

# Forma mente

LA RIVISTA DEL LIFELONG LEARNING



## FOCUS 4

Europa 2020: una strategia per promuovere la crescita

4



## 18 Rapporto 2010 sulla formazione continua

Anche la formazione continua risente della crisi economica. Una chiave di lettura nel Rapporto 2010

18



## 26 Di nuovo in classe, per il test di italiano

Per il permesso di soggiorno di lunga durata gli stranieri devono dimostrare di conoscere la nostra lingua

26

# Forma

Direttrice responsabile: Paola Paduano (Direttore generale per le politiche per l'orientamento e la formazione, Mlps)

Coordinamento redazionale: Orsola Fornara, Elena Viscusi (Mlps)

Comitato redazionale: Sebastian Amelio (Miur), Monica Benincampi (Isfol), Costanza Bettoni (Tecnostruttura delle regioni per il Fse), Germana Calviello (Confcommercio), Tiziana Cercone (Cisl), Claudia Cesetti (Mlps), Silvia Ciuffini (Confartigianato), Marianna D'Angelo (Mlps), Pietro Orazio Ferlito (Mlps), Maura Ferrara (Mlps), Francesco Florenzano (Unieda), Roberto Ghinizzini (Mpls), Giovanna Grenga (Miur), Monica Lippolis (Mlps), Alessandro Cavalieri (Coordinamento tecnico delle regioni), Fiorina Ludovisi (Italia Lavoro), Daniela Mesiti (Anci), Milena Micheletti (Uil), Paola Nicastro (Mlps), Paola Nicoletti (Isfol), Armando Occhipinti (Confapi), Barbara Perluigi (Upi), Roberto Pettenello (Cgil), Maria Rosaria Pugliese (Ugl), Andrea Simoncini (Mlps), Daniela Tebaldi (Confindustria), Alessandra Tomai (Mlps), Alessandro Vecchietti (Confcommercio), Alessandra Venturoli (Mlps).

Segreteria di redazione: Keiri Becherelli (Mlps)  
e-mail: [kbecherelli@lavoro.gov.it](mailto:kbecherelli@lavoro.gov.it)

Hanno collaborato: Carla Barozzi, Domenico Barricelli, Costanza Bettoni, Claudia Cesetti, Chiara Colavita, Valentina Curzi, Roberto De Vincenzi, Maria Di Saverio, Sandra D'Agostino, Valeria Danese, Giovanni Desco, Maura Ferrara, Orsola Fornara, Emanuela Francischelli, Piera Giugliani, Giovanna Grenga, Natalia Guido, Monica Lippolis, Stefania Mazzoli, Daniela Mesiti, Paola Nicastro, Attilio Oliva, Marco Repetto, Benedetta Torchia, Elena Viscusi.

Impaginazione: Pomilio Blumm Srl

Stampa: La Nuova Stampa di Bruni Emidio, Offida (AP)

Autori e autrici degli articoli contenuti in questa pubblicazione sono i/le soli/e responsabili delle idee e delle opinioni ivi espresse. Queste non riflettono la posizione degli enti di appartenenza né del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Formamente. La rivista del Lifelong Learning n. 1 anno 7  
Rivista quadrimestrale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali  
Direzione generale per le politiche per l'orientamento e la formazione  
Via Fornovo 8 - pal. C - 00192 Roma  
Iscritta al Tribunale di Roma con il n. 292 del 2 luglio 2007



# sommario

## Editoriale

Le riforme che ci preparano a Europa 2020:  
istruzione e formazione di qualità, adeguamento delle  
competenze e transizioni fluide verso il lavoro

3

**F** O C U S: Europa 2020, una strategia per **promuovere** la crescita

La risposta europea alla crisi: la strategia Europa 2020

4

**SCHEDA:** Flash su Youth on the move

6

**SCHEDA:** V Cohesion forum sulla politica di coesione

6

La V relazione sulla coesione economica, sociale e territoriale

7

Il comunicato di Bruges e la cooperazione europea rafforzata per  
l'istruzione e la formazione professionale

8

Valutazione intermedia del Programma Lifelong Learning

9

Riferimenti

10

**LLL** *Per saperne di più*

Pisa 2009, le competenze dei quindicenni

11

Certificazione delle competenze, il punto di vista di Anci

12

I numeri dell'apprendistato

13

La formazione degli adulti, chiave per l'inclusione sociale e per la  
competitività

14

Le Linee guida Miur per il raccordo tra gli istituti professionali e  
l'istruzione e formazione professionale

15

La sussidiarietà tra istituti professionali statali e centri professionali

16

La riorganizzazione dell'istruzione e della formazione tecnica  
superiore

17

# Sommario

<b>LLL Per le imprese e per chi lavora</b>	
Rapporto 2010 sulla formazione continua	18
Quale formazione per chi guida le microimprese del sud?	19
I risultati della ricognizione sulle misure nazionali e regionali di contrasto alla crisi occupazionale	20
Confapi: fondi interprofessionali e contrasto alla crisi	22

## Esperienza:

- Progetto ERRE: Energie rinnovabili e risparmio energetico nelle Pmi	23
La seconda fase del progetto Fixo, formazione e innovazione per l'occupazione dei neolaureati	24

## LLL Per l'inclusione sociale

Corsi di lingua italiana per le persone straniere	25
Di nuovo in classe per il test di italiano	26

## Esperienze:

- I test per il permesso di soggiorno nel Lazio. Intervista a Graziella Conte	27
- A Bolzano, l'integrazione interculturale passa per la formazione in azienda	27

## LLL in Europa e dintorni

Centro per la cooperazione euromediterranea e sviluppo del territorio	28
Imparare le lingue: cosa ci riserva il futuro	29

In breve .....	30
LLL in rete .....	31
Ultime pubblicazioni e riviste specializzate .....	32
Recensioni .....	33

## Le riforme che ci preparano a Europa 2020: Istruzione e formazione di qualità, adeguamento delle competenze e transizioni fluide verso il lavoro

*In vista della prossima programmazione dei fondi strutturali, le linee programmatiche per la riorganizzazione dei sistemi di istruzione e formazione puntano a sostenere l'occupabilità di allievi, studenti, giovani in entrata nel mercato del lavoro e lavoratori a rischio di espulsione*

Con l'uscita di questo numero di *Formamente*, quadrimestrale ormai storico della Direzione generale per le politiche per l'orientamento e la formazione dedicata al lifelong learning, subentro nel ruolo di Direttore responsabile alla dottoressa Matilde Mancini, già direttore generale di questa Direzione, che ringrazio per il lavoro svolto. È mia intenzione lavorare in continuità con quanto impostato con successo nelle annualità precedenti. Si tratta di un ruolo importante che affronto con responsabilità riguardo agli obiettivi del Fondo sociale europeo e con la sensibilità dovuta ai temi trattati. In questo senso mi preme in particolare richiamare l'attenzione di lettori e lettrici su alcuni aspetti che caratterizzano il momento storico che stiamo vivendo.

La crisi economica e finanziaria ha impresso una forte accelerazione ai processi di riforma in atto nel settore dell'istruzione e della formazione, come pure nell'organizzazione del mercato del lavoro. Se da un lato gli ammortizzatori sociali hanno avuto la funzione di contenere le perdite di posti di lavoro nell'emergenza, il Fondo sociale europeo dall'altro ha il compito di accompagnare le riforme con il fine ultimo di favorire la crescita del capitale umano, migliorando il bagaglio di conoscenze e competenze di ciascuno, per una fuoriuscita di successo dalla crisi. Al tema del ruolo della nuova politica di coesione, cui come noto contribuisce anche il Fondo sociale europeo, è dedicato il focus di questo numero, che offre il dovuto spazio alla nuova strategia per la crescita e l'innovazione Europa 2020. Tra gli approfondimenti del focus, lo stato dell'arte sul negoziato e sul contributo italiano alla relazione sulla coesione economica, sociale e territoriale. In vista della pubblicazione dei nuovi regolamenti dei fondi strutturali, prevista per il prossimo autunno, è importante dar conto dei lavori che hanno portato alla loro elaborazione.

Quanto ai contenuti delle sezioni tematiche, sempre nell'ottica dei processi di riforma avviati, sono da segnalare: nella sezione *Lll per sapere di più* i risultati della valutazione delle competenze e dei livelli di apprendimento di studenti e studentesse italiani sottoposti al test Pisa nel 2009, che seppur migliorati rispetto alle tornate precedenti, ancora non superano la media Ocse, se non per le sole ragazze. È necessario garantire qualità ed efficacia dei percorsi di istruzione e formazione; l'accordo raggiunto in Conferenza unificata sulle linee guida per i raccordi organici tra i percorsi degli istituti professionali statali e i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale e la riorganizzazione in atto dell'istruzione e formazione tecnica superiore procedono verso questo obiettivo, grazie soprattutto all'elevata specializzazione dei percorsi previsti. Nella sezione dedicata al ruolo del *Lll per le imprese e chi lavora* si evidenziano il Rapporto sulla formazione continua nel 2010 e gli approfondimenti riferiti al comportamento dei fondi interprofessionali e della bilateralità nella crisi, come pure la presentazione della seconda fase del progetto Fixo per le transizioni tra scuola, università e lavoro che costituisce una delle misure del Piano per l'occupabilità dei giovani sottoscritto dai Ministri del lavoro e delle politiche sociali, dell'Istruzione, dell'università e ricerca e della Gioventù nel mese di dicembre 2010.

Paola Paduano

**Direttore generale per le politiche per l'orientamento e la formazione  
Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MIps)**

# La risposta europea alla crisi: la strategia Europa 2020

## Quali obiettivi ha la nuova strategia europea e come verranno realizzati

La strategia Europa 2020, presentata a marzo 2010 dalla Commissione europea<sup>1</sup>, è il nuovo piano che accompagnerà i paesi dell'Unione europea ad uscire dalla crisi e a prepararsi alle sfide economiche del prossimo futuro. A fronte della crisi che ha interessato l'economia mondiale e per riportare l'Europa al precedente andamento di crescita e aumentare la sua capacità di ottenere risultati ancora migliori, si è avvertita la necessità di una manovra forte, capace di far uscire l'Europa dalla crisi e farla diventare un'economia caratterizzata da alti livelli di occupazione, produttività e coesione sociale.

Da questo stato di cose nasce la strategia Europa 2020, che individua tre priorità da perseguire a livello sia europeo che nazionale:

- 1) crescita intelligente: sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione;
- 2) crescita sostenibile: promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva;
- 3) crescita inclusiva: promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione, che favorisca la coesione economica, sociale e territoriale.

Questi gli obiettivi che entro il 2020 la strategia mira a raggiungere<sup>2</sup>:

- aumentare sino al 75% il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni, anche puntando a una maggiore partecipazione dei giovani, dei lavoratori più anziani, di quelli poco qualificati e una migliore integrazione degli immigrati legali;
- investire il 3% del Pil dell'Unione europea in ricerca e sviluppo;
- raggiungere i traguardi "20/20/20" in materia di clima/energia, ovvero ridurre le emissioni di gas a effetto serra almeno del 20% rispetto ai livelli del 1990; aumentare al 20% la quota delle fonti di energia rinnovabile nel nostro consumo finale di energia; migliorare del 20% l'efficienza energetica;
- ridurre il tasso di abbandono scolastico a un livello inferiore al 10% e raggiungere almeno il 40% di giovani laureati tra i

30 e i 34 anni;

- promuovere l'inclusione sociale, in particolare riducendo la povertà per circa 20 milioni di persone.

Le tre priorità di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva sono a loro volta declinate in sette iniziative, alle quali la Commissione europea ha dedicato successive comunicazioni nel corso del 2010.

La priorità di crescita intelligente si traduce in azioni per promuovere l'innovazione e il trasferimento delle conoscenze in tutta l'Unione europea, migliorare l'istruzione e la formazione, potenziare la ricerca. L'Europa dovrebbe agire su tali fronti attraverso le seguenti iniziative faro:

- "L'Unione dell'innovazione" il cui obiettivo è quello di migliorare le condizioni generali e l'accesso ai finanziamenti per la ricerca e l'innovazione;
- "Youth on the move", volta a migliorare l'efficienza dei sistemi di insegnamento e agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;
- "Un'agenda europea del digitale" che punta a sfruttare al meglio il potenziale delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, in particolare di internet.

Per quanto riguarda la seconda priorità, crescita sostenibile significa costruire un'economia efficiente sotto il profilo delle risorse, sostenibile e competitiva.

Anche per questa priorità sono previste specifiche iniziative faro:

- "Un'Europa efficiente sotto il profilo delle risorse", il cui obiettivo è scindere la crescita economica dall'uso delle risorse, favorire il passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio, incrementare l'uso delle fonti di energia rinnovabile, modernizzare il nostro settore dei trasporti e promuovere l'efficienza energetica;
- "Una politica industriale per l'era della globalizzazione", che si prefigge di migliorare il clima imprenditoriale, specialmente per le piccole e medie imprese, e favorire lo sviluppo di una base industriale solida e sostenibile in grado di competere su scala mondiale.

La crescita inclusiva, oggetto della terza priorità, significa

<sup>1</sup> Comunicazione della Commissione Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, Com (2010) 2020 del 3.3.2010.

<sup>2</sup> Obiettivi confermati dal Consiglio europeo di giugno 2010: Conclusioni del Consiglio europeo del 17.06.2010.

rafforzare la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investire nelle competenze, combattere la povertà e modernizzare i mercati del lavoro, i metodi di formazione e i sistemi di protezione sociale per aiutare i cittadini a prepararsi ai cambiamenti. Gli interventi dovranno tendere, quindi, ad aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e ridurre la disoccupazione strutturale, rafforzando la responsabilità sociale delle imprese (con una specifica attenzione all'accesso alle strutture per l'infanzia e alle cure per le altre persone) e tenendo sempre presenti i principi della flessicurezza. Queste le iniziative farò previste:

– “Un’agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro”, che tende a porre le basi per la modernizzazione dei mercati del lavoro per aumentare i livelli di occupazione e garantire la sostenibilità dei nostri modelli sociali;

– “Piattaforma europea contro la povertà”, con la quale si intende costituire la base di un impegno comune da parte degli Stati membri, delle istituzioni dell’Unione europea e dei principali soggetti interessati a combattere la povertà e l’esclusione sociale.

Tra le iniziative farò della strategia, due rivestono particolare interesse per le attività del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: l’iniziativa “Youth on the move” (su cui si veda l’articolo *I giovani in viaggio per formarsi e prepararsi al lavoro*, su Formamente n. 2-2010, p. 25) e l’iniziativa “Un’agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro”<sup>3</sup>. La Commissione ritiene indispensabile migliorare il funzionamento del mercato del lavoro e fornire a lavoratori e lavoratrici le competenze richieste dal mercato stesso, migliorare la qualità degli impieghi e le condizioni di lavoro, creare nuova occupazione.

È sul ruolo delle politiche di flessicurezza che la Commissione punta l’attenzione. Per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro è necessario dare un nuovo impulso alla flessicurezza e riconfermare i principi comuni europei stabiliti in materia di: accordi contrattuali flessibili e affidabili, per ridurre la segmentazione del mercato del lavoro e offrire maggiori tutele e protezione sociale; apprendimento permanente, prevedendo percorsi di istruzione per facilitare le transizioni tra le fasi lavorative e scolastiche e aumentare la partecipazione dei lavoratori ai programmi di apprendimento permanente; politiche attive del mercato del lavoro; infine, sistemi moderni di sicurezza sociale, in grado di proteggere chi è più esposto al rischio di disoccupazione.

Un altro elemento di attenzione per la Commissione è la valorizzazione delle competenze al fine di incontrare i fabbisogni del mercato del lavoro. Gli ambiti di intervento che la Commissione evidenzia sono i seguenti: sviluppare i

servizi di informazione sul mercato del lavoro e la gestione delle competenze, garantire la giusta combinazione di competenze per facilitare il passaggio al mondo del lavoro, far coincidere le competenze individuali e le opportunità di lavoro e trarre vantaggio dai potenziali posti di lavoro in Europa, valorizzare la mobilità geografica in tutta l’Ue, valorizzare il potenziale della migrazione.

Le condizioni e la sicurezza sul lavoro sono elementi essenziali che incidono sulla produttività e quindi sulla competitività di un paese. Lavorare in ambienti consoni è essenziale per accrescere il potenziale della manodopera; non meno importante è pensare a meccanismi che rendano le nuove forme di lavoro e le transizioni da un impiego all’altro meno onerose per il lavoratore, anche dal punto di vista psicologico.

Per favorire la creazione di nuovi posti di lavoro, e quindi la ripresa economica, è fondamentale avere un contesto legislativo e imprenditoriale favorevole. La Commissione segnala, a tale riguardo, alcuni possibili ambiti di intervento: consolidare le condizioni quadro per la creazione di posti di lavoro rimuovendo gli ostacoli amministrativi alla creazione di imprese e all’assunzione e favorendo le assunzioni mediante una riduzione dei costi non salariali della manodopera; promuovere l’imprenditorialità, il lavoro autonomo e l’innovazione.

