centro estetico portano Marusca Nava, nel 1983, alla decisione di diventare “imprenditrice di se stessa”, con l'apertura di un istituto nel paese di origine, Ponte Lambro.

La passione e la dedizione al lavoro concorrono alla nomina di Marusca a presidente di Categoria di Confartigianato Como e a una collaborazione come docente presso il CFP. Il suo messaggio, rivolto alle allieve dei corsi di specializzazione, tocca principalmente quella che è la professione dell'imprenditore in ambito estetico, ossia cosa significhi farsi carico di un'attività in proprio calcolando costi, rischi e, naturalmente, le tante soddisfazioni lavorative e umane.
Tra queste, c’è la consapevolezza del rapporto speciale che si instaura nel tempo con le clienti più fedeli, una sorta di interscambio umano racchiuso fra le pareti accoglienti di una cabina dotata di tecnologie d'avanguardia.
Non sono solo nozioni imprenditoriali quelle che Marusca indirizza alle allieve del CFP, ma un vero e proprio amore verso questa professione che, malgrado le normative che spesso mettono freno alla voglia di fare, necessita di un'accurata e continua formazione per raggiungere il meritato successo.
La ricetta che Marusca Nava indica alle nuove generazioni di operatrici estetiche e future imprenditrici ha essenziali e significativi ingredienti: una solida formazione di base, la spinta a evolversi e a “cambiare nel cambiamento” e, come tocco finale, passione a volontà.

AL DI LÀ DEL NASO. LO SAI CHE…?
LA CURA DEL PIEDE
NON È SOLO SMALTO E BELLETTO!

I piedi sorreggono tutta la figura e necessitano di cure particolari che non devono solamente toccare il lato estetico, ma esaltare anche l'aspetto curativo.

Via libera, quindi, a smalti colorati e scarpe che contribuiscano a esaltare il fascino del piede, ma non dimentichiamo mai le poche, semplici regole per rendere sane le nostre estremità:

• eseguire un buon taglio dell'unghia, un'azione che evita problemi di unghia incarnita e relativi interventi cruenti da parte del chirurgo
• farsi consigliare in merito a problematiche relative all'appoggio e al carico del piede, che si verificano con ispessimento e callosità in alcune zone o rischi alla colonna vertebrale: un semplice plantare (invisibile), realizzato da un ortopedico, evita spesso spiacevoli conseguenze
• non ricorrere mai a metodi "fai da te", soprattutto in caso di patologie particolari come il piede diabetico. Lesioni ed escoriazioni, infatti, faticherebbero a cicatrizzarsi con il grave rischio di incorrere in amputazioni

CATERINA PANZERI

Imprenditrice, titolare di “KP Communication”

Il cammino professionale di Caterina Panzeri nasce da una grande passione per quello che è il settore estetica. Un cammino che dura da più di vent'anni, iniziato con una posizione di *product manager* e sviluppato in maniera esponenziale, con incarichi che vedono ora Caterina alla direzione di aziende che operano nel campo benessere.

Negli anni si focalizza su quella che oramai è diventata una consapevolezza: il suo core business si orienta infatti verso la formazione. Così, le numerose consulenze con le più famose aziende di settore spingono Caterina a investire in un progetto tutto personale.

Nel 2012 inaugura la sua attività, la “KP Communication”, con cui può meglio gestire la formazione a tutto tondo, rendendo la crescita manageriale dinamica e perfettamente in linea con le reali esigenze di mercato.

La medesima passione viene trasmessa nell’attività di docente al CFP, una realtà in cui diventa fondamentale creare sinergie edificanti fra la fase pratica e quella teorica, ovvero tutta quella serie di nozioni che sviluppano la propria coscienza professionale. Il tutto senza dimenticarsi mai dell'aspetto creativo da trasmettere.

Ciò che Caterina più ama del suo percorso come docente CFP è vedere le “sue ragazze” affrontare il mondo del lavoro al meglio, facendo fruttare gli insegnamenti ricevuti e affrontando le sfide professionali col piglio deciso dei veri “imprenditori in erba”.

Caterina descrive con grande entusiasmo questa differenziazione che sta interessando il mercato del benessere. Ormai non basta più essere “solo” una brava estetista: serve soprattutto diventare un'ottima manager.

“È il mercato che oggi ti chiede di avere un occhio attento alla tua struttura dei costi, è il mercato che ti impone di restare all'erta”, afferma. Ed è sempre il mercato che propone modelli organizzativi diversificati dai quali non si può e non si deve prescindere quando si affronta un percorso in ambito estetico.

Caterina non ha dubbi sul consiglio e sull'augurio da dare alle nuove generazioni. Cita Steve Jobs e la sua massima “Stay hungry, stay foolish” (siate affamati, siate folli). Sottolinea inoltre l’importanza di credere con passione nella strada professionale intrapresa, ponendosi continuamente nuovi obiettivi senza mai mollare.

AL DI LÀ DEL NASO: LO SAI CHE…?
COMUNICARE SIGNIFICA CONDIVIDERE

Esiste una profonda differenza fra parlare e comunicare. Spesso, chi parla, si pone su un piedistallo senza preoccuparsi di chi ascolta: comunicare significa invece far capire agli altri il nostro messaggio attraverso parole, immagini e gesti.
Quando dobbiamo gestire situazioni difficili, non possiamo improvvisare un discorso, sperando che qualcosa accada; dobbiamo viceversa comunicare, cioè porci un obiettivo da raggiungere e sviluppare un messaggio che sia chiaro ed efficace e che porti a raggiungere quell'obiettivo. Ascoltare è senza dubbio una delle qualità più importanti e difficili da affinare. Spesso le persone sono sinceramente convinte di essere già perfettamente in grado di ascoltare il proprio interlocutore. Eppure, più che ascoltare, aspettiamo con impazienza che l'interlocutore finisca il proprio turno di parola per controbattere con il ragionamento che abbiamo accuratamente "perfezionato" proprio mentre credevamo di valutare con attenzione. Per comunicare efficacemente è necessario seguire queste semplici regole:
• non concentrarsi troppo su se stessi
• focalizzarsi sul proprio interlocutore
• analizzare il linguaggio non verbale.
Osservare attentamente il linguaggio del corpo permette di migliorare le proprie capacità comunicative. I gesti, il tono della voce, i movimenti, le espressioni del viso: sono tutti segnali che il nostro subconscio inevitabilmente coglie. Essere consapevoli di questi elementi non verbali caratterizza il bravo comunicatore.

La nostra équipe:
i docenti dell’area benessere

Patrizio Moreno Gambarotto

Anna Catelli

Sonia Carnini

Elisabetta Bergamini

Cosimina Pugliese

Tatiana Gigliotti

Elisa Toaiari

Salvatore Bognanni

Gli eventi
del settore benessere

“Young”, Lariofiere, 4 dicembre 2011, backstage della sfilata

“Young”, Lariofiere, 1° dicembre 2012, sfilata

Festa della donna, Casa di cura Le Marcelline

“Eccellenze per competere”, 25 maggio 2011, vincitori del Premio Regionale

“GlocaLake”, 18 maggio 2012, evento sfilata

“L’Italia che cambia: 150 anni di stile ed eleganza”, sfilata-evento, 10 giugno 2011

“Concorso dei mestieri”, Lariofiere, 6 novembre 2011

Sfilata di fine anno, 4 giugno 2012

La Formazione Professionale in Lombardia

IL DOPOGUERRA
Istruzione e addestramento professionale

Nel dopoguerra, nel campo della formazione professionale, normata fino agli anni ’70 dalla legge Fanfani (d.l. n. 264 del 29 aprile 1949), si è assistito allo sviluppo di due percorsi paralleli, di competenza rispettivamente del Ministero della Pubblica Istruzione e del Ministero del Lavoro, con la creazione di un vero e proprio “doppio sistema della formazione professionale”[1].

Gli Istituti Professionali, che dipendono dal Ministero della Pubblica Istruzione, hanno la finalità di formare personale con mansioni di carattere esecutivo in diversi settori professionali, ed erogano corsi di durata variabile con la possibilità di scelta tra oltre duecento qualifiche. Nel 1969, si introduce la maturità professionale e tali istituti vengono di fatto assimilati alle scuole medie superiori.

I Centri di Addestramento Professionale (CAP), strutture formative che dipendono da ordinamenti e risorse del Ministero del Lavoro, gestiti prevalentemente da privati, offrono una formazione tecnica in diversi settori e professionalità. Gli Enti di formazione, il cui finanziamento è normato a partire dal 1951, sono per la maggior parte di emanazione cattolica (circa il 70%) o promossi dalle associazioni sindacali, dalle associazioni di categoria o Enti aziendali veri e propri.

Nascono in quegli anni ENAIP (fondata dalle ACLI nel 1951), IAL (ente di Formazione della CISL, 1955), ECAP (CGIL, 1953), ENFAP (UIL, 1958), ENFAPI (Confindustria, 1969), oltre a numerosi altri soggetti espressione delle forze sociali, produttive e associazionistiche.

Lo Stato opera direttamente attraverso tre Enti pubblici dipendenti del Ministero del Lavoro: INAPLI (Istituto nazionale per l’addestramento e il perfezionamento dei lavoratori dell’industria), ENALC (Ente nazionale per l’addestramento dei lavoratori del commercio), INIASA (Istituto nazionale per l’istruzione e l’addestramento nel settore artigiano) che all’atto della loro soppressione, nel 1972, hanno sul territorio nazionale una presenza caratterizzata da oltre 300 Centri di Formazione che occupano circa 6mila addetti.

I corsi sono in larghissima prevalenza di prima formazione, rivolti ai giovani fino ai 18 anni e si articolano in quattro annualità (dall’addestramento, titolo previsto in uscita al primo anno, al perfezionamento, conseguito a conclusione della quarta annualità).
Si crea in questo modo un parallelo sistema di prima formazione, laddove i percorsi di addestramento sono più professionalizzanti e tecnici dei percorsi di istruzione, rispondendo in modo più diretto alle esigenze del mercato del lavoro di avere manodopera qualificata e, al contempo, alle aspettative di un’utenza interessata ad apprendere un mestiere. L’attività addestrativa ha carattere specialistico, perché “deve tendere a far acquisire una specifica qualificazione professionale” in corrispondenza a un “mestiere determinato” (circ. minist. n. 36 del 6 maggio 1957).

Il ventennio postbellico è caratterizzato da profondi cambiamenti nel tessuto produttivo e nel mercato del lavoro, con una necessità di progressiva e veloce trasformazione delle competenze e dei saperi tecnici. L'aggiorna-

mento e la qualificazione professionale diventano quindi esigenza sociale, che si manifesta attraverso richieste e rivendicazioni del sindacato. Nel 1955 viene pubblicata la legge che disciplina l'apprendistato (l. n. 25 del 19 gennaio 1955): essa istituisce i corsi complementari per la formazione teorica degli apprendisti e lascia al datore di lavoro la responsabilità della formazione pratica.

Le rivendicazioni del sindacato negli anni 1972-1973 confermano l'importanza della formazione attraverso il riconoscimento, nei rinnovi contrattuali del settore metalmeccanico, delle "150 ore" per il diritto allo studio, una forma individuale e autonoma di affermare il diritto all'istruzione e all'arricchimento culturale durante l'intero arco della vita lavorativa. Tale istituto viene utilizzato soprattutto per il recupero dell'obbligo scolastico, con un ruolo importante esercitato dalle strutture formative nell'organizzazione dei corsi promossi in collaborazione con le scuole medie inferiori.

