

Forma mente

LA RIVISTA DEL LIFELONG LEARNING

4
FOCUS
Il nuovo apprendistato

4

11
Education and training 2020
il Quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione – ET 2020

11

12
Rapporto Fondir 2010
Rapidità, flessibilità e qualità le chiavi di successo per la formazione dei dirigenti

12

26
Elgpn
la Rete europea per le politiche per l'orientamento

26

Forma



Anno 7 - Numero 2 - rivista quadrimestrale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - D.G. per le politiche per l'orientamento e la formazione iscritta al Tribunale di Roma con il n. 292 del 2 luglio 2007 - Poste Italiane S.p.A.

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), Francesco Lauria (Cisl), Claudia Cesetti (Mlps), Silvia Ciuffini (Confartigianato), Marianna D'Angelo (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

Hanno collaborato: Carla Barozzi, Domenico Barricelli, Alessandra Biancolini, Germana Calviello, Alessandro Compagnino, Valentina Curzi, Marianna D'Angelo, Gabriella Falzacappa, Concetta Fonzo, Orsola Fornara, Emanuela Francischelli, Riccardo Giovani, Donatella Gobbi, Giovanna Grenga, Francesco Lauria, Monica Lippolis, Elena Maddalena, Armando Occhipinti, Roberto Pettenello, Davide Premutico, Maria Rosaria Pugliese, Andrea Simoncini, Danilo Tesei, Anna Tiro, Francesca Trani, Silvia Vaccaro, Alessandro Vecchietti, 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. 2 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



Sommarvio

Editoriale

Il nuovo apprendistato

3

F O C U S: Il nuovo apprendistato

Parte il Piano Apprendistato per i Giovani

4

SCHEDA: Il disegno del Testo Unico dell'apprendistato

5

Il punto di vista delle Regioni sul nuovo apprendistato

6

Il percorso legislativo, non sempre facile,
che ha portato al Testo Unico dell'apprendistato

7

Cosa significa la nuova regolamentazione
dell'apprendistato per le imprese artigiane

8

Apprendistato: secondo Ugl una riforma attesa per i lavoratori

9

E sperienza:

- Anche l'Emilia Romagna rilancia l'apprendistato in alta formazione

10

LLL *Per sapere di più*

Education and training 2020

11

LLL *Per le imprese e per chi lavora*

Rapporto Fondir 2010. Rapidità, flessibilità e qualità le chiavi di
successo per la formazione dei dirigenti

12

Il recente contratto per i dirigenti e i quadri superiori delle piccole e
medie aziende

13

E sperienza:

- Il riconoscimento e la certificazione delle competenze acquisite
in contesti di apprendimento non formali e informali

14

Nexus, un patrimonio informativo al servizio della programmazione
formativa

15

SCHEDA: Uno studio Isfol per la formazione esperienziale dei manager	16
SCHEDA: Come aumentare gli investimenti in formazione continua nelle microimprese	16
LLL <i>Per l'inclusione sociale</i>	
Le certificazioni della lingua italiana come lingua straniera	17
E sperienza:	
- La Scuola del lunedì a Vicenza. Quando l'educazione degli adulti ha radici antiche	18
Il Programma di apprendimento permanente e l'inclusione: l'esperienza del networking tematico comunitario Inclusion	19
SCHEDA: Volontari in Europa: con Grundtvig si può!	20
A Budapest la Conferenza per valutare i primi tre anni di attuazione del Piano di azione per l'apprendimento degli adulti	21
La situazione degli alunni stranieri nella scuola italiana	22
LLL <i>Per migliorare i sistemi</i>	
European Qualification Framework, uno strumento di successo che può migliorare ancora	23
Le(g)Ali al Sud: un progetto per la legalità in ogni scuola	24
LLL <i>Europa e dintorni</i>	
Trasparenza di titoli e competenze: ecco le parole per dire, in 10 lingue, ciò che si sa fare	25
Elgpn, la Rete europea per le politiche per l'orientamento	26
La cooperazione tra Italia e Marocco su formazione, pari opportunità e sicurezza sul lavoro	27
Europass nella strategia Europa 2020: verso lo Skills Passport	28
In breve	29
LLL in rete	30
Ultime pubblicazioni e riviste specializzate	31
Recensioni	33