Per attuare le priorità, la Commissione europea invita gli Stati membri a utilizzare meglio i fondi dell’Unione europea, sottolineando il ruolo essenziale del Fondo sociale europeo quale strumento per il sostegno delle politiche attive del lavoro, lo sviluppo delle competenze, la diffusione di forme innovative e più produttive di organizzazione del lavoro, la promozione dell’imprenditorialità.

*Piera Giugliani – MIps*  
**[pigiugliani@lavoro.gov.it](mailto:pigiugliani@lavoro.gov.it)**

<sup>3</sup> *Comunicazione della Commissione europea, Un’agenda per nuove competenze e per l’occupazione. Un contributo europeo verso la piena occupazione, Com (2010) 682 del 23.11.2010.*

## Flash su Youth on the move

- Il 12 maggio 2011 il Parlamento europeo ha approvato la risoluzione sull'iniziativa Youth on the move, il cui testo è disponibile su:

  - <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0230+0+DOC+XML+V0//IT&language=IT>

Dalla risoluzione emerge un forte interesse ad incrementare le risorse destinate ai programmi per la mobilità, da Lifelong Learning a Youth in Action, da Erasmus Mundus a Marie Curie, oltre che una richiesta evidente di attenzione sulle politiche e gli strumenti per la trasparenza, nonché sul rafforzamento della complementarità tra sistemi e programmi.

La registrazione del dibattito, che ha riguardato anche altri temi in materia di istruzione e cultura, è disponibile su:

  - <http://www.europarl.europa.eu/sides/getVod.do?mode=chapter&language=IT&vodDateId=20110512-09:01:15-552#>

mentre ulteriori informazioni sono presenti sul sito dell'Ue dedicato a Europa 2020, recentemente attivato:

  - [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_it.htm)

Monica Lippolis – Mlps  
mlippolis@lavoro.gov.it

## V Cohesion forum sulla politica di coesione

- Si è svolto a Bruxelles il 31 gennaio e 1 febbraio 2011 *Investing in Europe's future: the contribution of cohesion forum in Europe 2020, per discutere della politica di coesione post-2013*

Illustrare gli orientamenti della politica di coesione e i suoi legami con la strategia Europa 2020: questo l'obiettivo del V Cohesion forum, svoltosi a Bruxelles a inizio 2011.

Nel novembre 2010 la Ce aveva aperto una consultazione sugli esiti percepiti della politica di coesione; gli oltre 400 contributi di enti pubblici e privati, università, centri di ricerca, parti sociali e cittadini, confluiti nella *Quinta relazione sulla coesione economica, sociale e territoriale*, ne hanno messo in luce il ruolo centrale nel creare posti di lavoro, valorizzare il capitale umano, realizzare infrastrutture e tutelare l'ambiente.

Allineatasi alle politiche della Strategia di Lisbona, la politica di coesione ha contribuito significativamente alla prosperità e allo sviluppo dell'Unione. Per il futuro, in continuità con quanto realizzato e visti gli esiti positivi conseguiti, la Commissione intende adottare un quadro strategico comune che traduca gli obiettivi previsti da Europa 2020 in priorità d'investimento.

La necessità di concentrare le risorse su pochi obiettivi prioritari volti a fronteggiare sfide specifiche è una delle indicazioni emerse dalle valutazioni ex post della politica di coesione. L'efficacia della politica di coesione è dipesa, in buona misura, dal contesto economico in cui ha operato: per il futuro sarà quindi necessario introdurre incentivi per le riforme, richieste agli Stati membri per garantire un uso più efficace delle risorse, in particolare nei settori connessi alla politica di coesione (protezione ambientale, flessicurezza, istruzione, ricerca e innovazione). Realizzare le riforme istituzionali è l'elemento chiave per sostenere l'adeguamento strutturale, promuovere l'innovazione e la creazione di posti di lavoro e diminuire l'esclusione sociale. La coesione territoriale era già nel trattato di Lisbona uno degli obiettivi principali: l'analisi di quanto realizzato dalla politica di coesione ha messo in luce come le zone urbane possono tuttora rivelarsi motori di crescita e poli di creatività e innovazione. Con la nuova politica viene quindi rafforzato il ruolo delle città e delle aree geografiche funzionali, nonché delle aree che si trovano ad affrontare specifici problemi geografici o demografici. Obiettivo principale della politica di coesione è, in sintesi, promuovere lo sviluppo armonico dell'Unione e delle sue regioni, riducendo le disparità regionali (art. 174). Affiancandosi e supportando il modello di crescita della strategia Europa 2020, inclusa la risposta alle sfide sociali e occupazionali che Stati membri e regioni si trovano ad affrontare, la politica di coesione favorisce tale sviluppo con una chiara strategia di investimento in ogni regione, aumentando la concorrenzialità, espandendo l'occupazione, migliorando l'inclusione sociale e proteggendo e migliorando l'ambiente.

Maura Ferrara – Mlps  
maferrera@lavoro.gov.it

# La V Relazione sulla coesione economica, sociale e territoriale

## Le risposte italiane alla consultazione di novembre 2010 e il dibattito sul futuro dei fondi

La V Relazione sulla coesione economica, sociale e territoriale è stata presentata dalla Commissione europea il 10 novembre 2010. Il documento contiene una valutazione d'ampio respiro della situazione e delle tendenze rilevate nelle regioni dell'Unione in campo economico, sociale ed ambientale e diverse alternative per adattare tale politica al post-2013.

Questi i principali temi trattati: le disparità regionali; il contributo dell'Ue e delle amministrazioni nazionali e regionali alla coesione; l'impatto della politica di coesione; la politica di coesione dopo il 2013. La V Relazione getta quindi le basi per la definizione del prossimo periodo di programmazione. Nel novembre 2010 si è aperta la consultazione pubblica, chiusa il 31 gennaio 2011, che ha mirato a raccogliere idee e contributi sul modo di adeguare la politica di coesione dell'Unione a nuove sfide e di migliorarne l'attuazione per una maggiore efficacia futura. Le conclusioni della V Relazione sulla coesione sono state anche oggetto dell'analisi del Consiglio e del Forum organizzato dalla Commissione europea il 31 gennaio e il 1° febbraio 2011 (cfr. la scheda di pag. 6 in questo numero di Formamente).

L'Italia, nel proprio contributo, ha condiviso l'approccio e l'architettura della nuova politica di coesione e il suo collegamento a Europa 2020; in tale contesto il Fse dovrà agire insieme agli altri fondi per mirare ai suoi tipici obiettivi, in tema di occupazione, sviluppo delle risorse umane, inclusione sociale e pari opportunità. Sarà importante un'azione integrata dei diversi fondi. Uno degli orientamenti per la prossima programmazione, che appare altresì condivisibile, è la concentrazione su un numero limitato di priorità; andrà comunque individuato un policy mix che tenga conto dei differenti contesti territoriali, della dimensione dei programmi, della situazione di partenza di ciascuna regione e dei risultati da conseguire. Importante sarà una programmazione semplificata, più orientata ai risultati che al processo, e un conseguente alleggerimento del carico burocratico finora presente; anche il sistema dei controlli dovrà essere rivisto in un'ottica di semplificazione e snellimento. Il ruolo della va-

lutazione dovrà continuare a rivestire particolare importanza e, anzi, dovrà essere rafforzato.

Relativamente ai meccanismi per una maggiore efficacia ed efficienza delle azioni finanziate dalla politica di coesione, l'Italia è favorevole all'idea di meccanismi volti a "preparare il terreno", a dare più certezze, per incontrare meno problemi nell'implementazione dei programmi: si potrebbe così adottare un sistema di condizionalità ex ante, cioè definire determinate condizioni il cui mancato rispetto implicherebbe l'impossibilità di accedere alle risorse dei fondi strutturali. Il dibattito sul futuro della politica di coesione è appena iniziato e si svolgerà in diverse sedi, a livello sia europeo che italiano. Il quadro assumerà contorni più precisi quando saranno formalizzate le prospettive finanziarie per il bilancio Ue, attese entro l'estate 2011, e il pacchetto legislativo, previsto entro l'anno.

Per il prossimo futuro, su queste tematiche, Ministero del lavoro e Regioni/Province autonome responsabili del Fse (ma anche parti sociali, da sempre molto attive sui temi dell'occupazione e delle risorse umane) proseguiranno il confronto in tavoli tecnici, pur in coerenza e raccordati con le sedi più allargate. In particolare, il Ministero del lavoro partecipa al dibattito sul futuro del Fse a livello nazionale nell'ambito del Gruppo di coordinamento tecnico<sup>1</sup> (Gruppo di contatto) del Comitato di partenariato allargato sul futuro della politica di coesione presso il Ministero dello sviluppo economico. Tramite le pagine di Europolavoro-Scift Aid, il Ministero del lavoro condivide con gli attori del Fse le principali informazioni in materia. A livello europeo il Ministero del lavoro partecipa ai lavori del Comitato Fse<sup>2</sup> e ai gruppi ad hoc in esso previsti. Il Comitato Fse ha finora prodotto in quest'ambito due pareri, uno sul futuro del Fse (3/6/2010) e il secondo in risposta alla V Relazione sulla coesione economica, sociale e territoriale (10/3/2011).

Piera Giugliani – Mlps  
 pgiugliani@lavoro.gov.it

<sup>1</sup> Organismo collegiale di natura tecnica-istituzionale con lo scopo di individuare e promuovere iniziative di rafforzamento dell'azione della P.A. in vista del negoziato sulle politiche di coesione post-2013, sia per fornire un supporto strategico alle amministrazioni interessate nei momenti topici della fase negoziale, sia per delineare valutazioni e proposte sulle possibili linee della programmazione post 2013, all'esito del negoziato stesso.

<sup>2</sup> Organismo con funzioni consultive e di assistenza alla Commissione europea nell'amministrazione del Fondo.

## II Comunicato di Bruges e la cooperazione europea rafforzata per l'istruzione e la formazione professionale

Il Comunicato rivede in prospettiva 2020 strategie e approcci del Processo di Copenaghen

Il 7 dicembre 2010 i Ministri europei per l'istruzione e la formazione professionale (Ifp), le parti sociali europee e la Commissione europea hanno adottato il Comunicato di Bruges sulla cooperazione europea nell'Ifp. Dedicato principalmente alla revisione dell'approccio strategico e delle priorità del Processo di Copenaghen, il comunicato delinea le prospettive al 2020 dell'Ifp e distingue tra obiettivi a breve (2011-2014) e a lungo termine (2011-2020), suddivisi per l'Ifp iniziale e per l'Ifp continua.

Avendo a riferimento gli obiettivi strategici del Quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione – Et 2020<sup>1</sup> gli obiettivi per l'Ifp a lungo termine (2011-2020) investono i seguenti ambiti:

– *la qualità*: la garanzia della qualità nell'Ifp iniziale e continua in linea con la Raccomandazione Eqavet, nonché la qualità dei docenti e formatori Ifp attraverso il miglioramento della loro formazione iniziale e continua;

– *la pertinenza con il mercato del lavoro*: la conoscenza dei fabbisogni del mercato del lavoro e la corrispondenza tra tali fabbisogni e lo sviluppo delle competenze con re-indirizzo dei curricula Ifp, lo sviluppo e la diffusione della formazione sul posto di lavoro e in apprendistato;

– *l'attrattiva*: l'Ifp iniziale come opzione di apprendimento attraente grazie ad un'offerta di servizi di informazione e orientamento di alto livello, alla presenza delle competenze chiave nei curricula Ifp, al monitoraggio del passaggio dei diplomati Ifp al mercato del lavoro o ad ulteriori sistemi di istruzione e formazione;

– *l'apprendimento permanente*: l'accesso flessibile alla formazione e alle qualifiche grazie a accordi flessibili, procedure per il riconoscimento e la validazione dell'apprendimento non-formale ed informale, mobilità all'interno del mercato del lavoro, permeabilità e flessibilità tra percorsi di istruzione, formazione, lavoro, offerta di servizi di orientamento in-

tegrati, sviluppo dell'Ifp post-secondaria attraverso una maggiore coerenza tra i diversi sistemi di crediti europei (Ecvet per l'Ifp e Ects per l'istruzione universitaria);

– *la mobilità e l'internazionalizzazione dell'Ifp*: la promozione e l'utilizzo di incentivi per la mobilità geografica transazionale di discenti, docenti e formatori Ifp, il sistematico utilizzo degli strumenti europei di trasparenza (Eqf, Ecvet, Europass), l'apprendimento e l'offerta di una formazione linguistica ad hoc per l'Ifp, la dimensione internazionale dei contenuti dell'apprendimento;

– *la creatività e l'innovazione*: l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Tic), la promozione dell'imprenditorialità sia nell'Ifp iniziale che continua;

– *l'inclusione sociale*: le misure per l'accesso di gruppi a rischio di esclusione grazie a sostegni finanziari e al riconoscimento dell'apprendimento non-formale ed informale e all'offerta di percorsi flessibili.

In vista degli obiettivi di lungo periodo sono state anche declinate priorità a breve termine (2011-2014) sulle quali sono chiamati ad impegnarsi sia gli Stati membri che la Commissione europea. In particolare gli Stati membri concentreranno la propria attenzione su:

– *trasparenza e garanzia di qualità*, implementando le raccomandazioni Eqavet, Ecvet e Eqf e sviluppando procedure per la validazione dell'apprendimento non-formale ed informale;

– *rispondenza alle esigenze del mercato del lavoro*, massimizzando la formazione sul posto di lavoro e l'offerta di servizi di orientamento integrati strettamente correlati alle esigenze del mercato del lavoro;

– *mobilità*, aumentando la partecipazione alla mobilità transazionale e sviluppando cultura dell'internazionalizzazione e formazione linguistica;

– *inclusione*, sviluppando percorsi flessibili e servizi di orien-

<sup>1</sup> Ovvero: 1) migliorare la qualità dell'Ifp, aumentarne l'attrattività e l'importanza; 2) rendere l'apprendimento permanente e la mobilità una realtà; 3) potenziare la creatività, l'innovazione e l'imprenditorialità; 4) promuovere l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva.

tamento appropriati per la formazione di gruppi a rischio di esclusione e adottando misure preventive e correttive per la lotta all'abbandono scolastico precoce;

– *apprendimento permanente*, integrando le competenze chiave nei curricula dell'Ifp iniziale e acquisendole nell'Ifp.

Nel 2014 gli obiettivi a breve termine verranno rivisti e la reportistica sul Processo di Copenaghen verrà inclusa in quella

del Quadro strategico Et 2020, in modo da contribuire in maniera più efficiente alla strategia Europa 2020.

Valentina Curzi – Mlps  
vcurzi@lavoro.gov.it

## Valutazione intermedia del Programma Lifelong Learning

Pubblicati gli esiti della valutazione, su cui si baserà la programmazione post-2013

La valutazione comunitaria intermedia (2007-09) del programma Llp è stata recentemente resa pubblica. Come evidenziato dalla Commissione europea, la valutazione è uno degli elementi chiave per preparare i programmi post-2013: oltre all'analisi retrospettiva sugli aspetti qualitativi dell'implementazione del programma nei primi tre anni, il rapporto offre infatti anche un'analisi prospettica, che evidenzia forze e debolezze di Llp e fornisce raccomandazioni future.

L'analisi retrospettiva ha rivelato la grande pertinenza degli obiettivi, sia rispetto alle priorità comunitarie che alle politiche dei Paesi partecipanti. A livello nazionale, l'internazionalizzazione e la maggiore qualità dei sistemi di istruzione/formazione rappresentano le ricadute più rilevanti, mentre per i beneficiari istituzionali il valore aggiunto del Llp è consistito nella promozione della partecipazione alla formazione permanente, nello sviluppo della qualità nelle prestazioni e nell'innovazione nell'offerta di apprendimento permanente. I singoli beneficiari hanno apprezzato soprattutto le opportunità di apprendimento delle lingue, la realizzazione personale e lo sviluppo del senso di cittadinanza europea.

Benché Llp abbia progredito con successo verso i suoi obiettivi, utilizzando il 96-100% dei fondi stanziati, è ancora difficile affrontare le priorità in materia di pari opportunità e si corre il rischio di non raggiungere gli obiettivi quantificati (specie per Comenius, meno per Erasmus e Leonardo da Vinci e ancor meno per Grundtvig) a causa dell'insufficiente bilancio per l'intero periodo.

Nel futuro, la logica d'intervento potrebbe essere migliorata, sia collegando Llp alle priorità di *Education and Training 2020*, che riducendo e semplificando gli obiettivi, oggi spesso sovrapposti per i vari settori: gli obiettivi intermedi potrebbero seguire le priorità di Et 2020, quelli specifici

concentrarsi su tre tipi di strumenti (scambi, cooperazione, mobilità) e quelli operativi rispecchiare i principali risultati. Il valore aggiunto europeo di Llp è stato notevole nella cooperazione e interscambio tra paesi, nello sviluppo di una dimensione europea dell'I&F e nell'integrazione con programmi simili già esistenti.