GLI ANNI SETTANTA E OTTANTA
La cultura professionale tra Nazione e territori

Il trasferimento alle Regioni delle funzioni amministrative sull'Istruzione artigiana e professionale

È del gennaio 1972 il primo decreto che delega alle Regioni a statuto ordinario le funzioni amministrative legate alla "istruzione artigiana e professionale", in attuazione di quanto previsto dall'art. 117 della Costituzione; vengono pertanto ricondotte alle Regioni la gestione e l'organizzazione delle attività erogate dai CAP e dagli Istituti professionali. Le Regioni acquisiscono quindi le funzioni di programmazione dell'offerta formativa, erogazione dei finanziamenti, controllo e vigilanza sulle attività svolte.

Dal 1972 al 1977 si susseguono atti normativi finalizzati a dare attuazione a tali deleghe. Alle Regioni competono le funzioni riguardanti tutte le attività formative: "i servizi e le attività destinate alla formazione e al perfezionamento, alla riqualificazione e all'orientamento professionale per qualsiasi attività professionale e per qualsiasi finalità, compresa la formazione continua, permanente, ricorrente e quella conseguente a riconversioni di attività produttive, a esclusione di quelle dirette al conseguimento di un titolo di studio o diploma di istruzione secondaria superiore, universitaria o postuniversitaria; la vigilanza sull'attività privata di istruzione artigiana e professionale" (d.l. n. 616 del 24 luglio 1977, art. 35).

Dall'addestramento alla Formazione Professionale (FP)

La FP ha il compito di alimentare il mercato del lavoro territoriale e, per sua natura, si intreccia con il tessuto produttivo locale, ereditando e valorizzando le tradizioni, così come adeguandosi ai cambiamenti (anticipandoli, se possibile); la sua vocazione territoriale ha portato i legislatori della Costituente a ricondurla tra le materie di pertinenza legislativa regionale.

Esistono però aspetti che riflettono necessità comuni a livello nazionale ed europeo: i titoli, la loro spendibilità e riconoscimento, i repertori delle figure professionali, la strutturazione dei percorsi, le modalità di certificazione

e il riconoscimento dei titoli in ambito nazionale ed europeo. Da qui l'importanza di un inquadramento nazionale che avviene in Italia attraverso la legge quadro nazionale promulgata nel 1978.

La legge n. 845 del 21 dicembre 1978 introduce dunque un profondo e radicale cambiamento culturale: il passaggio dall'addestramento alla "formazione ed elevazione professionale" finalizzata a "rendere effettivo il diritto al lavoro e alla sua libera scelta" e a "favorire la crescita della personalità dei lavoratori attraverso l'acquisizione di una cultura professionale".

I quattro elementi che la legge quadro evidenzia stabiliscono i principi della successiva evoluzione del sistema italiano della formazione professionale:
- "La formazione si intende rivolta a tutti i settori produttivi e a qualsiasi professione nell'ottica di una formazione permanente che tenda a favorire l'occupazione in armonia con il progresso scientifico e tecnologico".
Si passa dal concetto di addestramento a quello di formazione del giovane nel suo complesso, non più solo tecnicismo ma anche evoluzione culturale e conoscenza delle norme che regolano il lavoro. Il lavoratore, non più inteso come esecutore di mansioni ma come depositario di cultura professionale, svolge un ruolo attivo e creativo in ogni ambito.
La FP diventa un valore e una opportunità estesa a tutti gli ambiti professionali di qualsiasi livello e complessità con l'obiettivo di accompagnare l'evoluzione del mercato del lavoro al modificarsi dei saperi e delle competenze da questo richieste.
- Soggetti pubblici e soggetti convenzionati che operano in sinergia sul territorio.
L'articolo 5 prevede la presenza di strutture pubbliche e di soggetti convenzionati "che siano emanazione delle organizzazione dei lavoratori (…) o di associazioni con finalità formative e sociali o di imprese e loro consorzi o del movimento cooperativo".
Viene sancita la dualità tra sistema pubblico e sistema privato convenzionato. Quest'ultimo deve rispondere a importanti requisiti, tra i quali, primo ed essenziale, il non perseguire scopo di lucro, assicurando l'idoneità di strutture e attrezzature e garantendo il controllo sociale delle attività.
- La partecipazione degli Enti locali e delle Associazioni di categoria e rappresentanze sociali nella gestione delle attività formative.
La legge quadro ribadisce in più passaggi l'importanza della continuità degli interventi formativi e della loro programmazione con il tessuto sociale e produttivo dei singoli territori.
- Alle Regioni è attribuito un importante ruolo programmatorio attraverso i Piani pluriennali e i Piani annuali di attuazione, con l'obiettivo di assicurare la coerenza dell'offerta formativa con "le prospettive dell'impiego nel quadro della programmazione economica nazionale e regionale (…) in relazione a sistematiche rilevazioni delle esigenze dell'evoluzione dell'occupazione".

Le Regioni stabiliscono inoltre gli indirizzi della pianificazione didattica, che dovrà assicurare brevità ed essenzialità dei percorsi. Viene strutturata secondo questi principi una programmazione modulare, articolata in cicli,

che prevede l'alternanza di esperienze di lavoro e tiene conto dei "livelli scolastici di partenza e dell'esperienza professionale degli allievi".
Alle Regioni vengono quindi riconosciute funzioni legislative come pure compiti di programmazione, controllo e verifica delle attività. Acquisiscono anche un importante ruolo attuativo e gestionale. Con la legge quadro i tre Enti pubblici nazionali erogatori (INIASA, ENALC e INIAPLI) vengono definitivamente liquidati; strutture e personale sono pertanto trasferiti alle rispettive Regioni di pertinenza.

La Formazione Professionale in Regione Lombardia

La Regione Lombardia crede da subito fortemente nella FP e nel decentramento istituzionale; l'assessore Filippo Hazon si impegna per realizzare un vero e proprio sistema di formazione regionale, caratterizzato dalla presenza su tutto il territorio lombardo dai Centri di Formazione Professionale (CFP), che operano in modo integrato con il sistema dell'istruzione e in alcuni settori, soprattutto artigianali, a sostituzione di quest'ultimo.
Hazon, già con la legge regionale n. 93 del 1975, disciplina le competenze della Regione e degli Enti locali e interviene a definire i modi e i tempi della programmazione e della gestione delle attività formative.
La Regione Lombardia, con la legge n. 95 del 7 giugno 1980 coglie e norma gli orientamenti della legge quadro nazionale 845/1978:

Art. 2
"La formazione professionale costituisce un servizio di interesse pubblico ed è strumento della politica attiva del lavoro. Essa ha per scopo di contribuire alla crescita della personalità dei lavoratori attraverso l'acquisizione di una cultura professionale e di rendere effettivo l'esercizio del diritto al lavoro, favorendo l'occupazione, la produzione e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, in armonia con il progresso scientifico e tecnologico, nel quadro degli obiettivi della programmazione economica e del piano regionale di sviluppo".

Art. 3
"A tal fine la Regione attua, con la partecipazione degli Enti locali, un sistema di formazione continua e permanente atto ad assicurare le conoscenze teoriche e pratiche relative ai vari ruoli professionali in ogni settore produttivo, sia che si tratti di lavoro subordinato, di lavoro autonomo, di lavoro associato, di attività professionali libere".

La programmazione:
contenuti e struttura dei percorsi di prima formazione

Il sistema della FP nella seconda metà degli anni settanta è caratterizzato da una estrema disomogeneità e polverizzazione. L'Indagine sui Centri di Formazione Professionale[2], pubblicata sui "Quaderni" della Regione Lombardia nel settembre 1977, rileva l'assenza di qualsiasi forma strutturata di programmazione ma "uno sviluppo spontaneo dei corsi su iniziativa dei singoli Centri", privo quindi di una reale analisi territoriale che colga al meglio le esigenze socio-economiche del territorio.
Dalla medesima indagine si evidenzia un collegamento

casuale e disorganico con il mondo del lavoro, che sicuramente non ha i caratteri di sistematicità, continuità e omogeneità utili a una valutazione dei bisogni di forza-lavoro e a una conseguente pianificazione delle attività formative.

Le norme introdotte dalla Regione Lombardia prevedono la "gestione sociale della FP"[3], che viene attuata attraverso l'istituzione dei "Comitati di gestione", poi denominati "Comitati di controllo sociale", con lo scopo di rappresentare un momento di contatto e integrazione tra "le componenti interne, le istituzioni locali e le forze sociali". A partire dai singoli CFP, dunque, la normativa regionale prevede la creazione di una rete di contatto territoriale utile alla rilevazione dei fabbisogni formativi per le aziende.

Inoltre, "la Regione istituisce e promuove iniziative di osservazione permanente del mercato del lavoro" (l. r. 95/1980, art. 8) attraverso l'introduzione degli Osservatori territoriali del mercato del lavoro e dei Centri per l'innovazione tecnico educativa (CITE), che svolgono funzione di supporto nell'arricchimento delle metodologie didattiche oltre che di promozione di iniziative di orientamento professionale sui territori.

Le Province, su base territoriale, sono tenute a elaborare il "Piano provinciale triennale della formazione professionale", che contiene progetti e interventi da realizzare, volume e necessità di finanziamento, definite avvalendosi degli Osservatori territoriali del mercato del lavoro. Contenuti e finalità dei programmi provinciali confluiscono nei Piani regionali pluriennali e nel Piano annuale della FP.

Viene quindi strutturato dalla normativa lombarda un sistema in cui Regione ed Enti locali hanno un importante ruolo per la programmazione del sistema della FP: entrambi intervengono attraverso i Piani nella declinazione dei contenuti della formazione, nella definizione degli obiettivi formativi, nonché nella determinazione di caratteristiche e localizzazione dei CFP, sia per quelli dipendenti dalla Regione che per quelli convenzionati.

La Regione stabilisce i contenuti della formazione e le metodologie attraverso gli "Indirizzi della programmazione didattica", che determinano:
- i contenuti delle iniziative di formazione
- i livelli di apprendimento previsti in esito ai percorsi
- le materie di insegnamento e i periodi di alternanza
- le modalità di svolgimento delle prove finali.

Già prima della promulgazione della legge regionale, nel novembre del 1977, vengono pubblicati gli "Ordinamenti didattici della prima formazione", che definiscono i profili professionali, l'articolazione dei programmi delle discipline di insegnamento, il quadro orario (annuale), oltre a delineare i titoli di studio e i requisiti professionali richiesti per l'insegnamento.

Gli Ordinamenti didattici rispondono all'esigenza di sistematizzare un'attività formativa che, al momento del trasferimento delle competenze alle Regioni, non presentava "nessun canovaccio iniziale, alcun programma, regola o direttiva" e dove "ciascun corso poteva avere la durata, i contenuti e lo svolgimento più libero e assolutamente autonomo"[4].

I programmi ministeriali nazionali in vigore prima del 1972 erano completamente disattesi in ragione di una necessità di adeguamento alla realtà produttive locali e di flessibilità dei percorsi formativi.

La estrema polverizzazione delle iniziative formative necessitava di "un intervento tendente a rendere unitario il sistema didattico su tutto il territorio lombardo e che, pure nella necessaria sperimentazione capace di sollecitare il meglio di tutti i contributi, persegue due obiettivi fondamentali:
- raggiungere per tutti gli allievi il massimo di conoscenza culturale, civica, scientifica e di capacità critica
- raggiungere per tutti gli allievi il massimo possibile di professionalità"[5].