Il Nuovo apprendistato

Come unico contratto che prevede alternanza tra formazione e lavoro, l'apprendistato ridisegnato dal Testo Unico diventa il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro

Il numero di agosto di "Formamente" è dedicato in gran parte al nuovo apprendistato e all'intenso dibattito che ne ha accompagnato la riforma, tra governo centrale, amministrazioni competenti e parti sociali. È di recentissima approvazione da parte del Consiglio dei Ministri il decreto legislativo che riforma l'istituto dell'apprendistato e che configura questo strumento quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione giovanile. Il nuovo Testo Unico attua la delega conferita al Governo dalla legge n.247 del 2007, per il riordino della disciplina di alcuni istituti contrattuali, e mira a fornire ai giovani un canale di ingresso privilegiato nel mercato del lavoro grazie alla semplificazione della materia e alla sua omogeneizzazione sull'intero territorio nazionale.

Le principali innovazioni introdotte dalla riforma, da un lato consistono nella semplificazione delle tipologie di apprendistato che, pur rimanendo tre, modificano la denominazione e divengono più lineari nella descrizione di finalità e durata. Così l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione - della "legge Biagi" - diviene "apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale", e l'apprendistato professionalizzante aggiunge la definizione di "contratto di mestiere" alla sua tipologia, mentre l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione viene dedicato interamente all'"alta formazione e alla ricerca". Dall'altro vengono introdotte maggiori garanzie a protezione dei giovani apprendisti: l'obbligatorietà di accordi scritti (contratti che prevedano al proprio interno anche la parte formativa), la previdenza assicurata nelle stesse forme degli altri lavoratori, il divieto del cottimo nell'apprendistato. La disciplina di dettaglio dell'Istituto, inoltre, è rimessa interamente ad accordi interconfederali o ai contratti collettivi nazionali. Quanto ai regimi sanzionatori che il Testo Unico prevede nel caso di inosservanza delle nuove disposizioni, soprattutto in materia di erogazione della formazione dovuta all'apprendista, questi saranno disciplinati da apposite circolari ministeriali.

I contributi raccolti in questo numero, dalle Regioni al sindacato e alle associazioni rappresentative delle partecipazioni, forniscono letture parallele del nuovo Testo Unico mettendo in luce punti di forza e debolezza dell'istituto riformato. Da tutti è sottolineata l'importanza del recupero dell'apprendistato quale sola tipologia di contratto che consente di alternare formazione e lavoro per il conseguimento di obiettivi formativi e di ricerca e, al contempo, di ampliamento delle proprie competenze lavorative.

Lo stesso accordo sottoscritto l'11 luglio scorso dal Ministero del lavoro e dalla Conferenza delle Regioni e Province autonome per la realizzazione del Piano Apprendistato per i giovani mira a sostenere l'occupazione giovanile nella crisi migliorando la discrepanza che si rileva tra la domanda di professionalità e competenze dell'impresa manifatturiera, soprattutto artigianale, e l'offerta di giovani talenti non sufficientemente qualificati e professionalizzati.

Le ulteriori sezioni della rivista sono arricchite, tra l'altro, da articoli dedicati alla Rete europea per la politiche dell'orientamento, agli avanzamenti registrati nel dizionario europeo di abilità e competenze, alla certificazione della lingua italiana per i cittadini immigrati, alle risultanze dell'indagine parlamentare sull'accoglienza degli alunni stranieri nelle scuole italiane, al sistema Nexus di monitoraggio delle attività formative finanziate dei fondi paritetici interprofessionali, alle conclusioni della Conferenza di Budapest sull'EQF, al nuovo strumento Skills Passport per il riconoscimento e la registrazione delle competenze acquisite in contesti informali e non formali e le esperienze di mobilità internazionale.