L'unione dei programmi precedenti in un singolo Llp ha rafforzato il coordinamento e la coerenza delle iniziative, specie nella gestione sinergica e promozione del programma e grazie a banche dati unificate, fondamentali per evitare duplicazioni. Una certa integrazione si è verificata in tutti i programmi settoriali con discreto successo: Llp è diventato più flessibile, soddisfacendo le esigenze di beneficiari e gruppi target, ma anche molto più complesso (attualmente sostiene circa 60 azioni) e la distinzione tra i tipi di azioni di cooperazione (partenariati, progetti o reti) non risulta sempre chiara. L'integrazione tra i settori istruzione e formazione rimane limitata e la prospettiva di apprendimento permanente non è pienamente sfruttata. L'integrazione del programma dovrà quindi proseguire e sarà fondamentale collegare meglio apprendimento formale e non formale. Una maggiore integrazione potrebbe essere realizzata in relazione ai contenuti del programma ed alla sua attuazione.

Tutte le parti coinvolte concordano sull'importanza fondamentale della diffusione e valorizzazione dei risultati. Gli sforzi compiuti hanno accresciuto la sostenibilità dei risultati, la sinergia tra sottoprogrammi e il coinvolgimento dei soggetti interessati nelle attività di diffusione/valorizzazione. Tuttavia, a fronte di maggiori sforzi nella diffusione dei risultati, il loro sfruttamento rimane sotto-utilizzato e resta il divario tra beneficiari istituzionali e decisori chiave all'interno e all'esterno del programma nonché la necessità di coordinamento dall'alto verso il basso delle attività di valorizzazione.

Il Rapporto finale offre infine raccomandazioni per la Commissione europea sulla prosecuzione del programma in corso (periodo 2011-2013), così come sulla preparazione del programma futuro (post-2013).

L'intera versione del documento è scaricabile da:

[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/evalreports/education/2011/llpreport\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/evalreports/education/2011/llpreport_en.pdf)

Monica Lippolis – Mlps  
[mlippolis@lavoro.gov.it](mailto:mlippolis@lavoro.gov.it)



## Riferimenti

a cura di Orsola Fornara – Mlps

### Percorsi di approfondimento

- **Commissione europea**  
*Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, Comunicazione della Commissione COM(2010) 2020, del 3.3.2010.*  
[ec.europa.eu/italia/documents/attualita/futuro\\_ue/europa2020\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/italia/documents/attualita/futuro_ue/europa2020_it.pdf)
- **Commissione europea**  
[ec.europa.eu/europe2020](http://ec.europa.eu/europe2020)  
 Pagina della Commissione europea dedicata alla strategia Europa 2020
- **Commissione europea**  
*Investire nel futuro dell'Europa. Quinta relazione sulla coesione economica, sociale e territoriale*  
[ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion5/index\\_it.cfm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion5/index_it.cfm)
- **Commissione europea**  
*Risposte alla consultazione sulla quinta relazione sulla coesione economica*  
[ec.europa.eu/regional\\_policy/consultation/5cr/answers\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/regional_policy/consultation/5cr/answers_en.cfm)
- **Commissione europea, Istruzione e formazione**  
*From the Lisbon Strategy to Europe 2020*  
[ec.europa.eu/education/focus/focus479\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/focus/focus479_en.htm)
- **Eurostat**  
*Europe 2020. Headline indicators*  
[epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe\\_2020\\_indicators/headline\\_indicators](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators)
- **Isfol**  
*Europa 2020. La via d'uscita europea dalla crisi, Focus Isfol*  
[www.isfol.it/Dettaglio\\_Focus/index.scm?codi\\_focus=471&codi\\_percorso=52](http://www.isfol.it/Dettaglio_Focus/index.scm?codi_focus=471&codi_percorso=52)
- **The European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission**  
*The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020*  
[ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143_en.htm)

## PISA 2009, le competenze dei quindicenni

Ogni tre anni l'Ocse valuta in che misura studentesse e studenti abbiano acquisito le competenze necessarie a una cittadinanza consapevole e attiva e all'apprendimento futuro

Con la rilevazione 2009, il programma Pisa giunge alla IV edizione: 74 i Paesi coinvolti (dai 35 della prima rilevazione del 2000), di cui 34 Ocse e, per l'Italia, un campione di scuole per la prima volta rappresentativo di tutte le regioni e province autonome, per un totale di 1.097 scuole e 30.905 studenti. Tre gli ambiti valutati: lettura – competenza al centro di questa rilevazione – matematica e scienze.

In lettura, a livello internazionale, il punteggio migliore è di Shanghai-Cina (556), mentre tra i paesi Ocse eccellono Corea (539) e Finlandia (536), poi Canada (524), Nuova Zelanda (521), Giappone (520) e Australia (515). Sempre in lettura, l'Italia ha un punteggio medio di 486, leggermente, ma significativamente, al di sotto della media Ocse (pure abbassatasi da 500 del 2000 a 493 del 2009). Le allieve italiane, però, riportano un punteggio di 510, ben superiore sia alla media Ocse, di 46 punti, che a quello dei ragazzi italiani. La differenza di genere si riscontra in tutti i paesi e, per l'Italia, in tutte le macroaree geografiche e nei tipi di scuola, eccetto i licei e la formazione professionale.

Al di sopra della media, sia italiana che Ocse, i risultati del nord-ovest e nord-est (511 e 504); il centro (488) è in linea con la media italiana, mentre sud (468) e sud-isole (456) sono al di sotto di entrambe. A livello regionale primeggiano Lombardia (522 punti), Valle d'Aosta (514) e Friuli Venezia Giulia (513); anche Emilia Romagna, Provincia autonoma di Trento e Veneto sono al di sopra della media italiana, mentre le regioni meridionali, salvo Abruzzo e Puglia, sono al di sotto: Basilicata, Sardegna e Molise non lontane dalla media, invece Campania, Calabria e Sicilia con ritardi significativi.

Considerando i tipi di scuola, i licei ottengono un buon punteggio medio (541), seguiti a distanza dagli istituti tecnici (476). Gli istituti professionali e la formazione professionale si ritrovano invece nella fascia bassa (417 e 399 punti rispettivamente).

Come livelli di competenza, la percentuale di studenti italiani nei livelli di eccellenza è limitata (5,8%) e inferiore alla media Ocse (7,6%). Al contrario, la percentuale sotto al livello base in lettura è lievemente superiore alla media Ocse (21% contro

il 19%). Ai livelli intermedi, invece l'Italia è esattamente sulla media Ocse. Abbiamo più studenti ai livelli di eccellenza nel nord-ovest e nord-est, viceversa nel sud-isole e sud ci sono percentuali rilevanti sotto il livello base. Per i tipi di scuola, i licei hanno più studenti nei livelli di eccellenza, mentre gli istituti professionali e la formazione professionale ne hanno molti ai livelli più bassi.

Dal punto di vista dell'equità del sistema, a livello internazionale come in Italia, c'è una correlazione positiva tra i risultati Pisa e il livello socioeconomico e culturale delle famiglie. È importante, inoltre, analizzare la variabilità dei risultati dentro e fra le scuole; infatti, mentre la variabilità all'interno delle scuole rispecchia le differenze fra i singoli studenti e ci si può attendere che sia ampia, quella tra scuole può indicare una diversa qualità dell'offerta formativa delle singole scuole. In Italia, la variabilità fra scuole è elevata (62%).

Anche per la literacy matematica e per quella scientifica l'Italia è nettamente sotto la media Ocse (483 e 489, rispettivamente); analoghi a quelli di lettura i risultati medi per macroarea geografica. Per la matematica, sono sopra la media nazionale Lombardia (516), Friuli Venezia Giulia (510), Trento (514), Veneto (508) e Bolzano (507). Al sud, gli studenti della Puglia hanno ottenuto i risultati migliori: 488 punti, non lontani dalle medie Italia e Ocse. Abruzzo e Basilicata sono nella media nazionale, ma sotto quella Ocse. Per le scienze, spiccano Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Valle d'Aosta, Veneto e le due province autonome. Sotto la media nazionale Basilicata, Molise, Sardegna; ancora più problematiche Calabria, Campania e Sicilia. In linea con quelli di lettura, i risultati della distribuzione per livelli di competenza e per scuole. Tutto sommato però i dati di tendenza dei precedenti cicli Pisa consentono di delineare un quadro più positivo di quello che emerge considerando solo i risultati del 2009. L'Italia infatti presenta, nei tre ambiti in generale, un quadro di relativo miglioramento, per la prima volta da quando è iniziata la rilevazione Ocse-Pisa.

Giovanna Grenga – Miur  
g.grenga@istruzione.it

*1 Le ripartizioni geografiche sono cinque: nord-ovest (Lombardia, Liguria, Piemonte, Valle d'Aosta), nord-est (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, PA di Bolzano, PA di Trento, Veneto), centro (Lazio, Marche, Toscana, Umbria), sud (Abruzzo, Campania, Molise, Puglia), sud-isole (Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia).*

## Certificazione delle competenze, il punto di vista di Anci

**Competenza è una delle parole più usate nella scuola e nella formazione professionale dalla fine degli anni '90: un concetto articolato e complesso che necessita di standard di riferimento per tradursi in uno strumento concreto di occupabilità**

Di competenza, nella scuola, si comincia a parlare a partire dai provvedimenti relativi agli esami di Stato (l. 425/1997), all'innalzamento dell'obbligo scolastico (Cm 9/1999), nel regolamento dell'autonomia scolastica (Dpr 275/99) e nella riforma dei cicli (l. 30/2000). Il termine è però diffuso anche nei documenti degli anni '90 relativi all'occupazione e alla definizione di un sistema di certificazione quale strumento di unitarietà e visibilità dei percorsi formativi, nonché di promozione del riconoscimento dei crediti formativi maturati e di documentazione delle competenze acquisite. Alla certificazione delle competenze fa riferimento il Regolamento sull'autonomia, che cita: [...] *sono adattati nuovi modelli per le certificazioni, le quali indicano le conoscenze, le competenze, le capacità acquisite e i crediti formativi, riconoscibili, compresi quelli relativi alle discipline e alle attività realizzate nell'ambito dell'ampliamento dell'offerta formativa o liberamente scelta dagli alunni e debitamente certificata*. Tali modelli, pubblicati dal Miur nella circolare 84/2005, riguardano la certificazione delle competenze al termine della scuola primaria e del I ciclo d'istruzione; di competenze si sente poi sempre più parlare, dato l'impegno degli Stati membri a definire, entro il 2006, un Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (Eqf).

Il concetto di competenza è articolato e complesso e altrettanto articolate e complesse sono, nella letteratura didattica, le sue definizioni. È evidente però che il concetto vada mediato ed approfondito esplorando i rapporti che intercorrono tra i vari sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro. In Italia il termine *competenza* è stato sviluppato nell'istruzione e formazione professionale, nei corsi Ifts, in stretto rapporto con il sistema delle imprese e della formazione extrascolastica. L'Isfol ha dato un importante contributo alla ricerca in questi ambiti.

È condivisa, così nella pubblica istruzione, come tra i decisori delle pratiche scolastiche e formative, che in ambito aziendale, la necessità di integrare i sistemi di istruzione, formazione e lavoro, nonché di superare la separazione tra un periodo di formazione e uno di lavoro, accogliendo la

prospettiva di un apprendimento che duri per l'intera vita. Il mondo della scuola deve ancora lavorare molto in tale direzione. Non è infatti così diffusa una didattica che realmente certifichi le competenze, che sappia progettare itinerari educativi in grado di trasformare conoscenze e abilità in competenze, ed è comunque presente un certo disagio in merito a tale didattica, riconducibile a due cause: l'inesperienza e la difficoltà nel certificare competenze disciplinari e/o trasversali, e il timore di un lavoro complesso che potrebbe portare, tra l'altro, a individuare competenze diverse da scuola a scuola.

Cosa è possibile fare, visto che è ormai imprescindibile andare verso la certificazione reale delle competenze? Intanto, costruire un quadro di riferimento teorico-operativo delle competenze articolate secondo la circolare 84/2005 e correlate con le educazioni della convivenza civile.

Solo quando la Pubblica istruzione avrà pensato, prodotto e sperimentato una reale didattica per competenze l'integrazione tra i sistemi di istruzione, formazione e lavoro potrà dirsi compiuta. Oggi mi sembra di poter suggerire che un primo passo verso l'integrazione è l'individuazione di standard condivisi che rendano trasparenti le competenze possedute, ne consentano la certificazione come crediti individuali e ne garantiscano la spendibilità nella scuola. Questo potrebbe essere di stimolo per una progettazione più attenta, anche alle esigenze degli studenti. Nel contempo, è indispensabile investire, e questo già in parte si sta avviando, su momenti formativi per i soggetti dell'istruzione, formazione e lavoro. Ciò a cui tutti, attori e/o decisori, devono rispondere è la necessità dell'apprendimento permanente, ed è imprescindibile condividere uno strumento di certificazione basato sulle competenze, che accompagni ciascun cittadino europeo per tutta la vita.

Daniela Mesiti – Anci  
preside@mariaausiliatricegiaveno.it

## I numeri dell'apprendistato

**Publicato dal Ministero del lavoro l'XI rapporto di monitoraggio: anche nella crisi, l'apprendistato si conferma strumento fondamentale per l'assunzione dei giovani**

L'XI *Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato* è stato pubblicato a febbraio 2011 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Realizzato con il contributo dell'Isfol, il rapporto si presenta in una versione rinnovata, più snella, per favorirne la circolazione e la lettura con un focus sui dati più significativi. L'analisi fotografa l'andamento dell'occupazione in apprendistato fra il 2008 e il 2009 e consente di misurare l'impatto della recente crisi economica: nel 2009 lo stock medio di apprendisti ha perso circa 50.000 unità e l'aggregato complessivo dell'occupazione in apprendistato è tornato al di sotto delle 600.000 unità. È la prima flessione negli ultimi dieci anni, registrata in tutte le macro-aree geografiche anche se in misura più significativa nel Mezzogiorno (-12%). L'apprendistato rimane comunque un contratto privilegiato per l'assunzione dei giovani: il 17,1% degli occupati fra i 15 e i 29 anni sono apprendisti, in una proporzione rimasta pressoché uguale a quella dell'annualità precedente, segno che lo strumento mantiene inalterato il favore acquisito presso le imprese.

Trovano conferma alcuni trend già evidenziati nei rapporti precedenti, come la progressiva terziarizzazione accentuata dalle difficoltà dell'industria manifatturiera, e la crescita dell'età media degli apprendisti. La disponibilità di dati Inps di dettaglio consente per la prima volta di fornire un quadro complessivo e omogeneo a livello nazionale: ormai il 33% degli apprendisti ha 25 anni e più (dati 2008). Di contro, diminuiscono gli apprendisti minorenni: nel 2008 poco meno di 18.000 adolescenti 15-17enni sono assunti in apprendistato e oltre i tre quarti di questi sono diciassettenni.

Positivi e superiori alle aspettative sono i dati sulla formazione programmata dalle Regioni e Province autonome nel 2008, che segnano la più alta quota di partecipazione all'offerta pubblica di formazione: il 26,3% di apprendisti partecipanti agli interventi come media nazionale indica una significativa crescita dell'offerta di formazione pubblica, rispetto al 20% dell'anno precedente. Ma l'approfondimento del dato ripropone le note disparità territoriali: se nelle due macro-aree settentrionali circa il 40% degli apprendisti è coinvolto nell'offerta di formazione pubblica, al centro-sud l'impatto dell'offerta promossa dalle Regioni raggiunge appena il 10%

dei giovani. In particolare, il numero di minorenni coinvolti nell'offerta formativa sembra essere significativo, complice anche la riduzione in valore assoluto dell'aggregato: circa 10.000 15-17enni hanno partecipato agli interventi nel 2008, ovvero più della metà, anche se poco meno della metà di questi ha partecipato a percorsi specifici per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione, e ha dunque assolto l'obbligo di formazione.

Mancano ancora, invece, gli strumenti per monitorare la formazione privata, predisposta dalle imprese per i propri apprendisti. L'analisi della contrattazione collettiva fa rilevare la diffusione di regolamentazioni per lo sviluppo della formazione esclusivamente aziendale, in particolare nel terziario e tra le piccole e medie imprese, tuttavia una verifica quantitativa degli esiti di tali accordi è prematura e certamente richiede indagini specifiche.

Accanto ai numeri, il rapporto fa il punto sull'avanzamento della regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante nelle Regioni e Province autonome: il processo di implementazione del d.lgs. 276/03 prosegue molto lentamente e può dirsi completato per poco più della metà delle amministrazioni. Negli altri casi, l'applicazione dello strumento resta affidata alla sussidiarietà dei contratti collettivi, con l'eventuale supporto di iniziative pubbliche di formazione.