Gli Ordinamenti definiscono i settori professionali e le qualifiche, i cicli formativi e relativi programmi didattici; descrivono per la prima volta i profili professionali intesi come "obiettivi minimi, professionali e culturali da raggiungere al termine del percorso formativo"[6]; sono elaborati in coerenza con il mercato del lavoro, la contrattualistica del lavoro e con le direttive comunitarie europee.

I percorsi formativi iniziali, diurni e serali, si articolano su due annualità: il primo anno, caratterizzato da polivalenza settoriale e interdisciplinarietà, ha una specifica finalità orientativa alla scelta della qualifica; il secondo anno di qualificazione, inteso come "progressivo avvicinamento" al titolo specifico, si caratterizza per una maggiore presenza di contenuti professionalizzanti e una riduzione delle discipline culturali, a favore di quelle professionalizzanti.

Gli Ordinamenti stabiliscono inoltre il monte ore annuale e la strutturazione delle discipline: le materie comuni (educazione culturale e storica e cultura scientifica), le discipline specifiche e le discipline libere. Il 10% del monte ore della formazione è lasciato invece alla libera programmazione dei CFP.
La diversità dei settori professionali e dei territori, l'evoluzione dei contenuti e delle tecnologie in ambito professionale, il contesto legislativo e il mercato del lavoro in rapida evoluzione fanno sì che gli Ordinamenti didattici siano concepiti fin dall'origine in "movimento"[7], destinati cioè a repentini aggiornamenti e a modifiche sostanziali.

La programmazione è intesa come sperimentale e transitoria, soprattutto in vista della programmata riforma della scuola che dovrà puntare a elevare l'obbligo di istruzione, implicando dunque una probabile diversa strutturazione dei percorsi di formazione: "la formazione professionale prevista dagli Ordinamenti didattici si sforza di collocarsi in un'ottica non di parallelismo rispetto alla scuola statale, ma di integrazione rispetto alla stessa, secondo un'ottica di uscita e rientro nel canale scolastico"[8].

In previsione di percorsi più brevi, vengono valorizzati principi di modularità e polivalenza e questo, oltre che per adattarsi a un sistema scolastico prossimo al cambiamento, risponde all'obiettivo di formare i giovani ad ambiti professionali più ampi delle singole qualifiche, in modo da renderli lavoratori pronti e flessibili alla mobilità verticale e orizzontale che il mercato del lavoro sempre più insistentemente richiede.

I Centri di Formazione Professionale: organizzazione e deleghe

Elemento distintivo e punto di forza del sistema della FP regionale è un marcato pluralismo, che prevede in modo integrato strutture pubbliche e private, espressione di Enti locali, forze sociali, sindacali e produttive o di associazioni di carattere religioso o sociale.

All'inizio degli anni ottanta, il sistema regionale della FP comprende 154 strutture che, complessivamente, erogano 2.225 corsi e formano 37.817 allievi[9].

I CFP sono così rappresentati:
- 8 a gestione diretta da parte della Regione Lombardia, in virtù della loro rilevanza tecnico-formativa e del carattere sovraregionale dell'utenza (6 CFP alberghieri e 2 CFP nell'area metropolitana di Milano);
- 33 delegati, soggetti pubblici la cui gestione amministrativa è delegata ai Comuni, ma le cui attività sono determinate dalla Regione (tra cui il CFP di Como);
- 24 già operanti alle dipendenze dei Comuni e di altri Enti locali;
- CFP convenzionati, soggetti privati che operano in virtù di una convenzione con la Regione Lombardia e devono rispondere a requisiti relativi al soggetto gestore, all'idoneità di strutture, all'efficienza dell'organizzazione e alla qualità dei risultati dell'attività svolta.

Nell'ambito degli Enti convenzionati:
- 17 sono dipendenti da Enti di associazioni sindacali e imprenditoriali;
- 58 sono emanazione di associazioni senza scopo di lucro che hanno per fine la formazione professionale;
- 14 sono dipendenti da Enti morali.

5.861 sono i lavoratori censiti nel sistema della FP, di cui 4.141 con contratto a tempo pieno e indeterminato; i dipendenti pubblici assunti a tempo indeterminato in Regione ed Enti locali sono 1.837.
La giovane età dei docenti, la precaria condizione occupazionale di alcuni, la necessità di adattamenti continui all'evoluzione tecnologica e la mancata definizione di fasce omogenee di mansioni e titoli per l'insegnamento generano una certa debolezza del sistema e mettono in evidenza un significativo fabbisogno di formazione e aggiornamento.

Obiettivo della Regione Lombardia è quello di costituire una rete di "unità formative polivalente, pubblica e pluralista", con necessità di rafforzamento dei contatti con la scuola e con il mercato del lavoro e di formazione e di aggiornamento del personale docente.

La nuova strutturazione del sistema tende quindi a una riorganizzazione su diversi fronti: gestionale, amministrativo, programmatorio e metodologico.
A livello finanziario viene introdotto il modello della rendicontazione, che riguarda Enti delegati ed Enti convenzionati e li impegna alla consuntivazione annuale delle spese sostenute.
L'erogazione dei finanziamenti pubblici avviene attraverso preventivi e rendiconti annuali, riferiti alle diverse categorie di spesa, definiti a livello regionale e validi per tutti i CFP convenzionati, che si avvalgono, nel confronto con la Regione, delle proprie sedi di coordinamento regionale.

Al fine di potenziare e valorizzare il ruolo dei CFP convenzionati, vengono riconosciute e finanziate le sedi regionali degli Enti più rappresentativi, che diventano gli interlocutori diretti della Regione e degli Enti locali per la programmazione e lo sviluppo del sistema.
Gli Enti regionali, coerentemente con la propria ispirazione e gli orientamenti socio-politici e culturali, partecipano attivamente al confronto con la Regione per l'adeguamento della programmazione didattica dei CFP e contribuiscono, in modo rilevante, allo sviluppo del sistema regionale di FP, attraverso la promozione di significative azioni di formazione e aggiornamento del proprio personale e la valutazione dell'efficienza e dell'efficacia dei propri CFP.

Diventano inoltre promotori del dibattito culturale in tema di FP, sia in ambito regionale che nazionale ed europeo, anche attraverso specifiche pubblicazioni che si affiancano alla collana dei "Quaderni" della Regione Lombardia: in particolare ENAIP, già titolare della storica rivista "Formazione e Lavoro", pubblica a partire dal 1976 la rivista bimestrale "Strumenti di Lavoro", il cui numero 0 è titolato "Movimento operaio, Mercato del Lavoro e Formazione Professionale" e, dal 1984, la rivista semestrale "Skill - Teorie ed esperienze sulla formazione", stampata fino al 2007.
Gli Enti regionali cesseranno d'avere un finanziamento specifico con l'introduzione del finanziamento a parametro, ora formazione allievo.

GLI ANNI NOVANTA
L'Europa, l'Italia, la Lombardia

All'inizio degli anni novanta si assiste in Italia e in Europa alla più significativa crisi economica dal dopoguerra, con un drastico aumento del fenomeno della disoccupazione, anche di lunga durata. Tale situazione porta le politiche europee e nazionali a intensificare e sviluppare interventi normativi a favore dell'occupazione e dei servizi per il lavoro, con ampie ricadute sul sistema dell'istruzione e della FP.
Sul piano comunitario le linee guida del cambiamento sul tema della promozione dell'occupabilità vengono lanciate con il Libro Bianco di Jaques Delors pubblicato nel 1993 e, successivamente, con il libro bianco "Insegnare e apprendere, verso la società conoscitiva", del 1995.

Crescita, competitività e occupazione sono le linee guida ispiratrici del libro di Delors, che ha come focus centrale il tema della disoccupazione e punta alla creazione, entro il 2000, di 15 milioni di nuovi posti di lavoro. L'istruzione e la formazione professionale sono considerate tra le strategie vincenti per raggiungere tale traguardo.

Delors, e ancora di più Cresson e Flynn, nel 1996, in occasione dell'"Anno della formazione lungo tutto l'arco della vita", pongono l'attenzione su alcuni obiettivi prioritari:
- l'innalzamento del livello della conoscenza e lo sviluppo della cultura generale, necessari nel contesto di una società dell'informazione, in cui i rapidi cambiamenti delle caratteristiche del lavoro e dell'organizzazione della pro-

duzione richiedono ai lavoratori adattabilità e flessibilità
- l'incremento dell'istruzione e della formazione permanente e continua nella logica di passaggi e scambi tra il mondo del lavoro e il mondo della formazione lungo l'intero corso della vita
- l'incentivo alla mobilità dei lavoratori e degli studenti in ambito europeo, attraverso la riconoscibilità e la spendibilità dei titoli posseduti e delle competenze maturate.

Queste sollecitazioni dettano i principi dei numerosi e articolati interventi normativi degli anni novanta in tema di occupazione, lavoro e formazione professionale.
Il Patto per il lavoro del settembre 1996 riporta, quali principali finalità: “innalzare complessivamente il livello di scolarità dal punto di vista quantitativo e qualitativo, (…) creare le condizioni per assicurare continuità di accesso alla formazione per tutto l'arco della vita, anche in relazione alle trasformazioni del contesto competitivo”.

Ci si orienta a una “personalizzazione degli interventi formativi”, che implica una “ridefinzione organica dell'impianto complessivo del sistema di istruzione e formazione”, e l'incentivazione di “diverse modalità formative”, tra cui l'alternanza di formazione e lavoro e l'apprendistato. Vengono sollecitate le iniziative che possano supportare i giovani e i lavoratori nel comporre percorsi individuali e personalizzati di formazione, che prescindano dagli schemi identificati nel sistema scolastico-formativo tradizionale e possano essere strutturati attraverso strumenti, metodologie ed esperienze diverse.

Al sistema della formazione si chiede inoltre di sviluppare un “rapporto costruttivo e dinamico con il mondo del lavoro”, con una forte crescita della formazione post-obbligo e post-secondaria, che dovrà essere caratterizzata da elevata professionalità tecnica, valenza culturale e, soprattutto, raccordo con il sistema delle imprese, da realizzarsi in via prioritaria attraverso la promozione di stage a carattere orientativo e formativo.

Anche sulla base di queste esigenze, viene strutturata la riforma del mercato del lavoro operata con il pacchetto Treu (d.l. n. 196 del 4 giugno 1997), un insieme di misure per contrastare la disoccupazione.
La legge Treu ha portato profonde modifiche al mercato del lavoro, attuando e rinnovando direttamente alcuni istituti quali l’apprendistato, i tirocini formativi/lavorativi, il lavoro interinale, e ha inoltre orientato la legislazione in materia di lavoro e formazione negli anni successivi.

Sul riordino del sistema della FP interviene in modo particolare l'art. 17, i cui decreti attuativi arriveranno a essere operativi solo nel decennio successivo. La norma prevede la trasformazione dei CFP in Agenzie formative, in grado di: offrire una pluralità di servizi integrati al fine di dare continuità tra formazione e servizi per il lavoro; integrarsi con le istituzioni scolastiche e i servizi per il lavoro; rilanciare l'apprendistato come canale di formazione e il tirocinio come strumento di orientamento e opportunità di conoscenza del mercato del lavoro.
Le indicazioni normative anticipano l'evoluzione futura del sistema di istruzione e formazione e, assieme al tema della certificazione delle competenze e la formazione continua dei lavoratori, ripren-

dono in pieno le linee guida degli orientamenti dell'UE.