Molto è stato messo in cantiere con questo numero, e molto rimane da fare. L'obiettivo è quello di continuare ad offrire uno spazio di riflessione e confronto sui temi delle politiche attive del lavoro anche nei prossimi numeri.

Paola Paduano

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

Parte il Piano Apprendistato per i Giovani

Ministero del lavoro, Regioni e Province autonome insieme per sostenere l'occupabilità dei giovani nella manifattura artigiana

Il "Piano Apprendistato per i giovani" firmato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome il 21 luglio 2011 agisce in maniera trasversale e fa sue quelle che la nuova strategia europea per la crescita e l'occupazione (Europa 2020) ha individuato come le tre priorità per garantire una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva dell'Unione Europea ovvero: sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione; promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva e promuovere un'economia con un alto tasso d'occupazione che favorisca la coesione sociale, economica e territoriale.

Il progetto, che dura 30 mesi ed è realizzato per conto del Ministero da Italia Lavoro, si pone come obiettivo quello di rendere più efficace il sistema produttivo italiano e, contestualmente, incrementare i livelli occupazionali, la qualità e la trasparenza del lavoro, secondo logiche e metodi che rispondano ad una strategia unitaria - cioè a valenza nazionale - di sostegno dei processi di sviluppo locale.

Scopo del progetto è, infatti, il miglioramento dei livelli di occupabilità, attraverso un'azione integrata tra politiche per lo sviluppo delle imprese, politiche per il lavoro e politiche per la formazione, con una particolare attenzione al settore dei mestieri a vocazione artigianale, anche quando essi assumano natura industriale (ovvero quando vengono prodotti sistematicamente grossi quantitativi di beni destinati a soddisfare le esigenze di ampi mercati: è il caso, ad esempio, della moda, delle calzature, dei cibi).

Dalle analisi condotte, infatti, è emerso come il successo competitivo del nostro Paese sia principalmente basato sull'alta qualità delle nostre produzioni, in particolare quelle di natura manifatturiera e dei sistemi a vocazione artigianale, e sull'alto livello dei servizi forniti, ad esempio nel settore del turismo.

Negli anni passati, piccole aziende sono riuscite a trasformarsi in piccole industrie e successivamente in industrie globali senza per questo perdere la peculiarità e le prerogative che contraddistinguono il prodotto fatto a mano. Di contro, nel 2010 la domanda delle imprese della manifattura artigiana è stata di circa 236.000 diplomati tecnici e professionali, a fronte di un'offerta pari a circa 126.000 giovani: facendo un rapido calcolo è facile notare come circa 110 mila posti di

lavoro non hanno trovato altrettanti lavoratori disponibili o capaci di ricoprirli. In estrema sintesi i dati evidenziano come i mestieri a vocazione artigianale abbiano perso negli ultimi anni la capacità di attrarre giovani, mettendo a rischio un settore produttivo trainante.

La causa di questo problema risiede nella cultura del lavoro diffusa nel nostro Paese che non riconosce ai mestieri a vocazione artigianale quell'importante patrimonio di competenze specifiche necessarie per la realizzazione dei prodotti manifatturieri. Questi mestieri, risentono, inoltre, di una serie di pregiudizi: vengono ritenuti lavori superati, laddove, invece, la manifattura artigiana ricerca lavoratori capaci di gestire e fare propri i mutamenti generati dall'utilizzo delle nuove tecnologie e dall'innovazione.

Le sperimentazioni previste dal progetto puntano, da una parte, a diffondere un uso più incisivo di dispositivi e strumenti per favorire la formazione on the job e l'inserimento occupazionale, anche in mobilità territoriale, di giovani che si trovano nello stato di svantaggio come definito dal Regolamento (Ce) 800/2008 e, dall'altra, a favorire il ricambio generazionale, stimolando la nascita di nuova imprenditoria all'interno di questo delicato settore.