Dalla panoramica sulle diverse Regioni emergono infine segnali di un ritorno di attenzione sull'apprendistato alto, grazie all'iniziativa di alcune Regioni settentrionali che ripropongono il collegamento forte con le università per l'acquisizione di titoli di master di I e di II livello, nonché per la sperimentazione di percorsi per l'acquisizione di dottorati di ricerca.

Per leggere il rapporto: [www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/Novita/XIRapportoSullApprendistato.htm](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/Novita/XIRapportoSullApprendistato.htm)

Sandra D'Agostino – Isfol  
[s.dagostino@isfol.it](mailto:s.dagostino@isfol.it)

## La formazione degli adulti, chiave per l'inclusione sociale e per la competitività

### La ricetta di Treelle per superare il deficit di capitale umano e la scarsa partecipazione della popolazione italiana al lifelong learning

Con il Quaderno n. 9 *Il lifelong learning e l'educazione degli adulti in Italia e in Europa. Dati, confronti, proposte*, l'associazione Treelle punta l'attenzione su due grandi criticità del nostro paese.

La prima, poco nota o pericolosamente sottaciuta, è rappresentata dal deficit di capitale umano. Al 2007 il 48% della nostra popolazione tra i 25 e i 64 anni possedeva al massimo la licenza media, contro il 29% della media Ue19. Anche tralasciando i titoli di studio e guardando alle indagini internazionali sulle competenze effettivamente possedute (Ials 2000 e All 2006), risulta un'elevatissima percentuale di popolazione (circa il 35%) in una situazione di sostanziale illetteratismo, mentre nei paesi più sviluppati tale percentuale è contenuta tra il 10% e il 15%. Si aggiunge poi un altro 30% di popolazione con competenze fragili, limitate e a rischio di obsolescenza. Solo il residuo 35% possiede un adeguato, sicuro o elevato livello di competenze, mentre nei paesi più sviluppati la percentuale varia dal 50% al 70%. È importante rilevare che, anche guardando alle generazioni più giovani (25-34 anni), i risultati migliorano solo di alcuni punti percentuali. Questo basso livello di istruzione degli adulti pesa come un macigno sulle nuove generazioni ed evidenzia quanto è difficile per la scuola recuperare gli svantaggi che derivano da contesti familiari e ambientali culturalmente poveri. Il quadro che emerge è sicuramente una delle ragioni chiave per spiegare la nota perdita di competitività del nostro sistema economico, determinatasi a cavallo del secolo con lo sviluppo della globalizzazione. Le proiezioni al 2020 del Cedefop<sup>1</sup> segnalano che l'Italia sarà, insieme al Portogallo, il paese col più alto peso di forze di lavoro con bassi livelli di qualificazione (37,1%, contro la media Ue del 19,5%) e registrerà una carenza fortissima di forze di lavoro altamente qualificate (17,5% contro il 32% dell'Ue).

In questo scenario, l'Italia si troverebbe in una situazione di grave deficit professionale, tale da comprometterne le dinamiche di sviluppo e la capacità competitiva.

La seconda criticità è rappresentata dalla disattenzione dell'opinione pubblica e dei decisori nei confronti dell'educazione de-

gli adulti. Per questo Treelle raccomanda che si riconosca all'educazione e alla formazione in età adulta nuova e specifica rilevanza e si promuova questo messaggio nell'opinione pubblica; che si favorisca e si incentivi la partecipazione della popolazione alle attività di formazione in età adulta e che si renda l'offerta più attraente, motivante e praticabile, in sostanza più rispondente ai bisogni effettivi degli individui, delle imprese e della società.

Il punto cruciale è capire se imprese, decisori politici e società sono preparati ad affrontare con urgenza gli investimenti necessari in materia di lifelong learning e di educazione degli adulti. In questo quadro, l'ignoranza dovrebbe essere percepita se non come una malattia da curare, certamente come un forte handicap che esclude dall'esercizio responsabile di diritti e doveri e ormai anche dal lavoro: non è un caso che i meno preparati siano i primi a essere espulsi dal mercato.

Tutti dovrebbero avere l'opportunità non solo di realizzare il proprio potenziale, ma soprattutto di elevare il livello delle loro aspirazioni. Idealmente il diritto ad apprendere lungo tutta la vita dovrebbe diventare un diritto (e un dovere) universale.

In questa prospettiva il lifelong learning rappresenta una filosofia e una pratica idonee a favorire l'emersione del potenziale evolutivo degli individui e della società. Può avere un impatto concreto sia sugli attuali sistemi di istruzione primaria e secondaria, che dovrebbero privilegiare conoscenze e competenze durature (la matematica, le lingue, ecc.) rispetto a quelle che tendono a cadere nell'oblio, evitando gli eccessi di nozionismo e le pretese di enciclopedismo per garantire a tutti la padronanza delle cosiddette competenze chiave, sia sull'educazione e la formazione in età adulta, con offerte calibrate in relazione alla tipologia della domanda. È importante che tutti abbiano l'occasione di imparare, a tutte le età, quel che, per differenti ragioni, è stato loro precluso e possano fruire di rientri formativi più o meno lunghi per mantenere o arricchire le proprie conoscenze.

Attilio Oliva – Treelle  
info@treelle.org

<sup>1</sup> Cedefop, Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.

# Le Linee guida Miur per il raccordo tra gli istituti professionali e l'istruzione e formazione professionale

## Percorso di adozione, finalità e forme di attuazione previste per le linee guida

Sono state adottate a gennaio 2011, con decreto del Miur n. 4/2011, e dopo l'intesa in Conferenza unificata a dicembre 2010, le *Linee guida per gli organici raccordi tra i percorsi degli istituti professionali statali e i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale (Iefp)*.

Previste già dalla l. 40/07, le Linee guida sono state adottate alcuni anni dopo, non solo per la fine anticipata della XV Legislatura, ma anche per collocarsi a valle della ridefinizione dei percorsi scolastici e di Iefp oggetto dei raccordi. Ci si riferisce, in particolare, al riordino degli istituti professionali previsto dal Dpr 87/2010 e all'avvio dei percorsi di Iefp di cui al D.lgs. 226/05 e disciplinato dall'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 29 aprile 2010.

L'articolazione, sul piano ordinamentale, del II ciclo di istruzione e formazione in due sotto-sistemi (istruzione e Iefp) necessita, sul piano organizzativo, di un forte investimento in termini di raccordi tra i rispettivi percorsi, se vuole rivelarsi efficace per il successo formativo. I raccordi tra i percorsi quinquennali degli istituti professionali e i percorsi triennali e quadriennali di Iefp sono dunque finalizzati a:

- garantire l'organicità sul territorio dell'offerta dei percorsi professionali del II ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, nel rispetto dei diversi ordinamenti e della programmazione regionale, in rapporto ai fabbisogni professionali ed alle specificità del mercato del lavoro;
- contrastare la dispersione scolastica e formativa, assicurando anche la reversibilità delle scelte degli studenti;
- facilitare i passaggi tra i sistemi formativi ed il reciproco riconoscimento dei crediti e dei titoli;
- offrire la possibilità ai giovani con diploma professionale di tecnico (quadriennale) di accedere all'università, all'alta formazione artistica musicale e coreutica (Afam) e agli istituti tecnici superiori (Its), previa frequenza di un apposito corso annuale e superamento degli esami di Stato;
- sostenere l'organizzazione territoriale dell'offerta del II ciclo di istruzione e formazione attraverso raccordi tra l'istruzione e l'istruzione e formazione professionale e tra queste ed il sistema universitario e di formazione terziaria;
- garantire un efficiente ed efficace utilizzo delle risorse.

I raccordi riguardano i seguenti ambiti:

- l'offerta sussidiaria degli istituti professionali, nonché inter-

venti e attività di integrazione, anche territoriali, tra gli istituti professionali e le istituzioni formative dell'Iefp;

- il corso annuale per l'accesso all'università, all'Afam e agli Its;
- l'accompagnamento per favorire il dialogo tra i sistemi formativi e il collegamento tra i percorsi di Iefp e quelli di istruzione professionale, anche in relazione ai fabbisogni del lavoro e del territorio.

Tra le numerose forme di raccordi, merita un breve approfondimento l'offerta sussidiaria, visto che in essa si realizza una forma del tutto peculiare di raccordo. Il riordino degli istituti professionali di cui al citato Dpr 87/2010 ha riguardato solo l'offerta di percorsi quinquennali che si concludono con l'esame di Stato, in quanto i percorsi per il conseguimento di titoli e qualifiche immediatamente professionalizzanti sono di esclusiva competenza regionale. Considerato che non tutti i sistemi regionali sono ancora nelle condizioni di soddisfare tutta la potenziale domanda di titoli professionalizzanti, il Dpr 87/2010 ha previsto che gli istituti professionali possano svolgere, in sussidiarietà e nel rispetto delle competenze delle Regioni, un "ruolo integrativo e complementare" rispetto al sistema di istruzione e formazione professionale. Le Linee guida sugli "organici raccordi" hanno previsto due tipologie di offerta sussidiaria, attivabili negli istituti professionali di Stato, su richiesta delle Regioni:

- *offerta sussidiaria integrativa*, per studenti iscritti ai percorsi quinquennali degli istituti professionali, che richiedono anche, al termine del terzo anno, di conseguire una delle 21 qualifiche professionali in relazione all'indirizzo frequentato. Gli istituti professionali realizzano tali percorsi avvalendosi delle quote del 20% di autonomia e del 25% di flessibilità, da dedicare all'acquisizione delle competenze professionalizzanti previste per le qualifiche;

- *offerta sussidiaria complementare*, per studenti che richiedono di conseguire i titoli di qualifica professionale triennale e di diploma quadriennale presso gli istituti professionali. Gli istituti professionali attivano classi a sé stanti che assumono standard formativi e regolamentazione dell'ordinamento dei percorsi Iefp.

Giovanni Desco – Miur  
giovanni.desco@istruzione.it

## La sussidiarietà tra istituti professionali statali e centri professionali

### Prime attuazioni dell'intesa sulle Linee guida per il raccordo tra i percorsi di istruzione e formazione statali e regionali

La strada verso il raccordo organico tra i percorsi degli Istituti professionali di Stato (Ips) e dell'Istruzione e formazione professionale (Iefp) ha raggiunto un nuovo traguardo, grazie all'intesa che lo scorso 16 dicembre 2010 è stata raggiunta in sede di Conferenza unificata e che ha approvato le linee guida per la realizzazione concreta di tali accordi<sup>1</sup>.

Gli Ips, a seguito del riordino avvenuto con il regolamento n. 87/2010, erogano esclusivamente percorsi di durata quinquennale che si concludono con il conseguimento di diplomi di istruzione secondaria superiore, tuttavia possono anche svolgere, in regime di sussidiarietà, un ruolo integrativo e complementare rispetto al sistema di Iefp regionale. Ora, grazie a quanto prescritto dall'intesa, essi possono rilasciare anche le 21 qualifiche triennali e i 21 diplomi quadriennali relativi al sistema di Iefp regionale (di cui all'accordo del 29 aprile 2010). Le linee guida specificano in particolare che gli Ips possano realizzare due tipologie di offerta sussidiaria: integrativa (gli studenti iscritti ai percorsi Ips quinquennali possono conseguire anche la qualifica triennale del sistema Iefp) oppure complementare (gli studenti possono conseguire una qualifica o un diploma professionale all'interno degli Ips; nell'istituto scolastico vengono quindi a crearsi classi con gli standard formativi e la regolamentazione dell'ordinamento dei percorsi di Iefp regionali). Tale offerta sussidiaria viene realizzata senza oneri aggiuntivi per lo Stato, che di fatto mette a disposizione le strutture scolastiche e fornisce l'organico, nel limite delle classi e della dotazione organica complessiva del personale statale.

La prima attuazione delle linee guida viene realizzata attraverso accordi territoriali tra le Regioni e i rispettivi uffici scolastici regionali, nell'ambito dei quali si definiscono le modalità di erogazione dell'offerta sussidiaria sul territorio.

Il Miur per l'anno scolastico 2011/12, per permettere alle Regioni di stipulare gli accordi necessari ad attivare tale offerta, ha introdotto per i percorsi sussidiari di Iefp la possibilità di preiscrizione con riserva, in deroga al termine del 12 febbraio fissato per le preiscrizioni alle scuole dell'infanzia e alle classi

delle scuole di ogni ordine e grado.

Quasi tutte le Regioni, pur nei pochi mesi di tempo dalla data dell'intesa (16 dicembre 2010), hanno tempestivamente provveduto alla definizione degli accordi di prima attuazione. Alcune che ancora mancano all'appello stanno perfezionando l'accordo e lo firmeranno a breve. Una raccolta del materiale regionale, costantemente aggiornata, è consultabile sul sito della Tecnostruttura ([www.tecnostruttura.it](http://www.tecnostruttura.it)), nella sezione Educazione, che ha una pagina dedicata alla sussidiarietà.

Dalla ricognizione Miur degli accordi siglati con gli uffici scolastici regionali è emerso che la maggior parte delle Regioni attiverà sul suo territorio l'offerta sussidiaria integrativa; tre Regioni (Friuli Venezia Giulia, Lombardia e Veneto) hanno scelto la tipologia complementare, e soltanto negli Ips della Regione Sicilia saranno realizzate entrambe le tipologie previste nelle linee guida.

La risposta delle scuole è stata di ampia disponibilità e interesse, come dimostrato dai risultati delle ricognizioni effettuate dagli uffici scolastici. La collaborazione tra Regioni e uffici scolastici regionali in alcuni casi, infatti, si è concretizzata anche in un'azione di monitoraggio che individua, tra gli Ips del territorio regionale, quelli intenzionati ad attivare percorsi sussidiari.

Nella maggior parte dei casi sono stati indicati quali destinatari dell'accordo tutti gli Ips presenti sul territorio; diversi accordi, invece, sono rivolti a Ips accreditati; a tal proposito alcune Regioni hanno previsto la successiva definizione di un sistema di accreditamento che determini parametri e criteri di qualità da applicare ai soggetti attuatori dell'offerta sussidiaria di Iefp. Il panorama delineato è però circoscritto al prossimo anno: numerosi infatti sono gli accordi con validità annuale, che definiscono l'offerta sussidiaria e le relative modalità di attuazione esclusivamente per l'anno scolastico 2011/2012.

*Costanza Bettoni e Chiara Colavita*

**Tecnostruttura delle Regioni**

**[c.bettoni@tecnostruttura.it](mailto:c.bettoni@tecnostruttura.it); [c.colavita@tecnostruttura.it](mailto:c.colavita@tecnostruttura.it)**

<sup>1</sup> Tali linee guida erano previste dall'art. 13, comma 1-quinquies della Legge 40/2007 e sono state successivamente recepite con il decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 18 gennaio 2011, n. 4.

# La riorganizzazione dell'istruzione e della formazione tecnica superiore

Un excursus che illustra l'affermarsi dei due percorsi, Ifts e Its, e indica indirizzi e metodi di lavoro per il prossimo futuro

Avviata nel 2008, dopo l'approvazione del Dpcm del 25 gennaio 2008, la riorganizzazione del sistema di istruzione e formazione tecnica superiore giunge dopo oltre dieci anni di sperimentazione sui principali oggetti del dibattito europeo (standard, livelli di competenza, stage, rete di partenariati, ecc.). Filo rosso che ha caratterizzato il segmento non accademico della formazione post secondaria è stato, ed è tuttora, il rilancio della cultura tecnica di medio e alto livello attraverso la formazione di figure in grado di contribuire allo sviluppo e alla competitività del sistema produttivo italiano. Al momento i percorsi sono di due tipi: Ifts e quelli realizzati dai nuovi istituti tecnici superiori (Its), e rimangono nell'alveo delle competenze delle Regioni. L'offerta, infatti, si realizza sul territorio solo se già definita all'interno dei piani triennali territoriali elaborati di concerto con le parti sociali. Gli Its si configurano giuridicamente come fondazioni di partecipazione, istituto che permette lo stretto partenariato pubblico-privato e la valorizzazione del patrimonio degli istituti tecnici e professionali e degli enti locali. I percorsi realizzati presso gli Its, il cui avvio è previsto per settembre 2011, sono rivolti esclusivamente a giovani e adulti in possesso del diploma di scuola secondaria superiore. Hanno una durata di 1.800/2.000 ore (4 semestri), portano al conseguimento del diploma di tecnico superiore e riguardano esclusivamente i settori di intervento definiti di concerto con il Ministero dello sviluppo economico, in coerenza con il piano di innovazione industriale *Industria 2015*<sup>1</sup>.

Gli Ifts rimangono di competenza esclusiva delle Regioni, mantengono lo stesso impianto didattico e organizzativo previsto dall'articolo istitutivo, ma riducono il monte ore (800/1.000 ore, pari a due semestri). Gli Ifts consentono l'accesso anche a coloro che sono privi del diploma di istruzione secondaria superiore (previo accreditamento delle competenze) e dunque rappresentano il livello terminale della filiera della formazione tecnica al di fuori del canale

dell'istruzione scolastica e accademica. Il titolo rilasciato è il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Chiusa la fase di transizione 2007-9, che ha impegnato le Regioni soprattutto nell'individuazione delle reti per la costituzione degli Its e nella prosecuzione dell'offerta di percorsi Ifts (che non hanno comunque superato, per il triennio, 926 unità corsuali), oggi si possono verificare i primi risultati.