Le politiche attuate nel corso degli anni novanta non hanno portato però nell'arco del decennio a risultati significativi per il Paese. Ancora a dicembre 1998, la Relazione congiunta sull'Occupazione presentata al Consiglio europeo di Vienna riporta uno dei tassi più elevati in Europa di disoccupazione di lunga durata[10].

Per questo motivo, il Piano per lo sviluppo e l'occupazione dello stesso anno dedica ancora grande attenzione alla formazione delle risorse umane, in quanto elemento sostanziale dello sviluppo socio-economico. In particolar modo sottolinea:
- la necessità di innalzare a livello europeo l'obbligo formativo a 18 anni
- l'estensione dei tirocini in tutti i percorsi formativi e lo sviluppo della formazione degli apprendisti
- lo sviluppo e l'intensificazione di percorsi formativi di alta qualificazione
- lo sviluppo della formazione superiore integrata e dell'Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS). La prima sperimentazione di questi ultimi avviene proprio nel 1998, con l'avvio di oltre 200 corsi.

La produzione normativa in materia di occupazione si intensifica nella seconda metà del decennio. Il tema generale di fondo è la necessità di promuovere misure e servizi di politiche attive, al fine di passare da una situazione di intervento ex post sul fenomeno della disoccupazione (politiche passive) a un obiettivo di prevenzione, da concretizzarsi attraverso misure di politica attiva, di riqualificazione, di incentivazione e di accompagnamento all'inserimento lavorativo.

In questo contesto, nel dicembre 1997 si colloca una voluta profonda riforma dei servizi per l'impiego, con il decentramento delle competenze alle Province; la legge di riforma ha l'obiettivo, da un parte, di migliorare l'integrazione tra formazione, orientamento e politiche per l'impiego e, dall'altra, il potenziamento degli strumenti e dei sistemi informativi atti a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il Fondo Sociale Europeo negli anni Novanta

Gli anni novanta sono caratterizzati da un ampio ricorso della FP regionale al Fondo Sociale Europeo (FSE), il più importante strumento finanziario di promozione delle politiche occupazionali messo a disposizione dall'Unione europea. Istituito nel 1958 a favore dello sviluppo delle risorse umane e della mobilità geografica dei lavoratori, è intervenuto su diversi obiettivi comunitari, attivando molteplici azioni incentrate sulla formazione professionale.
Al FSE si attinge, in particolar modo, per la formazione post diploma e per le situazioni di svantaggio. Ingenti risorse finanziarie vengono destinate ad azioni rispondenti a fabbisogni prioritari identificati dalla Comunità come obiettivi, in accordo con le Regioni e gli Stati nazionali, e contenuti nelle decisioni del Consiglio d'Europa[11].
Enti di formazione nazionali, articolati con una presenza anche nelle singole Regioni, sono riconosciuti come "Enti paritetici sociali" e partecipano a fianco delle Regioni all'utilizzo delle risorse di FSE; fino al termine degli

anni ottanta operano direttamente con la Comunità europea per la gestione di progetti finanziati dal FSE.

Rilevanti sono le iniziative promosse da ENAIP in ambito regionale rivolte a giovani qualificati, diplomati, laureati e nel settore del disagio sociale (disabili, detenuti, pazienti psichiatrici, drop-out) che, con il coinvolgimento di enti e associazioni locali, creano un confronto metodologico e didattico per la FP, oltre che lo scambio di “buone prassi ” per i formatori e gli studenti nell’ambito di un significativo partenariato in Europa.

Al 1988 risale una importante riforma del FSE, con l’introduzione dei Programmi Operativi (PO) promossi dalle Amministrazioni degli Stati membri per la definizione dei contributi e delle azioni da finanziare. I PO possono essere presentati dalle autorità nazionali (il Ministero del Lavoro) e/o regionali e determinano, attraverso la loro articolazione in sottoprogrammi, misure e assi, la strutturazione delle iniziative e dei progetti ammissibili al finanziamento; da tale data non è più consentito agli Enti l’accesso diretto al FSE, tranne che per i progetti strategici e le iniziative ritenute di rilevante valenza europea[12].

La Regione Lombardia è collocata all’interno dell'Obiettivo 3 dell’UE (unifica gli Obiettivi 3 e 4 nella programmazione 1989-1993), che identifica le aree dove risultano prioritari interventi a sostegno dell’occupazione, con attenzione, nello specifico, ai seguenti target:
- disoccupati di lunga durata
- giovani inoccupati
- persone a rischio di esclusione o fasce deboli

Si promuove inoltre lo sviluppo delle pari opportunità sul mercato del lavoro e il rafforzamento dei sistemi di formazione e impiego. Vengono finanziate anche attività di formazione professionale, associate all’attività di orientamento/riorientamento e incentivi alla creazione di posti di lavoro.

Durante il periodo 1994-1999, la maggior parte (circa il 44%) delle risorse, complessivamente pari a 751 miliardi di lire, viene destinata alla promozione della formazione iniziale e all’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, con azioni rivolte a drop-out, giovani con contratto di formazione e lavoro, giovani inoccupati e alla formazione tecnica post diploma[13].
In questo periodo si assiste alla partecipazione diretta da parte delle Province alla gestione di attività attraverso il FSE, con azioni in particolar modo rivolte ai soggetti deboli del mercato del lavoro, interventi per le pari opportunità, svantaggiati sociali, drop-out e sviluppo delle politiche attive del lavoro.

Le Agenzie formative pubbliche e convenzionate, in coerenza con la programmazione regionale, promuovono diversi corsi di FSE per la formazione post diploma, la formazione superiore e permanente, la promozione delle pari opportunità nel mercato del lavoro, rivolti sia a giovani in cerca di una prima occupazione, sia a persone disoccupate.

Lungo tutto il decennio (1990-2000), diversamente da

quanto richiesto dagli orientamenti europei, in Lombardia non si sviluppa la formazione/aggiornamento rivolta ai lavoratori dipendenti. Alla fine della programmazione 1994-1999, infatti, l'area della formazione continua del FSE ha un indice di efficienza realizzativa pari solo al 16%[14].

Diversi nuovi programmi vengono promossi in ambito europeo in coerenza con gli obiettivi del Libro Bianco e riguardano iniziative per l'occupazione e per l'adattamento del mercato del lavoro ai mutamenti industriali. Tra questi, nel 1994, viene istituito il Programma Leonardo da Vinci, finalizzato a promuovere l'integrazione dei sistemi di FP negli Stati membri dell'Europa con il duplice obiettivo di migliorare la qualità della formazione e di favorire la mobilità degli studenti e degli operatori coinvolti nei processi formativi.

Negli anni novanta, Tangentopoli esplode anche in Regione Lombardia e colpisce anche l'assessorato alla FP con il coinvolgimento diretto dell'assessore e di qualche dirigente e funzionario dell'assessorato stesso. Alcune Agenzie di formazione, che avevano approfittato delle rilevanti risorse economiche messe in campo dal FSE, sono costrette a chiudere la propria attività.

Il sistema della Regione Lombardia e la via al decentramento

Il processo di delega alle Province in materia di FP, avviato già nel corso degli anni ottanta, diventa cogente con il decreto n. 142/90 sulle autonomie degli Enti locali. Il dibattito aperto in Regione mette in luce la necessità della distinzione di due livelli di governo: un governo dell'offerta di formazione professionale a livello regionale e un governo della domanda di lavoro a livello locale.

Le Province, rappresentando per loro natura un ruolo istituzionale radicato nella realtà territoriale, devono essere in grado di declinare la programmazione regionale rispetto ai fabbisogni e alle richieste dei tessuti produttivi e delle utenze sui singoli territori. Alle Regioni spetta, d'altro canto, il compito di indicare gli obiettivi strategici, di definire il quadro normativo, la programmazione e i criteri di finanziamento.

Durante il convegno del novembre 1993 dedicato a "La riorganizzazione del sistema lombardo di Formazione Professionale", promosso dal Coordinamento degli Enti di formazione professionale aderenti alle associazioni CENFOP (CIPA-AT, ENAIP Lombardia, ENFAP UIL e IAL CISL) e CONFAP (CIOFS, CNOS-FAP, Fondazione L. Clerici, ELFAP e Consorzio scuole lavoro) con l'adesione di ENFAPI e la partecipazione dell'assessore regionale Guido Galardi, delle parti sociali e delle Amministrazioni provinciali, viene messa in luce da più di un relatore l'opportunità di distinzione dei compiti amministrativi e di controllo/vigilanza dalle competenze di gestione, con il principale obiettivo di evitare sovrapposizioni di ruoli e funzioni.

Si richiede da un lato un rafforzamento delle capacità di governo da parte dei soggetti istituzionali (Regione e Province), dall'altro un grosso salto di qualità in senso

“imprenditivo” da parte dei soggetti gestori, nella logica di rafforzare un sistema aperto a caratterizzazione mista pubblico-privata.

Viene posto il problema di un diverso governo dei CFP pubblici delegati i quali, una volta trasferiti alle competenze provinciali, richiederanno una revisione strutturale e organizzativa. Si conferma l'idea di strutture formative come Centri polifunzionali (l’anticipazione dell’Agenzia) in grado di avere un ruolo attivo anche nella dinamica domanda-offerta di lavoro, svolgendo attività di informazione e di orientamento, secondo un modello di grande autonomia e flessibilità funzionale.

Dal Convegno del 1993 emergono osservazioni interessanti anche in relazione al sistema di “convenzionamento”: viene avanzata l'ipotesi di ampliare il sistema della FP con il riconoscimento di altri CFP, ma anche di garantirne la continuità e la trasparenza attraverso la creazione di un albo dei soggetti abilitati a erogare servizi di formazione professionale, la cui idoneità possa essere valutata in base alla rispondenza a standard definiti di qualità delle strutture, del personale, dei prodotti e dei processi organizzativi.

Viene descritto in nuce l'attuale modello dell'accreditamento, così come, parallelamente, si richiede una forma di finanziamento a parametro (costo orario per ogni ora di formazione erogata), sistema peraltro già applicato per il finanziamento dell’attività di FSE, oltre a una valutazione dei livelli di efficienza ed efficacia raggiunti dai CFP, superando quindi il modello di rendicontazione annuale per categoria di spesa, cosiddetto “piè di lista”.

Queste riflessioni, emerse in un momento di grande fermento alla vigilia dell'avvio del processo di delega, rivelano come le caratteristiche che saranno proprie del sistema di FP negli anni 2000 (accreditamento, parametri orari di finanziamento, monitoraggio dei risultati) erano già auspicate da tempo, nell'ottica di una evoluzione in termini di qualità e dinamicità dei servizi offerti e dell'organizzazione complessiva.

Tra le richieste degli Enti di formazione del 1993 c’è anche una evidente esigenza di integrare le risorse del Piano con le risorse del FSE, che nel corso degli anni novanta contribuiranno poi a finanziare progetti e attività a integrazione del sistema professionale lombardo. È evidente che, pur essendo prevalentemente caratterizzato dalla formazione professionale iniziale, il sistema della FP si è articolato e diversificato attraverso gli strumenti promossi dal FSE. Alcuni Enti nel corso del decennio arrivano a trasformare radicalmente la propria offerta, rafforzando la formazione superiore e il post diploma e specializzando i propri servizi per utenza esterna al circuito della formazione iniziale.