Al 31 dicembre 2010 si contavano già 58 fondazioni in 17 Regioni<sup>2</sup>. Nonostante i progressi, l'istituzione degli Its non esaurisce il processo di riconfigurazione, che sta impegnando i Ministeri dell'istruzione, del lavoro e dello sviluppo economico. Sempre più importante sarà il dialogo tra i diversi livelli di governance sui temi dell'ancoraggio dell'offerta ai fabbisogni professionali del paese; della definizione degli ambiti e delle figure di riferimento dei percorsi; della capacità di intercettare e sostenere la domanda di trasferimento tecnologico da e verso il sistema di ricerca pubblico e privato.

Benedetta Torchia – Isfol  
b.torchia@isfol.it



<sup>1</sup> Le aree di intervento sono: efficienza energetica, mobilità sostenibile, nuove tecnologie per la vita, nuove tecnologie per il made in Italy (alimentare, casa, moda e meccanica), tecnologie innovative per i beni e attività culturali, tecnologie per l'informazione e la comunicazione. Il dibattito sull'ampliamento delle aree è in corso e riguarda anche le aree di cui al d.d.l. n. 1195, ovvero nuove tecnologie per l'ambiente e industria aerospaziale.

<sup>2</sup> Abruzzo, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Liguria, Marche, Molise, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria, Veneto. Un discorso a parte merita la P.A. di Trento che ha costruito un sistema di alta formazione professionale.

## Rapporto 2010 sulla formazione continua

L'andamento dei principali indicatori della formazione continua è stato fortemente influenzato dalla crisi: il Rapporto ne offre una utile chiave di lettura

Nel biennio appena trascorso i provvedimenti riguardanti in vario modo la formazione continua, così come ogni iniziativa formativa diretta ai lavoratori indipendentemente dal soggetto promotore o finanziatore, sono stati orientati dalle condizioni e dai vincoli imposti dagli effetti occupazionali della crisi economica. È quello che emerge dal *Rapporto al Parlamento sulla formazione continua del 2010* realizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l'assistenza tecnica dell'Isfol. Gli interventi di aggiornamento e di riqualificazione per gli occupati in situazione critica hanno assunto una valenza decisiva nelle strategie e nelle azioni promosse a livello nazionale e locale. L'accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009, dando concreta attuazione alle normative anticrisi, ha reso effettivamente praticabile un più stretto raccordo tra politiche passive e attive e il concorso tra Stato centrale e Regioni per il loro finanziamento. Un ammontare ragguardevole delle risorse dei Programmi operativi regionali finanziati dal Fondo sociale europeo è stata destinata al rafforzamento dei trattamenti di cassa integrazione e di mobilità in deroga, erogati dall'Inps con le risorse nazionali, a fronte della partecipazione del singolo sussidiato a interventi di politica attiva.

La stessa legge 236/93, con i decreti attuativi di ripartizione delle risorse, ha assunto un orientamento congiunturale, prevedendo tra le iniziative finanziabili anche piani straordinari anticrisi e tra i beneficiari anche lavoratori e lavoratrici che percepiscono ammortizzatori sociali.

I fondi interprofessionali, dal canto loro, hanno preferito sviluppare le proprie strategie ampliando la platea dei beneficiari o, ancor più, privilegiando imprese e territori in situazione critica. Essi hanno stanziato, nel biennio 2009-2010, circa 670 milioni di euro, di cui 135 espressamente dedicati alle aziende colpite dalla crisi.

I destinatari sono stati principalmente lavoratori e lavoratrici temporaneamente sospesi, ma molto numerosi sono anche collaboratori/trici a progetto, apprendisti/e e lavoratori/trici in cassa integrazione. Tra il gennaio 2009 e il giugno 2010 i fondi hanno approvato complessivamente 9.800 piani formativi, articolati in 39.500 progetti, per un totale di 73 milioni di ore di formazione destinate a circa 1 milione e 288 mila partecipanti di 32.500 imprese.

Nel biennio 2008-2009 l'andamento degli investimenti in

formazione da parte delle imprese ha subito comunque un relativo calo, anche se non sono mancati settori, territori e comparti che autonomamente, oppure sfruttando le opportunità offerte dalla strumentazione di sostegno, hanno consapevolmente utilizzato la leva formativa come spunto e fondamento per la reazione e il rilancio.

Anche la partecipazione delle persone adulte alle attività formative risente della contrazione delle iniziative promosse dalle imprese e sembra orientarsi maggiormente su iniziative autonome di carattere individuale. I dati Istat-Forze lavoro 2009 indicano un calo della partecipazione degli adulti alle attività formative rispetto al 2008: prendendo in considerazione esclusivamente i corsi di formazione, le persone che vi hanno partecipato sono state circa un 1 milione e 400 mila, con un decremento di circa 173 mila unità (-13%).

Le persone occupate in aziende con almeno 10 addetti che nel 2009 hanno frequentato attività formative di tipo corsuale organizzate dalle imprese di appartenenza rappresentano più di un terzo del totale (35,4%) e, come sempre, il tasso di partecipazione cresce all'aumentare della dimensione d'impresa (indagine Isfol Indaco 2009). Più della metà delle aziende ritiene che la formazione sia uno strumento adeguato per contrastare la crisi, in particolare la formazione tecnica e manageriale, più che quella di base. Tuttavia, la quota di imprese che dichiara di aver realmente utilizzato le iniziative formative (interne o esterne) come misura di contrasto alla crisi è pari mediamente al 13%, anche se la percentuale varia moltissimo in relazione alla dimensione, al territorio e al settore.

Emanuela Francischelli – Isfol  
e.francischelli@isfol.it

# Quale formazione per chi guida le microimprese del sud?

Un'indagine campionaria Isfol identifica i modelli di intervento più efficaci per accrescere le competenze degli imprenditori nel Mezzogiorno

Molte ricerche dell'Isfol hanno evidenziato, negli anni, i divari di investimento formativo tra le categorie di imprese: grandi, medie, piccole e micro. Tali divari emergono anche rispetto alla partecipazione degli occupati (in particolare lavoratori autonomi) secondo il tipo di impresa, i settori di appartenenza e i territori di riferimento, con un netto svantaggio – difficile da ridurre in tempi brevi – delle realtà del Mezzogiorno.

A fronte di tale scenario, e data la centralità delle politiche volte ad affrontare i differenziali di innovazione e di conoscenze attraverso programmi per l'adattabilità dei lavoratori, è stata avviata, tra dicembre 2010 e gennaio 2011, un'indagine per identificare politiche, modelli e strumenti per lo sviluppo delle competenze dei titolari di microimprese nelle regioni dell'obiettivo convergenza. L'indagine ha raggiunto oltre 1.600 titolari di microimprese del sud, includendo anche tre regioni di controllo del nord (Emilia-Romagna, Lombardia, Veneto) dalla spiccata vocazione imprenditoriale.

La ricerca è stata preceduta da cinque focus group rivolti a titolari di microimprese di diversi settori e realtà metropolitane e finalizzati alla messa a punto degli strumenti di rilevazione. Questi gli ambiti tematici dell'indagine: identikit del titolare; profilo della microimpresa (settore, collocazione, tipologia di mercato, network e accordi); cambiamenti nel ruolo imprenditoriale dal 2008 (da quando si è manifestata la crisi recessiva); necessità a fronte di cambiamenti e difficoltà di gestione, accentuate dalla crisi; strumenti impiegati dal titolare per rilevare i fabbisogni; barriere di accesso alla formazione per i titolari; aggiornamento dei titolari in riferimento a tempo dedicato, modalità e temi; formazione dei titolari nel 2010; interventi a sostegno della formazione dei titolari, guidati dai *decision makers*; strumenti di policy a sostegno delle microimprese per migliorare gli investimenti formativi per i titolari.

Il profilo di imprenditore-tipo che emerge è: diplomato, di sesso maschile, con esperienze di lavoro dipendente, gestisce imprese nate prima del 2005 con una forte componente di soci "familiari". Le imprese sono collocate prevalentemente in aree urbane, svolgono attività in proprio, a carattere industriale, artigianale e anche commerciale, schiacciate sui mercati locali, con scarsa collaborazione tra imprese e bassa adesione a circuiti associativi.

Tra i cambiamenti registrati dall'avvio della crisi, i più rilevanti sono l'aumentata incertezza sui tempi di pagamento dei clienti e la difficoltà crescente a competere con il lavoro nero. Per superare le difficoltà accentuate dalla crisi gli intervistati dichiarano di dover migliorare la gestione e il controllo economico-finanziario dell'impresa e trovare nuove idee e strumenti per comprendere meglio le necessità della clientela.

Tra gli strumenti di rilevazione dei fabbisogni imprenditoriali prevale l'autovalutazione, mentre le barriere alla partecipazione alla formazione degli imprenditori sono riconducibili a difficoltà di accesso ai fondi pubblici, costi elevati (costo della persona in formazione), difficoltà dell'offerta formativa ad adattarsi a tempi ed esigenze di lavoro della piccola impresa, spesso con organici ridotti.

I titolari (per il 35%) dedicano almeno un'ora al giorno al proprio aggiornamento, soprattutto su temi tecnico-specialistici, tramite riviste di settore, web, consulenze esterne o confrontandosi con imprese dello stesso settore. Nel 2010 i titolari dichiarano di aver partecipato principalmente a fiere e mostre industriali e commerciali, scambi di esperienza e confronti con altre imprese dello stesso settore; significativo è anche il ricorso a seminari, conferenze e workshop; più ridotti i corsi in aula, le consulenze individuali (coaching, counselling) e la Fad. Anche i dipendenti formati nel 2010 sono una percentuale significativa (oltre il 40%); i dipendenti spesso concordano la loro partecipazione con l'impresa, che decide però in via prioritaria. Le risorse per la formazione provengono dall'impresa e/o dal titolare; residuale (sotto il 10%) è il ricorso a risorse pubbliche.

Tra gli strumenti di policy più utili sono indicati: agevolazioni fiscali e crediti di imposta (molto utili per il 76,5%); piani di formazione aziendali per l'adozione di strumenti di sviluppo organizzativo, con il supporto di esperti e consulenti (molto utili per il 34,9%); formazione condivisa con altre aziende del settore o del territorio con bisogni comuni, anche per attivare network (molto utile per il 34,6%); visite presso imprese all'avanguardia (molto utili per il 31,8%).

Domenico Barricelli – Isfol  
d.barricelli@isfol.it

# I risultati della ricognizione sulle misure nazionali e regionali di contrasto alla crisi occupazionale

L'orientamento del governo italiano in tema di contrasto alla crisi occupazionale esplosa tra il 2008 e il 2009, e tuttora in atto, ha visto – in raccordo con le regioni e le due province autonome – il tentativo di contenere la disoccupazione attraverso l'estensione del sistema degli ammortizzatori sociali ai lavoratori dipendenti delle piccole imprese manifatturiere e delle imprese del settore dei servizi e del commercio.

Il bacino di utenza delle politiche attive seguite all'accordo Stato-Regioni del febbraio 2009 è di circa 305mila persone, tra ottobre 2008 e settembre 2010, per un totale di circa 450mila trattamenti in deroga (il 30% circa dei lavoratori ha infatti usufruito di due o più trattamenti); di questi, almeno 220mila sono stati presi in carico dai servizi al lavoro. È quanto emerge dalla ricognizione delle misure regionali di contrasto alla crisi realizzata nell'annualità 2010 da Isfol e Italia Lavoro per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e cofinanziata dai Pon Fse a titolarità del Ministero stesso.

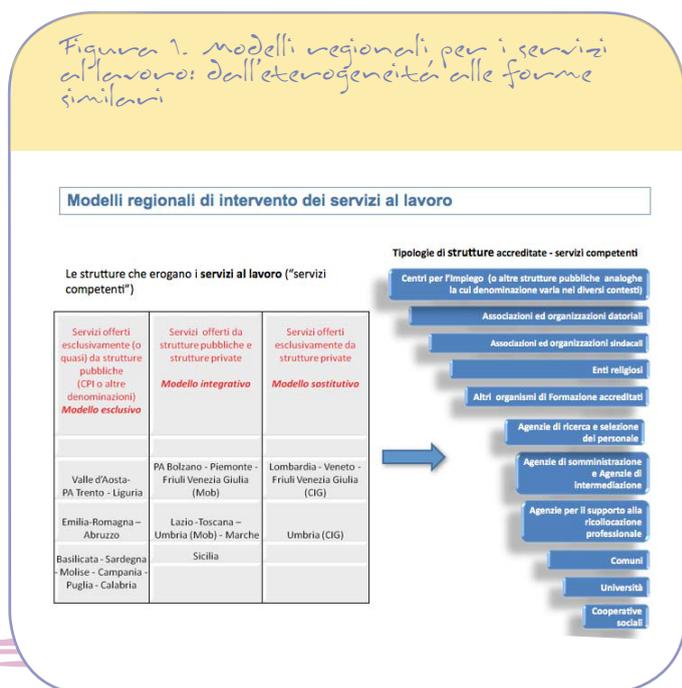
Le misure anticrisi connesse all'accordo si caratterizzano per alcuni elementi fortemente innovativi. Intanto, il sostegno al reddito è vincolato alla partecipazione a iniziative di politica attiva, da cui discende il superamento quasi automatico della storica criticità del nostro paese, che vedeva una scarsa interazione tra politiche attive e passive.

La necessità poi di offrire soluzioni immediate – in termini di servizi e interventi di politica attiva – si è innestata su sistemi del lavoro molto differenziati nel paese, per organizzazione, operatività e integrazione sul territorio. In alcuni casi l'urgenza è stata l'occasione per innovare o razionalizzare servizi e modalità organizzative, ma la tendenza perlopiù è stata di adattare il target "percettori di ammortizzatori in deroga" al funzionamento ordinario del sistema. Le Regioni con gestione consolidata su specifici standard si sono dimostrate quindi più efficienti, mentre quelle non preparate a gestire in tempi rapidi e con approcci diversificati un target complesso, hanno dovuto compiere un considerevole sforzo, ritardando l'offerta di servizi di politica attiva. Il problema comune è stato mettere in moto un'efficace offerta *just in time*. In generale, è stata ampliata la gamma di servizi, creando sportelli informativi ad hoc e allargando lo spettro di operatori competenti all'erogazione.

Dove il target di percettori di ammortizzatori sociali è

stato considerato come indistinto, le prestazioni sono state divise tra un nucleo obbligatorio e altre opzionali. Dove, invece, il target è stato segmentato per tipologia di ammortizzatori (distinguendo la sospensione dalla perdita di lavoro), l'offerta è stata organizzata tenendo conto della diversa durata dell'ammortizzatore: di breve, medio e lungo periodo per le sospensioni, di lungo periodo per la mobilità. In alcuni casi, il criterio è stato semplicemente di carattere temporale, indipendentemente dal tipo di ammortizzatore. Quindi, di fronte a una condizione di sospensione breve dal lavoro, l'offerta di servizi ha potuto andare da un minimo di orientamento, informazione e accompagnamento alle scelte formative sino ad un massimo di erogazione di formazione breve. Nel caso di sospensioni lunghe o di mobilità, si è potuto offrire da un minimo di orientamento approfondito e formazione sino ad un massimo di formazione lunga e accompagnamento al lavoro o consulenza all'autoimpiego. Per quanto riguarda l'offerta di servizi per il lavoro e la formazione, emergono configurazioni differenti in ragione del ruolo assegnato all'operatore pubblico rispetto al privato (cfr. figura 1):

Figura 1. Modelli regionali per i servizi al lavoro: dall'eterogeneità alle forme similari



1. ruolo centrale dell'operatore pubblico (centro per l'impiego) che prende in carico la persona e definisce con lei il percorso;

2. modello a doppio canale: l'attività dei Cpi è integrata da altri operatori accreditati;

3. modello sostitutivo a canale unico: gli enti accreditati (soggetti pubblici, privati o un raggruppamento di enti pubblici e privati) sono i soli responsabili della presa in carico degli individui; dove prevale questo orientamento si incentiva un sistema concorrenziale nell'offerta dei servizi per il lavoro.

Gli interventi formativi (cfr. fig. 2) seguono quelli di accoglienza e possono essere a loro volta seguiti da ulteriori servizi al lavoro. La necessità di inserire nella formazione anche le persone sospese, con periodi più o meno lunghi di sospensione, richiede grande flessibilità e quindi interventi brevi. È evidente che l'obiettivo di costruire un sistema di formazione molto flessibile, perseguito già da tempo in molte Regioni, è una delle principali sfide insite nell'operazione in corso. La flessibilità dell'offerta garantisce infatti risposte puntuali alle variabili esigenze delle imprese.

La risposta più efficace è stata individuata nel modello di offerta basato sui cataloghi, in molte Regioni già costruiti per altri target e opportunamente modificati, soprattutto ampliando il tipo di architettura dell'offerta formativa (moduli brevi e auto consistenti). Altro strumento usato è la dote (Lombardia e Veneto), sia per interventi formativi che per servizi al lavoro. Infine la Toscana ha utilizzato – anche se

non in tutte le province – le Carte Ila, che per prima aveva sperimentato in Italia. La ricerca di flessibilità dell'offerta formativa ha avuto un impatto anche sulle procedure adottate per la sua definizione. Accanto alla validazione delle proposte a seguito di un bando/avviso pubblico, in molti casi si sono adottate procedure a sportello: il catalogo viene via via arricchito con nuove proposte, consentendo la presentazione di proposte/ricieste in più scadenze, anche mensilmente.

L'esigenza di interventi brevi, rispondenti a fabbisogni formativi diffusi e perciò adeguati a raccogliere ampie porzioni di utenza, ha spesso indirizzato l'offerta verso attività di rafforzamento di competenze di base e trasversali. Quasi tutte le Regioni hanno previsto inoltre interventi di auto-imprenditorialità, anche volti a potenziare le competenze di cui già dispone l'azienda. Questo ruolo dell'impresa è ulteriormente valorizzato in quei contesti dove, nell'ambito di interventi per le persone, è possibile definire piani formativi specifici per le esigenze della singola azienda. Sono infine molto diffusi gli interventi di politiche attive a carattere formativo rivolti direttamente all'impresa, come soggetto che può richiedere formazione specifica per i propri dipendenti, se fra questi ci siano anche percettori di ammortizzatori.

*Roberto De Vincenzi – Isfol; Università di Bergamo/Adapt  
r.devincenzi@isfol.it*

Figura 2. Gli interventi formativi nei programmi regionali di contrasto alla crisi



## Confapi: fondi interprofessionali e contrasto alla crisi

### Il bilancio del 2010 e le prospettive della bilateralità per il 2011

Le parti sociali hanno sempre avuto un ruolo chiave nei processi di sviluppo ed oggi si presentano come protagonisti dell'offerta formativa, grazie al valore aggiunto del loro carattere fondativo di autonomia e sussidiarietà rispetto all'intervento pubblico. Infatti, la migliore corrispondenza di obiettivi tra l'attore pubblico, interessato ad aumentare l'adattabilità di lavoratori ed imprese, e le parti sociali, impegnate a valorizzare le competenze nei contesti produttivi, consente una maggiore sussidiarietà nella costruzione di un nuovo rapporto tra formazione e lavoro. In tal senso è rilevante l'introduzione del principio per cui chi beneficia di sostegni al reddito deve partecipare ad interventi di politica attiva e accettare un'offerta di lavoro, pena la perdita del sostegno<sup>1</sup>. Con le *Linee guida per la formazione nel 2010*, Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali hanno voluto rafforzare le misure di sostegno al reddito attivate durante la crisi attraverso interventi formativi mirati al reimpiego (cassa integrazione, sospensione, mobilità, disoccupati).

Nel 2010, attraverso una sperimentazione, le risorse finanziarie disponibili (Fse, fondo di rotazione del Ministero del lavoro e fondi interprofessionali) sono state orientate in maniera più decisa verso i fabbisogni professionali di settori e imprese e verso le esigenze di occupabilità ed inclusione delle persone, in particolare delle fasce deboli. L'accordo ha confermato il ruolo primario della bilateralità nel sostenere una formazione adeguata ai fabbisogni di persone, settori e territori e ha riconosciuto il contributo dei suoi investimenti formativi alla crescita delle competenze dei lavoratori e della competitività delle imprese. In particolare, i fondi interprofessionali hanno realizzato interventi specifici, concordati fra le parti sociali, calibrati sui territori e sui settori, a favore delle imprese e dei lavoratori colpiti dalla crisi.

Le prospettive occupazionali per il biennio 2011-12 restano incerte: secondo la Banca d'Italia la ripresa italiana resta moderata e non potrà invertire la tendenza all'ampliamento del bacino dei senza lavoro o dei sottoutilizzati, circa l'11% della popolazione, ben oltre il tasso di disoccupazione che nel novembre scorso era dell'8,7%. Di conseguenza, la crescita economica dei prossimi anni (non oltre l'1%) non consentirà una ripresa significativa dell'occupazione che anzi, nel privato, potrebbe espandersi di un altro mezzo punto l'anno.

Il Fapi (Fondo formazione pmi) è il fondo interprofessionale per la formazione continua costituito da Confapi, Cgil, Cisl e Uil. Come gli altri fondi, è più utilizzato nelle regioni ad alta concentrazione di aree produttive (Lombardia, Lazio, Veneto, Emilia-Romagna, Piemonte) ed è primo per numero di associati dove il tessuto produttivo è caratterizzato dalla piccola dimensione (Lazio, Puglia e Basilicata).

Importante è la scelta di Fapi di redistribuire le risorse con un meccanismo solidaristico che, rispetto alle opportunità formative, mette le aziende più piccole e con meno dipendenti alla pari delle altre.

Con l'avviso 3/2009 il Fapi ha finanziato a sportello piani di formazione continua per il sostegno di imprese e lavoratori in stato di crisi. Nell'ambito di processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione di aziende in crisi sono stati finanziati interventi straordinari per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici in una logica di programmazione concordata tra le parti sociali per rispondere con efficacia, tempestività ed in modo mirato ai diversi bisogni delle pmi. Nello specifico il Fapi ha finanziato, in via straordinaria ed ai sensi della legge n. 2/2009, piani formativi destinati a:

- lavoratori, dipendenti ed apprendisti, in una delle condizioni di ricorso ad ammortizzatori sociali di natura pubblica e/o contrattuale vigenti, temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale (cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in deroga) e/o riduzione temporanea di attività (contratti di solidarietà difensiva);
- collaboratori a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro con contratto con l'azienda beneficiaria.

Partito con uno stanziamento iniziale di un milione e mezzo di euro, si è chiuso, con la pubblicazione dell'ultima graduatoria a febbraio 2011, con un finanziamento complessivo pari a 5.388.018,04 euro, una dotazione significativa per sostenere processi di innovazione, organizzazione o prodotto, unica strada per affrontare e superare la crisi.

Valeria Danese – Confapi  
v.danese@confapi.org

<sup>1</sup> Art. 19 del d.l. n. 185/2008, convertito nella l. n. 2/2009.

## PROGETTO ERRE: ENERGIE RINNOVABILI E RISPARMIO ENERGETICO NELLE PMI

Il tema delle energie rinnovabili e del risparmio energetico riveste tratti economici, culturali e sociali che hanno un impatto diretto sulla vita dei cittadini.

Come gli altri Paesi europei, anche l'Italia deve da un lato aumentare la propria efficienza energetica e, dall'altro, innalzare la propria quota di energia prodotta da fonti rinnovabili.

Sono ormai diverse le esperienze di successo di imprese e comunità locali nell'adozione di comportamenti virtuosi per il risparmio energetico e la ricerca, produzione, applicazione di strategie di utilizzo o di consumo di energia: storie italiane che testimoniano le trasformazioni economiche e sociali in atto nel nostro paese.

L'importanza del tema esige di colmare la carenza di formazione e di informazione, che sono invece strategiche per intercettare il business indotto dalla diffusione dell'energia da fonti rinnovabili. Proprio per questo Confartigianato Imprese ha elaborato, con i propri enti formativi, una piattaforma progettuale concretizzata nel progetto *Erre – Energie rinnovabili e risparmio energetico nelle piccole e medie imprese*, finanziato da Fondartigianato.

Mai come su questo tema l'intreccio tra ragioni dell'impresa e vision sociale rappresenta un tutt'uno.



Sostenibilità ambientale, economicità delle azioni, sviluppo imprenditoriale, occupazione: questi gli aspetti che caratterizzano la proposta del progetto Erre, che ha coinvolto imprese e lavoratori su tutto il territorio nazionale. Il risultato è stato un kit di proposte formative rivolte a imprenditori e dipendenti, in un'ottica sistemica ad ampio spettro che non ha tuttavia trascurato le peculiarità territoriali.

Tappa fondamentale del processo è stata la rilevazione condivisa dei fabbisogni formativi, effettuata tenendo conto della struttura e delle dinamiche sia del settore di riferimento che delle professionalità. Operare nell'ambito di Fondartigianato, d'altronde, significa perseguire la scelta del dialogo sociale e la ricerca di soluzioni, condivise quale elemento cardine dell'analisi dei fabbisogni. L'azione della bilateralità e l'investimento nel capitale umano si pongono così al centro delle iniziative per la crescita della competitività dell'apparato produttivo e dell'occupabilità delle persone.

Stefania Mazzoli – Form.Art, Confartigianato  
Emilia Romagna  
stefania.mazzoli@formart.it



## La seconda fase del progetto **Fixo**, formazione e **innovazione** per l'occupazione dei **neolaureati**

**Dopo il successo della prima fase, prosegue potenziata e ampliata l'iniziativa del Ministero del lavoro nata per ridurre i tempi di ingresso dei giovani nel lavoro**

La partecipazione delle università agli interventi di politiche attive del lavoro e la presenza di personale altamente qualificato nel sistema economico-produttivo sono elementi indispensabili alla crescita economica del paese. In tale quadro si inserisce l'intervento di **Fixo** (Formazione & innovazione per l'occupazione). Nato per ridurre i tempi di ingresso dei giovani laureati nel mondo del lavoro, **Fixo** ha tra i suoi obiettivi quello di favorire l'incontro tra i fabbisogni delle imprese, l'offerta formativa delle università e le politiche del lavoro regionali.

Dopo i positivi risultati della prima fase del progetto, nel 2009 è iniziata la seconda fase, concentrata sullo sviluppo delle università da tre punti di vista: l'arricchimento qualitativo dei servizi forniti ai neolaureati dagli uffici di placement universitari, una sempre maggiore integrazione tra il sistema universitario e il tessuto economico-impresoriale e l'adozione di meccanismi operativi e dispositivi di politica attiva del lavoro mirati. Inoltre sono stati introdotti nuovi ambiti di attività ed è stato potenziato il raccordo con le Regioni, per supportare il sistema universitario nel definire il "modello di sostenibilità dei placement" (servizi erogati in modo stabile e con risorse certe), volto a diffondere i dispositivi che incentivano l'ingresso dei neolaureati nel lavoro (tirocini, contratto di apprendistato) e a specializzare i servizi di placement, in modo da accrescere la platea dei laureati beneficiari.

Le università che hanno aderito al programma sono 72. Si può quindi dire che in **Fixo** è quasi completamente rappresentato l'intero mondo accademico italiano. Ciò costituisce già di per sé una risposta positiva del tessuto universitario, che, accogliendo favorevolmente l'intervento, ha dimostrato la capacità di erogare servizi ai laureati e al sistema delle imprese, ma soprattutto di individuare politiche di inserimento lavorativo sempre più efficaci ed in raccordo con gli indirizzi regionali.

Grazie al progetto si è avviato un coordinamento tra le strutture universitarie, dove inizialmente mancava un raccordo centrale. **Fixo** ha funzionato pertanto da volano per i servizi di placement, rendendoli snodo centrale delle scelte strategiche degli atenei sul tema della transizione scuola-lavoro.

In merito ai dispositivi di politiche attive realizzati nella prima parte del programma, alcuni uffici di placement hanno avuto difficoltà a raggiungere l'obiettivo numerico previsto, principalmente per la frammentazione dei servizi di placement, considerato che in diverse situazioni la parte di avvio e gestione amministrativa dei tirocini è demandata a differenti strutture. In ogni caso i tirocini effettuati e verificati sul campione di 70 università sono stati 26.533: l'istituto del tirocinio risulta ormai una delle leve più utilizzate dalle strutture universitarie di placement e spesso viene promosso per sostenere la transizione dei laureati verso il lavoro, anche se, rispetto agli esiti occupazionali, i risultati non sono sempre soddisfacenti. Infatti i tempi della transizione dall'università al lavoro spesso sono ancora troppo lunghi, tali da alimentare situazioni di disoccupazione anche di lunga durata.

Da qui l'esigenza di potenziare la rete degli operatori (pubblici, autorizzati, accreditati, ecc.) e, soprattutto, l'attività di orientamento al lavoro e di vero e proprio *career service* direttamente all'interno degli istituti scolastici e, nello specifico, delle università, tramite strutture dedicate di job placement. In questa direzione si è mossa negli ultimi anni l'azione di **Fixo**, che ha promosso e consolidato le strutture di placement universitario e l'assistenza tecnica per la qualificazione dei servizi e la professionalizzazione degli operatori.

Le sfide future coincidono per molti aspetti con le linee strategiche fissate da *Europa 2020* e, di riflesso, a livello nazionale, con quanto indicato nel *Piano di azione per l'occupabilità dei giovani, Italia 2020* da cui infatti hanno preso le mosse anche buona parte degli interventi e delle azioni realizzate da **Fixo**.

Paola Nicastro – Mlps  
pnicastro@lavoro.gov.it

## Corsi di lingua italiana per le persone straniere

Livelli di partecipazione e misure di accompagnamento dei corsi finanziati nell'ultimo biennio dal Pon *Competenze per lo sviluppo del Miur*

L'obiettivo G1 *Interventi formativi flessibili, finalizzati al recupero dell'istruzione di base per giovani privi di titolo di studio e adulti* offre corsi di 60 o 120 ore riferiti agli assi linguistico, sociale, scientifico e tecnologico. I progetti finanziati in questo obiettivo, prevalentemente presso i Ctp permanenti per l'educazione degli adulti o scuole sedi di corsi serali, concorrono al raggiungimento degli obiettivi di servizio nazionali e comunitari per l'istruzione; in particolare, puntano ad aumentare la partecipazione ai percorsi formativi di lunga durata nella scuola e in generale al ritorno nei percorsi di istruzione e formazione.

I corsi per lo sviluppo di competenze digitali hanno incluso più di 36.000 utenti italiani e stranieri, con una significativa adesione di adulti e giovani adulti di Calabria, Campania, Puglia e Sicilia (regioni dove si attua il programma). La maggior frequenza degli adulti stranieri si ha nei corsi di lingua italiana. Nei primi tre anni di attuazione circa 7.000 stranieri hanno frequentato i corsi G1. Nel 2008-2009 e 2009-2010, 2.901 adulti stranieri hanno frequentato 117 corsi di italiano per stranieri, prevalentemente di 60 ore nel 2008, e 132 corsi nel 2009. Gli iscritti maschi sono stati 1.225, di cui 237 ritirati, nel 2008, e 1.349, di cui 175 ritirati, nel 2009. Le iscritte donne sono state 1.676, di cui 265 ritirate, nel 2008 e 1.636, di cui 211 ritirate, nel 2009. Questi dati indicano, in rapporto alla popolazione straniera adulta presente nelle quattro regioni al 31 dicembre di ciascun anno, una partecipazione tra il 2,5% e lo 0,5% della popolazione straniera residente. Il titolo dei corsi è indicativo dell'approccio al problema e predittivo delle modalità didattiche. Dal neutrale *Italiano per stranieri - livello iniziale*, ai programmatici *La padronanza della lingua come fattore di cittadinanza per gli stranieri*, *Conoscere l'italiano per favorire l'integrazione*, *Comunicare senza frontiere*, *L'italiano per l'integrazione*, *'Sapete qualche parola?' Italiano per principianti - Primo approccio per extracomunitari*. Alcuni corsi vengono erogati in sedi carcerarie (*Linguaggi di confine*); altri titoli esplicitano una cultura di accoglienza (*Io, tu, noi...tutti; L2-*

*italiano e multiculturalità*) o rimandano al quadro europeo di riferimento delle certificazioni linguistiche (*L2 italiano per stranieri liv. A1, liv. B1, liv. C.1*). Alcuni corsi prevedono, oltre all'insegnamento della lingua anche l'utilizzo del computer (*Miglioro la comunicazione scritta con l'utilizzo di supporti informatici, Accoglienza, integrazione e lavoro; Lavori in... corso: le professioni e l'italiano*), altri includono le competenze linguistiche, sociali e civiche (*Migliorare la lingua e vivere nella società italiana; Fratelli d'Italia. Il confronto che arricchisce. Italiano L2; Conoscere l'italiano per favorire l'integrazione; Lingua italiana avanzata per l'orientamento nel mondo del lavoro; Promozione di competenze linguistiche per stranieri*).