Nell’a.f. 1993/94, il sistema regionale si compone di 187 CFP, che erogano complessivamente 3.134 corsi di durata variabile, rivolti a oltre 59.000 studenti, compresi 2.700 allievi diversamente abili inseriti nell’attività formativa. Per monte ore di formazione annua, l’attività svolta presso i CFP risulta così distribuita: Enti delegati il 21,1%, Enti locali il 10,9%, Enti convenzionati privati 64%, Enti a gestio-

ne diretta della Regione 2,8%, CITE 1,2%[15]. Circa l'80% dell'attività finanziata dalla Regione è formazione iniziale (corsi di base e corsi di qualifica), il rimanente 20% è costituito da corsi di aggiornamento, di specializzazione, qualifica e post diploma. I settori maggiormente rappresentati nell'ambito dell'offerta formativa regionale sono ALU (Amministrazione lavoro e ufficio) con 528 corsi, il settore meccanico con 384 corsi e il settore agricolo con 356 corsi. A seguire, elettricità-elettronica e informatica. Il settore ristorativo-alberghiero e il settore acconciatura estetica propongono rispettivamente 175 e 148 corsi.
Oltre 3.700 sono i dipendenti del sistema FP lombardo, ai quali si aggiungono i diversi collaboratori inseriti nei CFP per la gestione delle attività pratiche e laboratoriali. I dipendenti regionali distaccati a operare presso gli Enti delegati sono 794, presso i CITE 144 e presso i CFP regionali 170.

Le attività sono finanziate attraverso il "Piano annuale delle attività formative", approvato con delibera di Giunta regionale; la Lombardia è una delle poche Regioni che destina stabilmente nel proprio bilancio circa 200 miliardi di lire al finanziamento della FP.

La Provincia di Como, che comprende anche l'attuale Provincia di Lecco, rappresenta circa il 9% della FP in Regione in termini di monte ore; la situazione descritta dal Piano annuale è la seguente: 18 i CFP riconosciuti; 18,7 miliardi di lire le risorse finanziarie, oltre ai costi del personale dipendente dalla Regione e distaccato a operare presso gli Enti delegati, CITE e CFP alberghieri (i suddetti costi sono parte del bilancio regionale, spese del personale); 246 i corsi approvati per un monte ore di attività pari a 170.120; gli studenti coinvolti sono 4.390, di cui 238 diversamente abili.

Con la legge regionale n. 1/1995 "Norme transitorie in materia di formazione professionale finalizzate allo sviluppo del processo di delega alle Province", la gestione dei CFP pubblici (delegati) viene quindi trasferita alle Province, che si trovano direttamente coinvolte nella programmazione, gestione e amministrazione delle attività formative.

Il personale, in una prima fase, rimane alle dipendenze della Regione e distaccato presso i CFP, per poi essere trasferito alle Province a partire dal 2001.

L'assessorato regionale mette a disposizione dei Comuni di pertinenza rilevanti risorse economiche finalizzate alla ristrutturazione funzionale delle strutture/immobili e finanzia le Province per specifici progetti per l'accompagnamento del processo riorganizzativo e gestionale dei CFP, che dovranno essere trasformati in Agenzie formative, amministrate attraverso Aziende speciali provinciali.
Al termine degli anni novanta, si assiste a una "consistente riduzione del finanziamento regionale dell'attività di Piano e alla sperimentazione di una innovativa integrazione con le risorse cofinanziate dal FSE". Nell'a.f. 1998/99, per la prima volta parte delle attività di Piano vengono finanziate attraverso il FSE (Direttive regionali alle Province in materia di formazione professionale, ai sensi della l.r. 1/95, art. 3, a.f.1998/99).

DAL DUEMILA A OGGI
Il riordino del sistema
e l'attuazione del processo di decentramento

Nei primi anni duemila, si porta a compimento il processo di delega alle Province delle competenze in materia di FP, sviluppando la pluralità di esperienze e responsabilità istituzionali nel governo del sistema.

Con la legge regionale n. 1 del 5 gennaio del 2000, la Regione definisce il "Riordino del sistema delle autonomie in Lombardia" e attiva un processo di qualificazione e ammodernamento dei sistemi della FP, dell'educazione, dell'università, nel quadro di politiche di integrazione intese a costruire un modello di offerta formativa lungo l'intero arco della vita e a ridurre il divario tra domanda e offerta di lavoro.

Vengono delineate nel Piano regionale le finalità e le caratteristiche dei servizi formativi e di orientamento[16] e si attribuiscono alle Province funzioni di partecipazione alla definizione degli obiettivi di programmazione strategica e funzioni di attuazione degli stessi[17].

Le Province manifestano il proprio ruolo nella programmazione territoriale attraverso i "Piani provinciali della formazione professionale" e individuano in parte il fabbisogno e le priorità anche per gli interventi FSE, assolvendo un ruolo intermedio tra la regia regionale e la gestione dell'offerta formativa nei singoli contesti provinciali.

La fase partecipativa da parte delle Province nella programmazione territoriale delle risorse FSE, prevista dalla legge 1/2000, ha vita breve: la Regione si riappropria presto di tale competenza, soprattutto nella definizione dei progetti di FSE da approvare e finanziare, lasciando alle Province esclusivamente la programmazione del Piano delle attività in DDIF.

Le disposizioni legislative e i documenti di programmazione di questo periodo[18], portano alla radicale trasformazione del sistema della FP sul piano strutturale, al fine di migliorarlo attraverso l'adeguamento complessivo della qualità dell'offerta:
- in primo luogo, si attua una ridefinizione del criterio di finanziamento e rendicontazione delle attività di Piano; si assume come riferimento del ciclo programmazione/ finanziamento /rendicontazione il singolo progetto/corso, secondo il parametro orario delle "OFA" (ora-formazione-allievo), e non più il riconoscimento dei costi complessivi dell'attività formativa
- le risorse regionali vengono integrate con gli altri canali di finanziamento, al fine di permettere una programmazione unitaria e centrata sugli obiettivi strategici; viene istituito il Fondo unico per la formazione, che richiede quindi di adeguare le procedure di funzionamento delle attività finanziate con fondi regionali a quelle prescrittive dettate dal FSE
- si introduce il modello dell'assegnazione a bando/avviso delle attività finanziate con lo scopo di valutare la programmazione, l'efficienza e l'efficacia dei risultati oltre che gli indicatori economici e di realizzazione al fine di promuovere la coerenza costi/risultati
- si orienta il sistema a una standardizzazione dei pro-

dotti/servizi, attraverso una definizione della durata, dei contenuti e delle finalità delle diverse tipologie formative previste dalla legislazione regionale, per favorire la costruzione di un sistema omogeneo, confrontabile e valutabile
- il processo di standardizzazione si estende anche ai contenuti dei percorsi formativi con l'obiettivo finale di costruire un sistema integrato e armonico di certificazione e valutazione delle competenze. La Regione implementa un sistema di standard formativi minimi, riconoscibili a livello nazionale ed europeo, in riferimento alle competenze professionali, a loro volta riferite a profili e qualifiche.

Tali indicazioni, di contenuto e metodologiche, consentono di definire la progettazione formativa sulle competenze capitalizzabili, insieme strutturato di conoscenze e abilità che possono essere acquisite attraverso percorsi di formazione, esperienze lavorative o autoformazione e comunque valutate e riconosciute come credito formativo.

Questo sistema, modulare e composito, permette la costruzione di percorsi individuali e personalizzati di formazione e vuole consentire la permeabilità e i passaggi tra sistemi scolastici e formativi e garantire la trasferibilità attraverso l'insieme riconosciuto dei titoli e delle qualifiche conseguite.
Nel Programma triennale della formazione professionale pubblicato dalla Regione il 5 dicembre 2002, i CFP sono chiamati a diventare Agenzie polifunzionali in grado di erogare attività di formazione, orientamento, inserimento e accompagnamento al lavoro, prevedendo in tal senso anche il riordino delle strutture pubbliche della FP.

Il sistema di accreditamento regionale

In linea con i principi di attuazione dall'articolo 17 della legge 196/97 (legge Treu) si punta alla declinazione in termini aziendali delle strutture formative, con lo scopo di ottenere un miglioramento di qualità degli standard di erogazione e raggiungere obiettivi di efficacia ed efficienza; le Agenzie formative devono offrire una gamma di servizi qualificati e diversificati e operare in modo integrato e sinergico con il mondo dell'istruzione, il mondo del lavoro e dei servizi per l'impiego.

A questo scopo viene introdotto il sistema dell'accreditamento regionale (d.g.r. n. 6251 dell'1 ottobre 2001, "Disciplina dei soggetti che erogano attività di Formazione e di Orientamento" e d.g.r. n. 1142 del 29 gennaio 2002, "Decreto attuativo sull'Accreditamento") e costituito l'Albo degli operatori accreditati a operare in Regione Lombardia.

L'accreditamento è richiesto a tutti i soggetti che erogano attività di orientamento e di formazione professionale finanziate attraverso denaro pubblico. Queste devono disporre di proprie risorse economiche e gestionali, logistiche e umane rispondenti a requisiti definiti e dimostrare il raggiungimento di standard di efficacia ed efficienza nella erogazione delle attività. Altro requisito necessario è la presenza di una rete di collaborazione territoriale con soggetti del sistema sociale, istituzionale e produttivo[19]. Tali indicazioni di massima, valide a livello naziona-

le, trovano declinazione specifica in Regione Lombardia attraverso un sistema che prevede l'articolazione delle possibilità di accreditamento in diverse tipologie di attività: obbligo formativo, formazione superiore, formazione continua e orientamento.

Con l'avvio del processo di accreditamento e la contestuale crescita complessiva delle risorse disponibili su diverse fonti di finanziamento (FSE, l. 236/93, Adapt, Occupazione) nella programmazione regionale 2000-2006, si assiste a un incremento notevole del numero dei soggetti accreditati anche per la formazione permanente e continua.

Le Province non possono esprimere alcun parere nei confronti delle richieste di accreditamento e, nonostante le forti riserve espresse dalle stesse nel confronto istituzionale, la Regione adotta un modello di accreditamento "a maglia larga", con un'inflazione di Agenzie che operano a volte anche con proposte formative concorrenziali tra loro in ambiti territoriali ristretti, creando notevoli difficoltà alle funzioni di governo delle Province stesse.

Il sistema di accreditamento si sviluppa in Regione Lombardia in cinque differenti fasi evolutive: si passa dalla prima fase del 2002 che accredita ben 1.739 sedi a operare nell'area formazione e lavoro, all'attuale situazione della V fase (2009), definita a seguito dell'applicazione delle leggi regionali n. 22/2006 sul mercato del lavoro e n. 19/2007 sul sistema FP, che accredita: 564 operatori iscritti all'albo con 789 sedi idonee a erogare attività di istruzione e formazione professionale e 186 operatori iscritti all'albo con 619 sedi idonee a erogare servizi al lavoro.

La Regione presenta ancora oggi un capillare e frazionato sistema per l'erogazione dei servizi di formazione e lavoro con ben 1.408 sedi accreditate, gestite da 750 operatori di cui 105 accreditati sia per la formazione che per il lavoro.

Il rilevante numero di operatori e di sedi ammesse al finanziamento pubblico di certo rende difficile il controllo della qualità dei servizi erogati e, in particolare, la misurazione dell'efficacia dell'azione formativa e dei servizi per il lavoro.

La programmazione FSE del 2000

Nell'ottica di integrazione delle risorse disponibili sul Bilancio regionale il POR Lombardia Obiettivo 3 2000-2006 programma le rilevanti risorse finanziarie, pari a oltre 1.566 milioni di euro, in modo da rispondere alle priorità ritenute strategiche attraverso la declinazione regionale dei macro-obiettivi europei di occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità.