Nell'erogare i corsi di italiano per stranieri, le scuole possono avvalersi di tutor, che devono essere insegnanti interni della scuola, con esperienza di accoglienza degli adulti nel ritorno in formazione, e di docenti esperti nell'insegnamento dell'italiano come lingua seconda. Il programma prevede misure di accompagnamento: per favorire la partecipazione di giovani genitori è possibile, infatti, richiedere un servizio di assistenza all'infanzia, mentre per facilitare gli stranieri è consentito avvalersi di un mediatore linguistico e culturale. Le azioni del programma accolgono pienamente l'articolo 9 del d. lgs. 25 luglio 1998, n. 286, come modificato dall'art. 1, c. 22, lett. i), della l.n. 94/2009, che ha stabilito *il rilascio del permesso di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo come subordinato al superamento, da parte del richiedente, di un test di conoscenza della lingua italiana, le cui modalità di svolgimento sono determinate con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca*. L'accordo riguarda le modalità di svolgimento dei test (che possono infatti svolgersi presso i Ctp), e il riconoscimento della formazione linguistica che questi centri forniscono e che l'obiettivo G1 già contempla.

Giovanna Grenga – Miur  
g.grenga@istruzione.it

## Di nuovo in classe per il test d'italiano

Per il permesso di soggiorno di lunga durata bisogna dimostrare di conoscere la nostra lingua

Dal 2010 chi aspira a un permesso di soggiorno di lunga durata in Italia deve dimostrare la propria competenza linguistica: se fino agli anni '70-'80 l'utenza dei corsi di italiano era in gran parte europea, con motivazioni culturali o di specializzazione professionale, oggi il pubblico è eterogeneo per cultura, lingua, religione e scolarizzazione, e ha prevalentemente come scopo l'inserimento occupazionale.

Il test attuale presuppone una competenza linguistica di livello A2 che, in base al Quadro comune europeo approvato dal Consiglio d'Europa (riguardante non solo i livelli di competenza, ma anche le politiche di educazione linguistica dei diversi paesi), prevede la comprensione e comunicazione con frasi semplici ed espressioni frequenti usate in ambiti abituali e d'immediata rilevanza (famiglia, acquisti, geografia locale, lavoro).

La realizzazione dei test è affidata in Italia ai Centri territoriali permanenti (Ctp) che, in accordo con le Prefetture locali, organizzano gli esami in base al *Vademecum* del Miur che contiene le indicazioni tecnicooperative su contenuti e modalità di somministrazione e valutazione del test. Nonostante ciò, molte sono state le problematiche dopo le prime somministrazioni. I quattro enti certificatori italiani hanno preparato a loro volta un documento-guida (*il Sillabo A2s*) che descrive tra l'altro il "sapere" e il "saper fare" di un parlante non-nativo di livello A2 e cita i contesti d'uso, valorizzando la comunicazione orale. Sebbene questa sia la più utilizzata a tale livello, non è prevista come prova dal *Vademecum* e toglie agli stranieri la possibilità di far conoscere la propria capacità di espressione orale, a cui sono normalmente più avvezzi. I test includono due prove di ascolto (testo registrato, es. messaggio di segreteria telefonica), due di comprensione scritta (es. lettera a un amico) e due di produzione scritta (es. cartolina a un amico). Le prove dei vari Ctp d'Italia però non sempre sono uniformi e alcune volte i quesiti hanno creato dubbi interpretativi.

Per superare il test, in base al decreto, è necessario ottenere almeno l'80% del punteggio. In caso di esito negativo, la prova può essere ripetuta.

Non tutti gli stranieri richiedenti il permesso di soggiorno di lunga durata sono obbligati a sostenere l'esame. Sono esclusi: i minori di 14 anni, le persone affette da gravi limitazioni di

apprendimento derivanti da età, patologie o handicap, ma anche chi ha già un attestato di italiano livello A2 o superiore, rilasciato dagli enti certificatori, chi ha il diploma di scuola secondaria di I o II grado del sistema italiano d'istruzione e chi ha frequentato con successo un corso di italiano presso i Ctp. Tuttavia, l'attestato d'esame, o di frequenza del corso, rilasciato dagli enti predisposti è utile solo per il rinnovo del permesso di soggiorno di lunga durata e non per studio e/o lavoro, per i quali invece sono richieste le certificazioni rilasciate dagli enti certificatori.

A Roma, secondo l'Osservatorio romano delle migrazioni (2009), sono stati ben 14.000 gli stranieri che hanno frequentato i corsi d'italiano nei Ctp e nelle scuole gratuite di volontariato: un numero veramente importante, che con le nuove norme aumenterà sicuramente. Il 40-45% degli studenti si rivolge alle associazioni organizzate nella Rete scuole migranti che offrono un'importante sostegno, ma soprattutto colmano il vuoto lasciato dalle istituzioni pubbliche. Anche l'Upter fa parte di questa rete di scuole e organizza corsi gratuiti d'italiano online (*blended*) per migranti, con frequenza il sabato o la domenica e aule informatiche da usare durante la settimana, seguite da un tutor. Il concetto base è che il migrante vive una situazione di disagio e ha bisogno di essere aiutato. Conoscere la lingua è quindi fondamentale per uscire dall'isolamento e inserirsi nel territorio di accoglienza.

Carla Barozzi – Upter  
carla.barozzi@upter.it

## I TEST PER IL PERMESSO DI SOGGIORNO NEL LAZIO. INTERVISTA A GRAZIELLA CONTE

L'ufficio scolastico regionale del Lazio ha proposto un coordinamento dei Ctp regionali per uniformare i test. Graziella Conte, del 4° Ctp, uno dei primi due coinvolti nella regione, ha costruito e somministrato i test.

*Professoressa Conte, come vi siete organizzati per la produzione e la valutazione dei test? È stata nominata una commissione?*

Sì, la Commissione ha costruito le prove in base al Vademecum, in modo che risultassero tipologicamente uguali, in tutte e due le scuole, anche se con contenuti differenti. Nel nostro Ctp, dopo le prime tre sessioni, tutto è stato condiviso con altri docenti affinché apportassero la propria esperienza e partecipassero a rotazione alla Commissione.

*Quali competenze erano richieste ai docenti coinvolti nella preparazione dei test?*

I presidi hanno riconosciuto le loro competenze in base a titoli, preparazione, esperienza e formazione.

*Quanti sono stati gli iscritti per ogni sessione e quanti se ne sono presentati?*

Nel 4° Ctp sono state effettuate 6 sessioni d'esame, ciascuna con 40 candidati iscritti, tetto deciso dalla Prefettura e valido soprattutto per le grandi città (il limite non sempre è raggiunto nei centri minori). A ogni sessione si sono presentate mediamente 35 persone che in larghissima maggioranza hanno superato l'esame. Per ora non saprei prevedere quante sessioni si dovranno organizzare in un anno scolastico: inizialmente si ipotizzavano numeri alti, poi la situazione si è ridimensionata. Ogni sessione è comunque concordata dal preside con la Prefettura che invia i nomi dei richiedenti, smistandoli tra le sedi d'esame.

*Si può definire un profilo dei candidati?*

Molti provengono dall'Europa dell'est, alcuni con un livello di competenza linguistica più alto rispetto alla richiesta, altri con livello di scolarizzazione basso. La maggior parte è impegnata in lavori domestici, come badanti, molti sono lavoratori autonomi e quasi tutti hanno imparato l'italiano da soli, senza frequentare corsi.

*Com'è stata la reazione dei candidati al test? Hanno trovato difficoltà di fronte al format delle prove?*

Il nostro primo impegno è stato di curare l'accoglienza e creare un clima sereno. Già durante le registrazioni pre-esame ci si poteva accorgere di eventuali problemi di comprensione, gli ansiosi venivano tranquillizzati, senza però sminuire l'importanza del test. La prova d'ascolto è stata effettuata con tempi adeguati e nessuno ha avuto difficoltà nel comprendere le istruzioni. Per noi infatti accoglienza significa anche proporre test ben costruiti, e con procedure di somministrazione corrette.

Carla Barozzi - Upter  
carla.barozzi@upter.it

## A BOLZANO, L'INTEGRAZIONE INTERCULTURALE PASSA PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA

Abbiamo costruito l'intervento formativo per fornire strumenti pratici di gestione di situazioni lavorative sia critiche che positive, caratterizzate da forte presenza di lavoratori stranieri. Al programma hanno partecipato 150 capisquadra e capiarea, per il 90% donne, provenienti da aziende del settore *clean & service* di tutte le regioni del nord Italia.

La metodologia adottata è quasi esclusivamente esperienziale: test di scoperta, brani di film, simulazioni ed esercizi per il training, esperimenti di marketing interculturale, audiovisivi di laboratorio.

I corsi sono stati articolati in quattro fasi, di due o tre giorni, più una mezza giornata di follow-up. Nella prima fase le partecipanti hanno acquisito la conoscenza degli elementi principali del management interculturale: sfera privata e pubblica, dimensioni culturali nelle organizzazioni, rituali, pratiche ed eroi aziendali, valori aziendali e valori culturali, il patto interculturale tra azienda e lavoratori stranieri. Nella seconda fase sono stati forniti strumenti per sviluppare la sensibilità interculturale: abbiamo proposto tecniche di scoperta e sviluppo delle competenze sociali in azienda, specifiche per l'ambiente di lavoro interculturale. Nella terza fase abbiamo accompagnato le partecipanti ad esercitarsi in comportamenti efficaci nella gestione di personale straniero: partendo da episodi della vita lavorativa reale, abbiamo elaborato insieme strategie comportamentali per la gestione di gruppi di specifiche culture presenti nelle aziende, come Marocco, Albania, Romania, Perù, Colombia, Senegal, Nigeria, Pakistan. Nella quarta fase abbiamo verificato l'efficacia dei comportamenti adottati, sia in situazioni negative che positive, anche riferite a quando il capo è donna: impatto su turnover, conflitti, elasticità nei turni, gestione degli errori, istruzioni di lavoro.

Le aziende sono state molto soddisfatte dei risultati: il programma è stato progressivamente ampliato, comprendendo nell'insieme 10 edizioni, che continueranno per tutto il 2011.

Marco Repetto - Assoimprenditori Bolzano,  
responsabile CTM  
ctm@assoimprenditori.bz.it

## Centro per la cooperazione euromediterranea e sviluppo del territorio

L'Isfol presenta una rassegna di iniziative per lo sviluppo di nuove professionalità, realizzate in diversi paesi del Mediterraneo

**V**alore del territorio e nuove opportunità di formazione e lavoro nel Mediterraneo, questo il titolo del primo laboratorio tematico del progetto *Centro per la cooperazione euromediterranea* svoltosi a Bari il 18 e 19 ottobre scorsi, promosso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'Isfol con la collaborazione dell'assessorato al Mediterraneo della Regione Puglia. Il laboratorio, che ha visto la partecipazione di funzionari dei Ministeri del turismo e del lavoro di Egitto, Marocco, Tunisia, Libano e di alcune Regioni del Mezzogiorno – Sardegna, Puglia e Campania – ha avuto come obiettivo lo scambio di esperienze finalizzato ad aumentare le opportunità di formazione e lavoro nell'area mediterranea. Il tema scelto ha riguardato lo sviluppo del territorio quale volano per un'evoluzione innovativa e sostenibile dei paesi dell'area mediterranea, caratterizzata da alcune problematiche e dinamiche evolutive comuni.

L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di confronto e di discussione su interventi realizzati a livello locale in Italia, in particolare nelle Regioni del Mezzogiorno, e nei paesi del bacino mediterraneo; interventi significativi che puntano a mettere a sistema le risorse del territorio per favorire lo sviluppo economico, sociale e occupazionale attraverso la promozione di nuove professionalità, ma anche riscoprendo antichi mestieri locali.

Numerose le esperienze illustrate: dalla presentazione di progetti di cooperazione transnazionale sulla riscoperta e valorizzazione della ruralità mediterranea, all'analisi dello scenario per le politiche di sviluppo rurale nel Mediterraneo; dal sostegno alla situazione occupazionale delle donne in territori rurali e della gestione sostenibile degli alberi di Argan nel sud-ovest del Marocco, alla presentazione di un corso di formazione sul turismo sostenibile nelle aree rurali. E ancora, dalla riqualificazione del patrimonio culturale della Medina di Tunisi, al progetto marocchino *Alice* per la promozione

della micro e piccola impresa; dal progetto libanese sulla riqualificazione del borgo antico Byblos, all'illustrazione delle politiche egiziane in favore dell'occupazione e sulle nuove opportunità lavorative. È stato, infine, presentato il progetto sardo *Equijobs*, incentrato su percorsi formativi per l'inserimento lavorativo delle donne in settori prettamente maschili quali quello dell'edilizia.

I lavori del laboratorio sono stati aperti da Silvia Godelli, assessora al Mediterraneo, cultura e turismo della Regione Puglia; hanno preso poi la parola Antonella Attanasio, dirigente dell'Isfol, Filippo Del Ninno dell'European Training Foundation, Claudio Polignano del Servizio Mediterraneo della Regione Puglia e Alessandra Tomai, dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Al termine della giornata, il pro-rettore del Politecnico di Bari, Nicola Martinelli, ha illustrato gli interventi di riqualificazione urbana della città vecchia di Bari. Nella seconda giornata i funzionari della delegazione estera ed italiana hanno avuto l'occasione di visitare l'Istituto agronomico mediterraneo di Bari (Iamb), organismo d'eccellenza che, nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale, fornisce formazione post-universitaria, ricerca scientifica applicata e progettazione di interventi in partenariato sul territorio nelle tematiche della gestione del suolo e delle risorse idriche, della protezione integrata delle colture frutticole mediterranee, dell'agricoltura biologica mediterranea e dello sviluppo rurale.

Approfondimenti sul progetto e sulle attività del Centro per la cooperazione euro mediterranea sono disponibili sul sito dell'Isfol, alla pagina: [www.isfol.it/Istituto/Attivita/Attivita\\_e\\_relazioni\\_internazionali/Centro\\_per\\_la\\_cooperazione\\_euromediterranea/index.scm](http://www.isfol.it/Istituto/Attivita/Attivita_e_relazioni_internazionali/Centro_per_la_cooperazione_euromediterranea/index.scm)

Maria Di Saverio – Isfol  
[m.disaverio@isfol.it](mailto:m.disaverio@isfol.it)

# Imparare le lingue: cosa ci riserva il futuro

Le raccomandazioni del gruppo di esperti su *Languages and Jobs*

Nel processo di sviluppo delle politiche comunitarie in tema di insegnamento e apprendimento linguistico è emersa la necessità di analizzare con più attenzione un aspetto sul quale, fino ad ora, sono stati fatti interventi limitati, pur riguardando a 360 gradi l'intero sistema educativo e formativo europeo: si tratta dell'apprendimento e dell'insegnamento linguistico connesso con le aspettative del mercato del lavoro e con le esigenze degli individui, siano essi giovani in formazione o già attivi sul mercato o piuttosto adulti occupati, inoccupati, disoccupati o a rischio di perdita del posto di lavoro.

Tale necessità è coerente con il nuovo quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione professionale *Et 2020*, che indica la necessità di *dare ai cittadini gli strumenti per comunicare in due lingue, oltre alla lingua materna, incoraggiare l'apprendimento delle lingue, se del caso, nell'istruzione e formazione professionale e per gli adulti, e fornire ai lavoratori migranti l'opportunità di apprendere la lingua del paese ospitante*, indicazioni per altro confermate dalla Comunicazione della Commissione *Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva (Ue 2020)*.

Coerentemente con queste indicazioni, la Dg Istruzione e cultura della Commissione europea, nella primavera del 2010, ha costituito un gruppo di lavoro sul tema *Languages for Jobs* cui è stato affidato il compito di fornire un rapporto e raccomandazioni sul ruolo delle lingue per l'occupazione in Europa.

Il rapporto si rivolge ai principali stakeholders degli Stati membri e fornisce indicazioni strategiche e operative per la definizione delle future politiche comunitarie e nazionali in tema di insegnamento e apprendimento delle lingue a fini professionali.

Il rapporto verrà sottoposto al Consiglio dei Ministri dell'educazione entro l'autunno 2011 e dovrà rientrare nelle indicazioni per la revisione generale della politica sul multilinguismo in programma tra il 2011 e il 2012.

Il mandato conferito al gruppo prevede queste attività:

a) raccolta e scambio d'informazioni sugli sviluppi della politica linguistica e sulle sfide in atto nei diversi paesi;

b) raccolta, analisi e discussione su esempi di buone prassi e di soluzioni per risolvere le criticità nell'attuazione di interventi specifici per l'apprendimento linguistico a fini professionali;

c) identificazione delle aree prioritarie di azione e coordinamento, a livello nazionale ed europeo, alla luce delle buone prassi esistenti e nell'ambito della campagna di informazione dell'Unione europea sulle lingue per le Pmi;

d) elaborazione di proposte per ulteriori interventi atti a favorire il raggiungimento degli obiettivi per i futuri programmi riguardanti l'apprendimento permanente.

Le attività condotte fino ad oggi sono state sviluppate sulla base del lavoro fra pari, con il coordinamento dei servizi della Commissione. Un contributo essenziale è stato fornito da alcuni staff della Commissione che si occupano di aspetti strettamente connessi con il tema trattato, in particolare i membri del forum Università-impresе, dell'Unità del programma Leonardo da Vinci, del gruppo per l'apprendimento permanente della Dg Impresе e industria, della Business Platform, nonché di Euridice e Cedefop.