In funzione del miglioramento delle condizioni di occupabilità delle persone in cerca di lavoro, la Regione ritiene prioritario innanzitutto sostenere la riforma dei nuovi servizi all'impiego pubblici e privati, migliorando l'incontro tra offerta e domanda di lavoro.

Tale intervento è finalizzato a garantire, dopo l'abolizione del monopolio pubblico al collocamento e il trasferimento

delle funzioni organizzative del mercato del lavoro alle Regioni e alle Province, che i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro erogati ai cittadini soddisfino i requisiti indicati negli orientamenti europei. In particolare, si rafforzano la funzione di mediazione attiva tra aziende e persone in cerca di occupazione tramite la realizzazione di reti informatiche, servizi personalizzati di orientamento alle scelte formative e professionali, servizi di accompagnamento al lavoro e, più in generale, misure di politiche attive del lavoro, per incentivare l'occupazione e per favorire la mobilità geografica, anche in ambito europeo.

Per sostenere la riforma del collocamento e avviare il sistema regionale delle politiche attive del lavoro, la Regione approva la legge 1/1999, che definisce i percorsi per dare concreta attuazione al nuovo modello organizzativo del mercato del lavoro, programmando l'architettura dei nuovi servizi all'impiego delegati alle Province. Il sistema ha poi trovato la sua regolazione normativa con la legge regionale 22/2006.

In secondo luogo, il FSE è utilizzato per implementare un'offerta sistematica e generalizzata di azioni volte a evitare l'entrata nella disoccupazione di lunga durata e che incidano sull'aumento dei tassi di attività. La strategia regionale consiste nel "privilegiare politiche attive del lavoro di tipo preventivo centrate sull'impegno a offrire a ogni giovane e adulto la possibilità di effettuare esperienze che ne favoriscano l'inserimento o il reinserimento professionale"[20].
Tali obiettivi cardine sono perseguiti attraverso misure di sistema per la ristrutturazione dei servizi per il lavoro e attraverso la messa a bando di servizi e progetti diversificati di formazione e orientamento per favorire l'inserimento lavorativo, destinati a inoccupati e disoccupati.

L'accordo Regione-Province del luglio 2001 prevede la messa in campo di 150 miliardi di lire (pari a quasi 78 milioni di euro) a sostegno del decentramento e per l'informatizzazione del sistema provinciale/regionale dei servizi per il lavoro, così ripartiti: 90 miliardi di lire per il sistema informativo, di cui 36,572 miliardi lire per il dominio regionale e 53,423 miliardi lire per i domini provinciali; 26 miliardi di lire per arredi e dotazioni strutturali dei nuovi Centri per l'Impiego e sedi provinciali per il lavoro; 7 miliardi di lire per i servizi per il collocamento obbligatorio e 27 miliardi di lire quale data entry.
A rispetto dell'accordo, significativa è la delibera della Giunta regionale del 14 marzo 2003, che assegna alle Province ben € 26.581.944,56 in attuazione della misura A1 del POR - FSE Obiettivo 3, di cui € 10.659.954,56 per l'"organizzazione dei servizi all'impiego" ed € 15.921.990,00 per la "realizzazione dei domini provinciali del SIL - Sistema informativo lavoro" (Progetto Sintesi).

La programmazione dei Fondi europei 2000-2006 concorre inoltre al processo di riorganizzazione e di miglioramento della formazione professionale e dell'istruzione, con la finalità di creare un sistema educativo unitario e assicurare e promuovere la formazione lungo tutto l'arco della vita, nell'obiettivo di giungere ad un'economia basata sulla conoscenza.

REGIONE LOMBARDIA
Assessori alla Formazione dal 1972 a oggi

- Filippo Hazon
- Pier Virgilio Ortolani
- Luigi Baruffi
- Michele Colucci
- Nanni Rossi
- Guido Galardi
- Tiziana Rogorà
- Guido Bombarda
- Alberto Guglielmo
- Gianni Rossoni
- Valentina Aprea

Attraverso il FSE vengono finanziate iniziative di sistema e formazione dei formatori che puntano a:
- sviluppare le condizioni per un sistema educativo/formativo centrato sulla qualità e sulla pluralità dei soggetti, nell'ambito di un sistema di istruzione/formazione che tende a superare la contrapposizione tra offerta pubblica e privata, che assicuri libertà di scelta ai cittadini utenti del percorso di formazione e la possibilità di modifica dei percorsi formativi intrapresi:
- favorire l'integrazione tra scuola, università, formazione professionale e lavoro, affermando una nuova e forte centralità della cultura del lavoro nell'offerta educativo-formativa
- migliorare la qualità della formazione attraverso l'implementazione delle nuove tecnologie, della formazione a distanza e delle dotazioni laboratoriali
- prevedere l'adozione della metodologia della certificazione e del riconoscimento dei crediti formativi al fine di consentire passaggi da un ambito all'altro dei diversi sistemi di formazione/istruzione
- prevedere l'aggiornamento o la riconversione professionale di formatori e degli operatori della FP
- promuovere e sostenere azioni di certificazione della qualità nell'ambito del sistema della FP.

A partire dagli standard che la Regione definisce attraverso direttive e regolamenti, viene incentivata la flessibilità della formazione: sono implementati strumenti come voucher formativi, borse di studio, work experiences, tirocini formativi e altri modelli integrati e individualizzati, secondo una logica di filiera di azioni successive per l'accompagnamento al lavoro, facendo costante riferimento all'integrazione tra i diversi sistemi di formazione, istruzione e lavoro.

Obiettivo generale è la costruzione di un sistema di formazione permanente che assicuri un supporto formativo ai cittadini lungo tutto l'arco della vita e avvii, anche tramite l'impiego di "buoni" formativi individuali, la costruzione di un sistema integrato di educazione degli adulti, costituito dall'insieme delle opportunità educative formali (istruzione e formazione professionale certificata) e non formali (esperienze di lavoro, tirocinio, volontariato o altro).

Il tema della libertà di scelta e della individualizzazione dei percorsi arriva nella seconda metà del decennio a concretizzarsi nel sistema della Dote: si tratta di uno strumento individuale di cui il destinatario è titolare e che può "spendere" all'interno del catalogo regionale dell'offerta formativa. La domanda di formazione arriva in questo modo a determinare in modo diretto l'offerta e i relativi finanziamenti, affermando l'autonomia e la pari dignità di qualunque soggetto accreditato.

La programmazione regionale ha investito anche sull'obiettivo strategico dell'adattabilità, promuovendo la formazione continua del lavoratori in funzione dell'adeguamento delle competenze ai cambiamenti tecnologici e organizzativi del contesto professionale. Molti sono i progetti approvati e finanziati in un sistema governato, soprattutto nella seconda fase, solo a livello regionale; le risorse FSE vengono completamente impegnate, un notevole passo in avanti rispetto alla precedente programmazione.

La programmazione regionale (POR) 2000-2006 ha destinato ingenti risorse, pari a oltre 1,474 miliardi di euro, per rispondere ai seguenti obiettivi: misura A.1 “Servizi per l’impiego”; misura A.2 “Obbligo ed extra formativo”; misura A.3 “Disoccupazione adulti”; misura B.1 “Svantaggio”; misura C.1 “Lotta alla dispersione scolastica”; misura C3 “Formazione superiore”; misura C.4 “Formazione permanente”; misura D.1 “Formazione continua privati”; misura E.1 “Formazione specifica per le donne”.

Il POR 2007-2013 si focalizza sull’adattabilità, il primo asse strategico, proponendo azioni di formazione continua ma anche iniziative volte all’innovazione nelle imprese e allo sviluppo della cultura organizzativa e imprenditoriale.
La seconda programmazione del decennio punta in modo particolare sullo sviluppo dell’alta formazione. L’asse del capitale umano è orientato, attraverso misure e iniziative specifiche rivolte all’università, a favorire la ricerca e l’innovazione.

Cospicue risorse continuano a essere destinate ai servizi per il lavoro, con un netto orientamento in questa direzione con l’introduzione degli ammortizzatori sociali in deroga (a partire dal 2010) e la conseguente attivazione di azioni di accompagnamento e di formazione rivolte a questi target di utenti.

Dall’obbligo formativo al diritto-dovere di istruzione e formazione

Fin dalla fine degli anni settanta, Hazon evidenziava l’inevitabilità dell'elevamento dell'obbligo di istruzione, che necessariamente avrebbe imposto un ripensamento dei corsi di formazione professionale iniziale. Nel lungo dibattito di quegli anni, più volte si sottolineava la contestuale necessità di integrazione tra sistema formativo e sistema scolastico, non interpretabili come canali paralleli ma integrati tra loro affinché potessero garantire passaggi tra l'uno e l'altro.

Più volte nel corso degli anni ottanta, inoltre, si abbozza l'elevamento dell'obbligo scolastico, senza mai andare a buon fine. Il passaggio normativo si ha soltanto con la “riforma Berlinguer” elaborata dal 1997 e realizzata attraverso numerosi interventi normativi, tra i quali in modo particolare la “legge sul riordino dei cicli”, approvata dalla Camera nel febbraio del 2000.

Tra i principi ispiratori del Ministro Berlinguer, la necessità di superare la distinzione, tipica del sistema formativo italiano, fra cultura e professionalità e, quindi, fra formazione culturale e formazione professionale. Il percorso, definito ma mai attuato, prevede dopo il primo ciclo scolastico (unitario e della durata di sette anni) un biennio obbligatorio comune e orientativo e un successivo triennio pre-professionalizzante.
Si introduce la distinzione tra obbligo scolastico (15 anni) e obbligo formativo (18 anni).

La legge 53/2003 “Riforma Moratti” entra in vigore prima che la precedente riforma possa essere applicata, introducendo il concetto di diritto-dovere di istruzione e formazione (DDIF), che unisce i due “obblighi” precedenti, affiancando al concetto di dovere, anche quello di diritto della persona, superando la storica separazione tra istruzione e formazione.

Il DDIF ha una durata di almeno dodici anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età; esso si realizza “nelle istituzioni del primo e del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e di formazione, costituite dalle istituzioni scolastiche e dalle istituzioni formative accreditate dalle Regioni”.

L'evoluzione della prima formazione in Lombardia dal 2000 a oggi si intreccia fortemente, quindi, con il processo di riforma del sistema educativo nazionale, per alcuni versi anticipandolo.

La sperimentazione dei percorsi triennali ha inizio nell'a.f. 2002/03: sono coinvolti 35 CFP, con 35 classi e 620 studenti e, dall’a.f. 2005/06, si introduce il quarto anno per il conseguimento del diploma professionale di tecnico del settore.

Nel 2007, il ministro Fioroni introduce l’obbligo di istruzione della durata di 10 anni, che non sostituisce il DDIF ma consiste nell’acquisizione di competenze e di saperi di base che garantiscono a ogni persona i diritti di cittadinanza attiva.

L’obbligo di istruzione è assolto sia in un percorso scolastico sia nei percorsi di istruzione e formazione professionale regionali (Ie FP).

La legge regionale 19 del 2007 rifocalizza il sistema FP regionale nell’ambito delle attività formative in DDIF e, dopo la fase di sperimentazione, il sistema registra un consistente e progressivo incremento di corsi, dimostrando di rispondere a una domanda diffusa e, in ambito territoriale, si sviluppano reti sinergiche con il sistema produttivo per implementare la strategia dell’alternanza e la valorizzazione dell’apprendistato come canale di possibile assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Con l’Intesa tra Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca e Regione Lombardia del 16 marzo 2009, che prevede la possibilità di realizzare nel sistema della formazione professionale percorsi di formazione di durata triennale, cui consegue una Qualifica di II livello europeo, nonché un quarto anno cui consegue una Certificazione di III livello europeo, si avvia la fase della messa a regime della IeFP e il compimento vero e proprio di un sistema unitario, che prevede una integrazione dell’offerta formativa regionale erogata dalle Agenzie accreditate e dagli Istituti professionali.

Nell’a.f. 2010/11 sono 2.438 le classi e 48.135 gli allievi coinvolti, circa il 17 % degli studenti della Regione Lombardia e gli Istituti professionali, accanto ai tradizionali percorsi quinquennali a ordinamento statale, avviano 185 corsi triennali regionali con 4.515 studenti coinvolti.

I percorsi triennali hanno la finalità di favorire lo sviluppo coerente dell'educazione, della cultura e della professionalità in un'ottica di formazione e crescita che trasmetta il "sapere" attraverso il "saper fare". Con la riforma, inoltre, i percorsi di IeFP sono chiamati a dare all'allievo una maggiore valenza educativa e culturale teorica: ciò implica una profonda revisione della programmazione e dei contenuti, i cui standard di riferimento rispondono agli obiettivi di apprendimento definiti a livello nazionale.

Nell'a.f. 2010/11 prende avvio, con 10 classi e circa 100 studenti, il quinto anno sperimentale per l'accesso al diploma attraverso l'esame presso un Istituto professionale coinvolto nella programmazione/gestione dell'attività e quindi, anche agli studenti della FP, è data la possibilità di proseguire gli studi con l'iscrizione a percorsi universitari. Nella logica di valorizzare la cultura del lavoro, in Regione Lombardia la progettazione didattica e le modalità di valutazione vengono strutturate per competenze, attraverso unità di apprendimento o unità formative interdisciplinari fondate sul compito reale.

La Regione struttura il proprio impianto culturale valorizzando la centralità della persona attraverso la flessibilità e la personalizzazione dei percorsi, il riconoscimento dei crediti formativi e la regolamentazione dei passaggi tra i sistemi di IeFP, sostenendo un approccio mirato a riconoscere i percorsi e le risorse individuali, con l'obiettivo di contrastare la dispersione scolastica, la demotivazione e l'insuccesso formativo.

Note

1 F. HAZON, *Storia della formazione tecnica e professionale in Italia*, Armando Editore, Roma 1991, p. 107

2 AA. VV., *Indagine sui Centri di formazione Professionale, La legge regionale sull'edilizia scolastica*, Ricorsi alla Corte Costituzionale, "Quaderni della Regione Lombardia", n° 42, Scotti Editore, Milano 1977, pp. 5-32

3 Ibi, p. 16

4 Ibi, p. 26

5 Ibi, p. 42

6 Ibi, pp. 58-59

7 Ibi, p. 27

8 Ibi, pp. 44-45

9 AA. VV., *I primi provvedimenti di attuazione della legge sulla Formazione Professionale*, L'organizzazione e le deleghe, "Quaderni della Regione Lombardia", n° 83, Scotti Editore, Milano 1981, p. 40

10 AA. VV., "FOP Formazione Orientamento Professionale", Pubblicazione bimestrale del Ministero del Lavoro, Anno II, Numero 1/2, I.P.Z.S., Roma 1999, pp. 18-24

11 F. GHERGO, *Storia della Formazione Professionale in Italia 1947-1997*, Gli anni '80, Volume II, Istituto Salesiano Pio XI, Roma 2011, pp. 28-29

12 AA. VV., *Vademecum per la gestione e il controllo delle attività di formazione professionale cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, Nage s.n.c., Roma 1997, p. 17

13 POR Regione Lombardia, 2000-2006, p. 16

14 AA. VV., "FOP Formazione Orientamento Professionale", p. 43

15 *Formazione Professionale in Lombardia, Anno Formativo 1993-1994, Analisi Statistica*. Allegato di AA. VV., *La riorganizzazione del sistema lombardo di Formazione Professionale, Atti del Seminario di Studio, Milano 24 novembre 1993*, La Comasina Grafica, Senna Comasco 1993

16 Legge regionale n° 1 del 5 gennaio 2000: "Riordino del sistema delle autonomie in Lombardia", art. 4, commi 108-112

17 Legge regionale n° 1 del 5 gennaio 2000: "Riordino del sistema delle autonomie in Lombardia", art. 4, comma 118

18 Legge regionale n° 1 del 15 gennaio 1999; legge regionale n° 1 del 5 gennaio 2000; Programma triennale della Formazione Professionale – Masterplan regionale

19 Decreto n° 166 del 25 maggio 2001

20 POR Programma Operativo Regionale – FSE – Obiettivo 3, 2000/2006, p. 31

Persone che hanno creduto nella Formazione Professionale in Lombardia e nel sistema regionale di Formazione

di Silvio Peverelli

In collaborazione con Mariachiara Bernasconi ho voluto tentare una ricostruzione “a grandi tappe” della storia della Formazione Professionale (FP) in Regione Lombardia perché è stata parte integrante della mia vita, una realtà nella quale ho creduto e continuo a credere, come molte delle persone che ho incontrato nella mia vita lavorativa e che di seguito vorrei ricordare.

Abbiamo cercato di evidenziare l’evoluzione che il sistema di FP ha avuto e continua ad avere per meglio rispondere alle esigenze del mercato del lavoro, preparando i giovani che “credono in un mestiere”, poiché le piccole e medie aziende artigiane rappresentano la più significativa realtà del tessuto produttivo lombardo.

Luigi Grisoni, il personaggio comasco che all’inizio degli anni sessanta, assieme all’amico *Giorgio Cavalleri*, hanno fondato la Scuola Achille Grandi di Cantù, una realtà che con la formazione dei giovani ha contribuito alla creazione e allo sviluppo di numerose piccole aziende artigiane della Brianza. La Scuola serale era importante all’Achille Grandi, un mezzo per l’evoluzione socio-culturale e professionale dei giovani e la Scuola Popolare per il recupero della terza media, a seguito dell’innalzamento dell’obbligo scolastico ha anticipato un’esigenza che diventerà significativa negli anni settanta per la formazione degli adulti. Grisoni è stato precursore nell’uso delle nuove tecnologie; nel 1973, quando io sono arrivato all’Achille Grandi, già funzionavano i laboratori audio-video e le lavagne luminose, le macchine da scrivere elettriche e i laboratori di meccanica e elettricità erano tecnologicamente attrezzati per facilitare gli apprendimenti dei “figli del popolo”, come lui amava chiamare i suoi studenti.

Camillo Monti e *Vittorio Pozzi*, i miei primi Presidenti, perché hanno dato fiducia all’allora giovane studente universitario; assieme abbiamo potenziato e ampliato la Scuola Achille Grandi di Cantù e, firmando le mie prime cambiali (all’insaputa di mio padre) abbiamo costruito e attrezzato il CFP di Lomazzo.

Filippo Hazon, il Fondatore del sistema regionale di FP, l’uomo che “ci credeva” e non certo per il “vil denaro”; colui che partendo dalla Regione Lombardia anticipava l’evoluzione legislativa nazionale e osava dire: “in via

Soderini abbiamo costruito un sistema solido efficiente ed efficace che durerà nella storia della FP in Italia".
Quando, allora giovane responsabile dell'ENAIP Lombardia, andavo a trattare il Piano di finanziamento degli oltre 25 CFP presenti in Regione, chiamava il dirigente *Poratti* e la signora *Ratti* e diceva sempre la stessa frase: "So che ideologicamente è un nemico ma lui è un bravo ragazzo di cui ci si può fidare e le ACLI sono una cosa seria, dategli retta!". *Hazon*, Assessore dal 1972 al 1983, è stato determinante per la nascita della Fondazione Luigi Clerici in Lombardia.

Fiorella Ghilardotti, la prima e finora unica donna Presidente della Regione Lombardia, chiamata a governare in un difficile momento istituzionale, ha sostenuto e difeso il finanziamento della formazione nel bilancio regionale; professionalmente nata lavorando nella FP, a Natale 1993 mi ha "regalato" il Decreto di Riconoscimento giuridico della Fondazione ENAIP Lombardia.
La signora *Laura Ratti*, esempio di rettitudine all'assessorato FP, persona modesta che usava la matita e la gomma fino a esaurimento e rigirava la carta della calcolatrice perché così era stata educata al lavoro; aveva un grande potere di decisione relativamente ai finanziamenti da erogare, ma rispettava sempre le normative e i regolamenti.
Di lei Hazon e i diversi dirigenti che si sono succeduti, si fidavano ciecamente e, anche negli anni che hanno preceduto Tangentopoli, quando in assessorato arrivano i corrieri a consegnare regali natalizi a dirigenti e funzionari, Lei diceva: "dott. Peverelli a me serve solo l'agenda di carta, perché in Regione non la passano e devo scrivere gli appuntamenti di lavoro".

Giulio Fumagalli, il braccio destro di Hazon, responsabile della programmazione, che ha saputo introdurre nel sistema regionale sempre nuovi corsi, per meglio rispondere alle esigenze del mercato del lavoro; l'uomo della Giulietta che abitava a Brunate e che in primavera/estate, dopo lunghe discussioni nel parco di via Soderini dove amava raccontare la sua esperienza di partigiano, mi lanciava la sfida in autostrada verso Como.

Duilio Braiucca, il responsabile regionale delle "revisioni/verifiche dei finanziamenti", l'uomo che ti suggeriva sempre una soluzione alle conte-

stazioni burocratiche/amministrative "che era tenuto a fare", colpito ancora giovane da una grave malattia, nei momenti tranquilli mi confidava la sua vita, traumatizzata nell'infanzia passata in Ospedale psichiatrico, gestito dal padre, direttore medico di fama nazionale.

Enza De Silvestro, la donna che in giovane età cercava di far condividere agli anziani operatori della formazione gli "ordinamenti didattici", i programmi di studio della FP in Regione Lombardia: la sua costanza ha contribuito di certo a legittimare e a consolidare il sistema regionale.

Franco Santambrogio, *Giovanni Miragoli* e *Francesco Gugliotti*, i sindacalisti che nel confronto istituzionale regionale hanno sempre difeso e sostenuto la FP e le Politiche attive per il lavoro della Regione Lombardia, anche nei momenti più difficili (quando qualcuno pensava di chiudere tutto!)

Don *Enrico Stella*, salesiano che con orgoglio mostrava il primo contratto di apprendistato firmato a Torino da Don Bosco l'8 febbraio 1852, al quale si ispirava per riavvicinare allo studio per il lavoro i giovani della grande Milano. Con molti c'è riuscito!

Don *Antonio Mazzi*, partner in alcuni progetti di recupero al lavoro di giovani in difficoltà; giustamente riteneva troppo restrittive e vincolanti le norme di finanziamento del FSE per quella tipologia d'utenza e, quando gli ispettori ministeriali/europei arrivavano per le verifiche, mi diceva: "Vai avanti a mostrare le tue carte che io vado in cappella a pregare un poco".

Ivo Daitinger, *Battista Colombo*, *Stefano Salinas* e *Alberto De Marchi*, responsabili di significativi Enti di FP con i quali abbiamo condiviso il confronto culturale e tecnico-programmatico con l'Assessorato Regionale per il mantenimento e lo sviluppo della FP e delle Politiche attive per il lavoro.