Natalia Guido – Isfol  
[n.guido@lavoro.gov.it](mailto:n.guido@lavoro.gov.it)



### L'IMPEGNO COMUNITARIO CONTRO L'ABBANDONO SCOLASTICO

Sono oltre 6 milioni i giovani dell'Ue tra i 18 e i 24 anni che abbandonano studi o formazione dopo aver ottenuto al massimo un diploma di istruzione secondaria inferiore; il 17,4% di questi ha completato solo la scuola primaria (cfr. Indagine sulle forze lavoro - Ifl, Eurostat, 2010). Con la Comunicazione *La lotta contro l'abbandono scolastico: un contributo decisivo all'agenda Europa 2020*, Com(2011) 18 def. del 31.1.11, la Ce promuove l'obiettivo di Europa 2020 di ridurre di almeno del 10% il tasso di abbandono scolastico, oggi al 14,4%. Si tratta di un investimento per i giovani, ma anche per la coesione sociale, poiché è funzionale all'aumento del tasso di occupazione globale e alla riduzione della povertà. Dopo aver individuato le principali cause e forme del fenomeno, la comunicazione illustra il quadro strategico per la cooperazione nell'istruzione e formazione, nell'ambito del quale i paesi Ue saranno invitati ad adottare entro il 2012 le strategie nazionali. Queste dovranno concentrarsi sulla prevenzione, l'intervento e il reinserimento, mentre la Ce destinerà le risorse del Llp e del Programma quadro di ricerca allo studio di modalità innovative per affrontare il problema e finanzia con il Fse misure di contrasto. Si legge su: [ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlycom\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlycom_it.pdf)

### RAFFORZARE GLI INVESTIMENTI NELL'EDUCAZIONE PRESCOLASTICA: PER LA COMMISSIONE MAGGIORI SUCCESSI NELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE E NELL'INTEGRAZIONE SOCIALE SE SI COMINCIA BENE DA PICCOLI

Con la Comunicazione *Educazione e cura della prima infanzia: consentire a tutti i bambini di affacciarsi al mondo di domani nelle condizioni migliori*, Com (2011) 66 def. del 17.2.11, la

Ce ha avviato un piano d'azione per assicurare ad ogni bambino migliori prospettive di apprendimento permanente, integrazione sociale, sviluppo personale e occupabilità e contribuire, così, alla riduzione della dispersione scolastica e al riscatto di almeno 20 milioni di persone dalla povertà e dall'esclusione sociale. Gli investimenti di qualità nell'educazione prescolastica sono più efficaci di quelli nelle fasi successive, poiché consentono in misura maggiore di spezzare il nesso povertà-svantaggio e, di conseguenza, di risparmiare sul lungo periodo in sanità, corsi di recupero, welfare, ordine pubblico. Sebbene tali politiche siano di competenza degli Stati, la Ce sostiene le attività di ricerca sulla qualità e sull'impatto dell'educazione e cura della prima infanzia, attraverso le tre iniziative *Gioventù in movimento*, *Agenda per nuove competenze e per l'occupazione* e *Piattaforma europea contro la povertà*. In breve la Ce propone: accesso universale all'educazione prescolastica di qualità, basata su finanziamenti stabili; approccio integrato all'istruzione e ai servizi di cura dell'infanzia; definizione di programmi adatti all'età con giusto equilibrio tra abilità tecniche e trasversali; maggiore attenzione alla professionalizzazione del personale; sistemi di garanzia della qualità e standard di monitoraggio.

### IMPLICAZIONI SOCIALI DELLE POLITICHE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE: LA COMMISSIONE HA UNA NUOVA RETE DI SUPPORTO

La Commissione europea sarà supportata, per quanto riguarda gli aspetti sociali delle politiche di istruzione e formazione, da Naset (Network of Experts

on Social aspects of Education and Training), rete indipendente di esperti ed esperte. Coordinata da Sally Power, professoressa dell'Università di Cardiff (Gb), si compone di 12 ricercatori e studiosi provenienti da 8 paesi Ue ed è affiancata da un più ampio gruppo di esperti di tutto il mondo. Equità e inclusione dentro e attraverso la formazione e l'istruzione: questo il cuore dell'attività della rete, chiamata a fornire evidenze scientifiche e competenze per lo sviluppo di un ampio ventaglio di politiche, nonché per la Comunicazione della Commissione del 2012 *Equity in Education and Training to support European Inclusive Growth*.

### UN NUOVO STRUMENTO COMUNITARIO PER VALUTARE IL SISTEMA DI GARANZIA DELLA QUALITÀ DI FORMAZIONE E ISTRUZIONE PROFESSIONALE

È disponibile online un nuovo strumento sulla garanzia della qualità nella formazione e istruzione professionale, che offre ai responsabili

dell'istruzione e della formazione professionale informazioni e consigli per sviluppare l'attenzione alla qualità. L'obiettivo è rendere l'istruzione e la formazione professionale più attraenti, grazie ad un'offerta formativa che risponda alle richieste del mercato del lavoro e agli attuali standard di qualità. Lo strumento, elaborato da esperti di 33 paesi in base alle buone pratiche realizzate negli Stati membri, si articola in una serie di blocchi che permettono di valutare quanto già fatto per la messa a punto del sistema di garanzia.

Più in dettaglio, *Building your system*, propone e descrive indicatori per pianificare, implementare, valutare e revisionare un sistema di garanzia della qualità, mentre *Monitoring your system* è dedicato al monitoraggio. Il sito presenta anche 55 studi di caso di 16 paesi ed un glossario. Informazioni e accesso allo strumento su: [ec.europa.eu/education/news/news2927\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/news/news2927_en.htm)

## **GOLD, banca dati delle buone pratiche didattiche**

[www.gold.indire.it/gold2](http://www.gold.indire.it/gold2)

Gold è la banca dati delle esperienze più innovative delle scuole italiane, per la condivisione di idee e strumenti trasferibili. Tutte le scuole possono inserire le loro esperienze nelle banche dati regionali dell'Ansas, che offrono assistenza nella fase di sviluppo dell'esperienza e in quella della sua documentazione. Le migliori entrano a far parte dell'Archivio nazionale delle buone pratiche. Sul sito sono disponibili anche criteri e griglie di valutazione, una guida per la presentazione delle pratiche e l'ambiente di formazione per insegnanti FOR-documentazione, di supporto all'analisi dei processi didattici e organizzativi, alla comunicazione efficace e alla costituzione di una comunità di pratica permanente.

## **BIBL, bibliografia delle scienze dell'educazione**

[www.indire.it/bibl/index.htm](http://www.indire.it/bibl/index.htm)

Bibl è una banca dati bibliografica per insegnanti coordinata dall'Indire con la collaborazione di dipartimenti universitari, istituti di ricerca, associazioni professionali degli insegnanti, che dal 1985 selezionano il meglio della pubblicistica italiana e straniera nel campo delle scienze dell'educazione. È articolata in 33 aree tematiche relative alla didattica delle singole discipline e al dibattito scientifico in tutti i settori del sistema educativo. Si possono ricercare i testi per area tematica, autore/trice, titolo e spendibilità didattica. Ogni scheda bibliografica è corredata di abstract.

## **Riconoscimento delle competenze per i mestieri di cura e assistenza alle persone**

[www.projecticare.eu/index.php](http://www.projecticare.eu/index.php)

Cofinanziato nel quadro del Programma per l'apprendimento permanente – Leonardo da Vinci, è un progetto di Trasferimento d'innovazione (Toi) finalizzato a promuovere procedure di riconoscimento e validazione delle competenze acquisite in contesti informali e non formali e di messa in trasparenza delle qualifiche, nell'ambito di quadri comuni come l'Eqf e l'Ecvet, con particolare riferimento ai white jobs, ovvero ai mestieri di cura e assistenza alle persone (baby sitter, badanti, accompagnatori/trici a diversamente abili, ecc.). Il partenariato prevede Tecla come capofila, l'Università La Sapienza di Roma e le Province di Brescia, Pisa e Campobasso per l'Italia, nonché enti provenienti da Gran Bretagna, Olanda e Romania.

## **EVE, la banca dati dei progetti della Dg Education and Culture**

[ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/eve/all\\_about\\_eve\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/eve/all_about_eve_en.htm)

Eve (Espace virtuel d'échange) è un piattaforma elettronica di consultazione di schede informative e prodotti dei progetti realizzati nell'ambito dei programmi europei di istruzione, formazione, cultura, gioventù e cittadinanza (Erasmus, Leonardo Da Vinci, Comenius, Grundtvig, ecc.) a partire dalla programmazione 2000-2006. È sviluppata grazie ai coordinatori di progetto che aggiornano le schede via via che le attività procedono e contiene materiali didattici, manuali, linee guida, cdrom, collegamenti ai siti di progetto, testimonianze dei partecipanti e i contatti del coordinamento di progetto.

## **Una selezione di buone pratiche europee di formazione permanente**

[www.qalll.net](http://www.qalll.net)

È un progetto per la garanzia della qualità nel lifelong learning, con riguardo all'istruzione e formazione degli adulti, realizzato dall'agenzia nazionale austriaca per il Programma per l'apprendimento permanente in partenariato con 14 agenzie e 3 istituzioni di supporto. La rete di progetto punta al miglioramento degli standard, isolando le buone pratiche ed elaborando raccomandazioni per rafforzare la cooperazione nel campo della garanzia della qualità, e all'identificazione di priorità per il prossimo periodo di programmazione.

## pubblicazioni e riviste specializzate

### Novità dalla comunità internazionale

#### CELE: i migliori edifici scolastici secondo l'Ocse

Ogni settimana l'Ocse anticipa sul suo sito un paio di scuole o università incluse nella prossima pubblicazione *Designing for Education: Compendium of Exemplary Educational Facilities 2011*, che presenta i 60 migliori edifici scolastici selezionati tra 166 candidature provenienti da 33 paesi, in base a diversi criteri: facilità d'uso, adeguatezza rispetto allo scopo, innovazione del design, sostenibilità e sicurezza. Le anteprime e le informazioni sul concorso, sono, rispettivamente alle pagine: [www.oecd.org/document/47/0,3746,en\\_2649\\_35961311\\_47358895\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/47/0,3746,en_2649_35961311_47358895_1_1_1_1,00.html) e [www.oecd.org/edu/facilities/compendium](http://www.oecd.org/edu/facilities/compendium)

### Novità dall'Europa

#### Lifelong Guidance Policies: Work in progress.

#### A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10

È il rapporto sulle attività di Elgpn, la rete per lo sviluppo della cooperazione nell'orientamento lungo tutto l'arco della vita, articolata in quattro linee d'azione: incoraggiare l'acquisizione di capacità di orientamento al lavoro; agevolare l'accesso ai servizi di orientamento, incluso l'accREDITAMENTO di apprendimenti pregressi derivanti dall'esperienza; promuovere meccanismi di cooperazione nello sviluppo di politiche e sistemi di orientamento tra gli attori nazionali, regionali e locali; sviluppare meccanismi di qualità per la definizione di politiche e sistemi. Il rapporto, in inglese, è scaricabile dal sito [www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu), mentre la sintesi, in italiano, è disponibile alla pagina: [www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneOperatori/Retieuropeeformazione/Dimensioneeuropeaorientamento/Elgpn](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneOperatori/Retieuropeeformazione/Dimensioneeuropeaorientamento/Elgpn)

### Novità dall'Italia

#### Musei e apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Un manuale europeo

Segnaliamo questo manuale del 2007, a cura di Kirsten Gibbs, Margherita Sani, Jane Thompson e elaborato nell'ambito del progetto Socrates Grundtvig *Lifelong Museum Learning*, di formazione per il personale dei musei che si occupa di educazione per adulti. Il manuale illustra l'esperienza maturata, data anche la trasformazione del ruolo dei musei come strumenti per l'apprendimento continuo, il cambiamento sociale e il dialogo interculturale, ed è rivolto al personale con responsabilità nell'ambito dell'educazione, dell'interpretazione o dell'accesso e agli educatori che hanno sviluppato una maggiore familiarità con il pubblico in età scolare, e vorrebbero estendere le proprie attività agli adulti. Il concetto di fondo è quello di porre le pari opportunità al cuore dei servizi in modo da sviluppare l'accesso e incoraggiare la più ampia partecipazione. Il testo è scaricabile da: [www.ibr.regione.emilia-romagna.it/wcm/ibr/menu/attivita/07formaz/formdidat1/didamus/par1/materiali/par1/llml\\_ita.pdf](http://www.ibr.regione.emilia-romagna.it/wcm/ibr/menu/attivita/07formaz/formdidat1/didamus/par1/materiali/par1/llml_ita.pdf)

### Rapporto orientamento 2010: l'offerta e la domanda di orientamento in Italia

Con questo volume l'Isfol presenta i risultati dell'indagine qualitativa e quantitativa che delinea il quadro dell'orientamento in Italia. La ricerca, finanziata dal Fse nell'ambito dei Pon del Ministero del lavoro e delle politiche sociali *Azioni di sistema e Governance e azioni di sistema*, presenta i dati del monitoraggio quali-quantitativo degli enti censiti e l'analisi dei 4.097 questionari compilati. La seconda parte è dedicata all'analisi della domanda, rilevata su un campione di oltre 4.000 fruitori e potenziali fruitori di servizi. Il rapporto è scaricabile all'indirizzo: [bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=17914](http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=17914).

## Alcune riviste specializzate

### Les Dossiers de l'ingénierie éducative. L'intégration des Tic dans l'enseignement

Periodico trimestrale del Centre national de documentation pédagogique (Cndp) sull'integrazione delle tecnologie dell'informazione nell'insegnamento, dedica ciascun numero all'approfondimento di un tema, attraverso l'illustrazione delle politiche messe in atto e delle evoluzioni indotte dalle Tic nelle diverse discipline; le testimonianze di insegnanti sulle sperimentazioni in classe e in rete; esempi di costruzione di progetti pedagogici; repertori di strumenti e risorse. Tutti i numeri (tranne gli ultimi 4) scaricabili da <http://www2.cndp.fr/DossiersIE/>



## FORMARSI LAVORANDO: A CHE PUNTO SIAMO IN EUROPA

Il volume del Cedefop offre un quadro della formazione degli adulti sul posto di lavoro in Europa. Basato su un gran numero di ricerche realizzate dal Cedefop tra il 2003 e il 2010, analizza alcuni aspetti chiave per l'apprendimento degli adulti, come la formazione nelle Pmi; i meccanismi di cost-sharing a sostegno della formazione continua; i ruoli emergenti di insegnanti Vet e formatori interni alle aziende; l'orientamento lungo tutto l'arco della vita; il riconoscimento della formazione formale e non-formale.

Nel sottolineare il ruolo centrale del luogo di lavoro per il lifelong learning, il rapporto evidenzia come, per ampliare le opportunità di apprendimento sul lavoro, non sia solo necessario ottimizzare tali opportunità rispetto ai bisogni dei lavoratori e dei datori di lavoro, ma anche trasformare le procedure lavorative all'interno delle imprese per stimolare l'apprendimento.

Nel futuro mercato del lavoro sarà cruciale accrescere la consapevolezza dei datori di lavoro sull'importanza dello sviluppo strategico delle abilità e motivare i lavoratori – indipendentemente dal loro livello di specializzazione – alla formazione on the job, anche per poter trasferire le competenze acquisite in prospettive lavorative "altre". Fa riflettere la tabella sulla partecipazione alle attività formative da parte di lavoratori nei paesi europei: mentre nei paesi del nord Europa la percentuale si aggira intorno al 35-40%, con picchi del 73 % in Svezia, in Italia ci attestiamo intorno al 22%.

La sezione conclusiva propone suggerimenti per potenziare l'accesso alla formazione on the job, come ad esempio costruire una rete di responsabilità condivise a supporto (datori di lavoro, rappresentanze sindacali e governo), sfruttare l'orientamento come leva per migliorare l'accesso alla formazione, specie per i lavoratori non specializzati, sviluppare le competenze chiave a fondamento dell'apprendimento futuro e adottare un approccio flessibile alla formazione per le professioni emergenti, per un progetto formativo di qualità.

Claudia Cesetti – Mips  
ccesetti@lavoro.gov.it

*Cedefop, Learning while Working: Success stories on workplace learning in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011*

## NEL PROSSIMO NUMERO

# F O C U S

● sul tema

### ● il nuovo apprendistato

- Per saperne di più  
- Il rapporto nazionale Istruzione e formazione 2020
- Per le imprese e per chi lavora  
- Un convegno Isfol sulla formazione esperienziale dei manager
- Per l'inclusione sociale  
- Adult learning, lo stato dell'arte in Europa





La rivista è online all'indirizzo:  
[www.lavoro.gov.it/lavoro/europalavoro](http://www.lavoro.gov.it/lavoro/europalavoro)

Segreteria di redazione  
e-mail: [kbecherelli@lavoro.gov.it](mailto:kbecherelli@lavoro.gov.it)