Francesco Calmarini, *Tino Castagna* gli ambasciatori in Europa della formazione rivolta alle fasce dello svantaggio/disagio sociale e disabilità. Assieme, abbiamo aperto le mura dell'Ospedale psichiatrico "Paolo Pini" e le porte del "Beccaria" a Milano; abbiamo inventato il "prodotto socialmente utile", un'esperienza europea grazie alla quale i giovani in difficoltà costruivano qualcosa di

utile per la loro città e, dopo la Pace di Oslo (1993), abbiamo contribuito a preparare in Lombardia i formatori delle scuole palestinesi.

Bepi Tomai, il mio maestro di lavoro e di vita, l'uomo che più d'ogni altro ha creduto nella FP e ha avviato l'ENAIP in Lombardia; uomo di forti ideali, di profonda cultura e di grandi valori etico-morali; attraverso i periodici "Strumenti di Lavoro" e "Skill" teneva aperto il confronto tecnico organizzativo e didattico-culturale sulla FP con la Regione Lombardia.

Gianfranco Sabbadin, uomo di pensiero e cultura, che mi ha affiancato nei momenti difficili della FP in Regione, ha dedicato la sua vita lavorativa al mondo della formazione e del lavoro.

Carlo Albonico, *Bruno Bailo*, *Eva Balotta*, *Elena Balzola*, *Maurilia Broggi*, *Maria Pia Berretta*, *Daniela Galli*, *Achille Lottici*, *Angela Luoni*, *Eugenio Mangerini*, *Luigia Marconi*, *Luisa Manzoni*, *Alberta Moroni*, *Vittorio Perazzoli*, *Marina Tognazzo*, i collaboratori che sapevano sempre far quadrare i conti e rendicontare le spese giuste; grazie alla loro correttezza amministrativa e parsimonia nello spendere siamo riusciti a costruire moderni e funzionali CFP in Lombardia.

Antonio Bernasconi, la persona che dal 1996 ha preso il "comando" della Fondazione ENAIP Lombardia e ha saputo garantire una efficiente continuità di presenza dei CFP in tutto il territorio lombardo.

Tutti i *Direttori* le *Segretarie* e i *Segretari* che dei CFP hanno fatto la loro seconda casa e hanno saputo amministrare con correttezza il denaro pubblico assegnato; grazie a loro, la FP in Lombardia ha continuato e continua a crescere superando anche difficili momenti politico istituzionali.

Giorgio Cavalleri, Giovanni Bianchi, *Natalino Stringhini*, *Arrigo Boccaletti*, *Giuseppe Candiani*, *Vincenzo Bonandrini*, *Sergio Moriggi e Giorgio Cavalleri*, i miei Presidenti: con loro abbiamo realizzato la Fondazione ENAIP Lombardia; mi hanno sempre dato fiducia anche nei momenti difficili, quando il Ministro del Lavoro Gianni De Michelis non erogava i contributi dovuti e non volevamo capire il perché! Con *Arrigo* abbiamo avuto il coraggio di acquistare la sede a Bruxelles, a 500 metri da Palazzo Berlaymont, a pochi passi dalla sede del FSE; non esistevano ancora né internet né le sedi di rappresentanza delle Regioni; gli emigranti italiani guidati dall'amico *Francesco*, con la presen-

za determinante di *Gilberto Cereghini*, hanno lavorato duramente durante l'estate del 1991 affinché la sede potesse essere aperta a ottobre, naturalmente con mobilio e arredo proveniente dai falegnami della Brianza. Da quella sede arrivavano in Lombardia le anticipazioni sul FSE e diversi Assessori/Dirigenti regionali vi facevano tappa prima di accedere alla Direzione del FSE.

Francesco Marocchi (B), *Renzo Losi* e *Lucia Bugitti* (UK), *Paolo Rosamilia* e *Duillio Zanibellato* (D), *Aldo Bechi* e *Jean Thevenot* (F), *Julio Martinez*, *Roberto La Bandera* e *Fernando De Leon* (E), i miei referenti privilegiati in Europa che, credendo nella FP, hanno consentito a direttori, docenti e studenti lombardi di realizzare numerosi scambi nell'ambito di progetti europei e del programma Leonardo da Vinci.

Fratel *Luigi Brenna*, il padre Somasco che all'interno della sua Congregazione a Como ha scelto di dedicarsi alla formazione dei giovani per il lavoro manuale e artigianale; partendo dalla Parrocchia del Crocifisso ha poi realizzato il suo sogno con la costruzione di un CFP modello ad Albate.

Giovanni Pontiggia e *Virginio Brivio*, gli Assessori della Provincia di Como e Lecco con i quali negli anni 1995/96 avevo condiviso il sogno di realizzare "La Scuola regionale di Management del Turismo" all'Hotel Grande Bretagne a Bellagio; sogno infranto nel pomeriggio di mercoledì 21 febbraio 1996 in Regione Lombardia. L'hotel viene venduto e la Scuola chiusa, ma dopo 16 anni l'immobile è ancora in stato di abbandono e il lago di Como ha perso un'occasione storica di rilancio della FP e del turismo.

Gli Assessori *Tiziana Sala* e *Alfredo Marelli*, i Dirigenti *Giancarlo Mosconi, Giuseppe Scaccabarozzi, Bianca Bianchini*, *Mauro Rovaris* e *Carlo Sacchi* delle Province di Como, Lecco, Sondrio e Pavia, che, dopo l'assegnazione delle competenze alle Province, si sono avvalsi della mia collaborazione per avviare i rispettivi sistemi provinciali di FP e Lavoro.

Bernardino De Vincenzi funzionario del Comune di Vigevano, con il quale ho progettato e realizzato numerosi interventi formativi per meglio rispondere alle esigenze del territorio e del CFP del Comune.

Antonio Tagliaferri e *Rodolfo Di Gilio*, Dirigenti che hanno credu-

to nell'Azienda Speciale come una modalità nuova e funzionale per la gestione della FP pubblica in Provincia di Como; il loro contribuito è stato determinante per la nascita dell'Agenzia e lo sviluppo del CFP.

Alessandro Fermi, l'Assessore e *Sergio Zauli*, il Presidente, che mi hanno dato fiducia durante questi anni di direzione dell'Agenzia; loro, giovani, hanno osato avvalersi della collaborazione di un "anziano della FP" per valorizzare e rilanciare il CFP.

Il *Consiglio di Amministrazione* dell'Agenzia, con il quale abbiamo intrapreso un cammino, a volte difficile, che ci ha portato dove siamo; sta ai lettori giudicare!
Le *Associazioni di categoria*, le *piccole e medie Imprese*, soprattutto artigiane, che hanno messo a disposizione dei formatori e degli studenti i propri laboratori e maestranze qualificate per accompagnare i giovani ad apprendere professionalmente un mestiere.

Tutti gli Operatori della FP che, contrariamente a quanto succede nei paesi tecnologicamente più avanzati, in Italia sono meno considerati dei loro colleghi dell'istruzione ma che, con la loro tenacia, convinzione e professionalità, operano in stretto rapporto con il mondo del lavoro e le famiglie per formare i giovani al lavoro e collocarli nel futuro.

I miei Studenti e le loro Famiglie, che oggi, dopo quarant'anni, ancora continuano a credere nella FP come luogo di crescita sociale, culturale e professionale ma soprattutto, in questi momenti difficili, sono fiduciosi che questa sia la strada giusta per "trovare lavoro".

Tutti *i miei Collaboratori del CFP di Monte Olimpino* che, dal 2008, hanno condiviso la nuova *mission* dell'Agenzia e contribuito a creare una "Comunità Scolastica" attraverso l'introduzione di tutti i cambiamenti necessari al rilancio e alla valorizzazione di un'esperienza professionale presente sul territorio comasco da quattro decenni. Tra loro, *Vanna Bianchet* ed *Emilio Corti* che, anche dopo il pensionamento, hanno lasciato al CFP la loro eredità di passione e impegno per questo lavoro.

Mia moglie e le *mie figlie*, per il tempo che ho "rubato" alla famiglia privilegiando il lavoro e perché, finalmente, possano capire che mestiere ho fatto e continuo a fare.

Silvio Peverelli

Silvio Peverelli, nato a Como il 17 maggio 1950 e laureato in Scienze Politiche (indirizzo Sociale) all'Università Cattolica di Milano, preside il professor Gianfranco Miglio, ha sviluppato la sua carriera all'interno del sistema di formazione professionale e lavoro lombardo.
Inizia il percorso di lavoro nell'a.f. 1973/74 alla Scuola Achille Grandi di Cantù, seguendo in modo particolare l'attività di formazione serale, l'apprendistato e la formazione per gli adulti.
Dal 1975 al 1981 è direttore provinciale dell'ENAIP di Como, dalla quale dipendevano i CFP di Cantù e di Lomazzo e le sedi staccate *di Como e Mariano.*
Dal 1982 al 1995 è vicedirettore e direttore generale della Fondazione ENAIP Lombardia.
Ha assicurato lo sviluppo della Fondazione attraverso la presenza di più CFP in ogni Provincia della Regione Lombardia.
Dal 1996 al 2007 è libero professionista consulente in materia di formazione professionale e lavoro.
Ha accompagnato il processo di delega regionale delle competenze in materia di FP e lavoro collaborando con le Province di Como, Lecco, Sondrio e Pavia.
Dal 2008 è direttore dell'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro della Provincia di Como (AFOL Como).
Ha promosso e partecipato a diversi progetti europei nell'ambito dei Programmi UE, costruendo una significativa rete di partenariato con Istituzioni e Agenzie Formative presenti in Europa.
Nell'ambito di convegni, seminari di studio e forum provinciali, regionali, nazionali e internazionali, ha tenuto specifiche relazioni e prodotto contributi scritti in pubblicazioni ENAIP Lombardia e Franco Angeli sulle tematiche legate alla Formazione Professionale e alle Politiche attive del lavoro.

Mariachiara Bernasconi

Mariachiara Bernasconi, nata a Como il 12 novembre 1977, è laureata in Lettere Moderne all'Università Cattolica di Milano (indirizzo Relazioni Sociali).
Dopo una collaborazione con il Centro di Ricerca per la Letteratura dell'Italia Unita presso la stessa Università, nel 2003 ha iniziato la sua esperienza professionale presso il Centro di Formazione Professionale, dove si è occupata in modo particolare di orientamento di giovani e adulti, servizi per il lavoro e coordinamento di progetti regionali, ministeriali ed europei.
Dal 2009 è Responsabile dei Servizi di Progettazione, Orientamento e Lavoro. Cura inoltre la comunicazione dell'Agenzia e i rapporti con la stampa.
Dal 2000 è giornalista pubblicista e ha collaborato con testate locali e nazionali.

BCC CREDITO COOPERATIVO Alta Brianza Alzate Brianza

Forgrim s.r.l. FORNITURE GRANDI IMPIANTI
Electrolux ZANUSSI PROFESSIONAL
Ag. di vendita per COMO e LECCO

CLERRE ufficio 031 561006

1982-2012 30 YEARS CIFA

A. DONEGANA Maltrasio (CO)
MACELLERIA · SALUMERIA · POLLERIA

PRODOTTI ITTICI ERVIGEL

CAFFÈ MILANI

DRESS® WORK ABBIGLIAMENTO PROFESSIONALE DIEMME

grisoni sistemi didattici

Tavernerio Rappresentanze e Distribuzione Soldati Vini Como

FIC ASSOCIAZIONE PROVINCIALE CUOCHI DI COMO

CNA Como-Lecco

Confartigianato COMO

CONFCOMMERCIO COMO IMPRESE PER L'ITALIA
UNIONE PROVINCIALE COMMERCIO TURISMO SERVIZI