I principali beneficiari del progetto sono i giovani e le imprese: infatti le azioni, che si applicano all'intero territorio nazionale e sono rivolte ad un target potenziale di circa 16 mila giovani tra i 15 e i 35 anni, mirano contestualmente a valorizzare e riportare l'attenzione sui lavori e mestieri a vocazione artigianale e a rafforzare la cooperazione tra imprese e associazioni di categoria, servizi per il lavoro pubblici e privati e altri attori del mercato del lavoro.

La formazione risulta essere la chiave di volta dell'iniziativa perché viene utilizzata per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e proprio per questo il progetto insiste su strumenti quali il contratto di apprendistato che facilitano l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

In dettaglio, gli strumenti operativi messi a disposizione dal progetto sono:

- contributi alle imprese finalizzati a promuovere l'utilizzo del contratto di apprendistato;
- attivazione di 110 scuole di mestiere, una per ogni provincia, finalizzate a formare 3.300 giovani attraverso percorsi di tirocinio della durata di 6 mesi;

- incentivi del valore unitario di 10.000,00 euro finalizzati a stimolare la nascita di 500 nuove imprese nel settore dei mestieri a vocazione artigianale da parte di giovani fino a 35 anni che si trovano nello stato di disoccupazione.

I contributi saranno assegnati a seguito di avvisi pubblici che daranno luogo a una graduatoria per l'individuazione delle imprese e dei giovani che beneficeranno di contributi e incentivi. Le scuole di mestiere saranno individuate tenendo in considerazione le capacità organizzative e dimensionali necessarie per accogliere il numero di partecipanti previsto per ogni ciclo di formazione.

Per l'individuazione degli aspiranti tirocinanti si ricorrerà ad un sistema di candidature on-line, mentre l'individuazione definitiva dei partecipanti da avviare ai percorsi formativi sarà effettuata da una commissione costituita *ad hoc* per garantire l'incrocio tra le competenze dei candidati e i fabbisogni delle scuole di mestiere. Come già accennato in precedenza, la valorizzazione del contratto di apprendistato risponde alla fondamentale esigenza di alternare periodi di formazione a periodi di esercizio pratico delle attività lavorative e, conseguentemente, di inserire in maniera più proficua i giovani nel mercato del lavoro.

Questa modalità operativa è stata scelta e incentivata rispetto ad altre possibili proprio per supportare e valorizzare al meglio

l'importanza che la formazione riveste in questa tipologia di interventi e per rendere concretamente realizzabile l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro.

Il progetto prevede il ricorso a due tipi di contratto di apprendistato. Il primo è quello per il conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale, con cui possono essere assunte, in tutti i settori e anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, persone tra i quindici anni e i venticinque anni. La durata del contratto dipende dalla qualifica o dal diploma da conseguire e non può essere superiore per la sua componente formativa, a tre anni (quattro nel caso di diploma quadriennale regionale); il secondo è il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, con cui possono essere assunte, in tutti i settori e per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali, persone tra i diciotto anni e i ventinove anni. Nel caso in cui la persona sia già in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, questo contratto può essere stipulato a partire dai diciassette anni.

Marianna D'Angelo - Mlps
mdangelo@lavoro.gov.it

Il disegno del Testo Unico dell'apprendistato

Con il Testo Unico approvato in Consiglio dei Ministri lo scorso 28 luglio, l'apprendistato si appresta a diventare il canale privilegiato di ingresso dei giovani nel lavoro, attraverso un contratto che coniuga formazione e continuità occupazionale. Il provvedimento garantisce una semplificazione dell'apprendistato, per lavoratori e imprese, e la sua omogeneizzazione sul territorio nazionale: in sette articoli di legge viene infatti racchiusa l'intera regolamentazione della materia, la cui applicazione uniforme è garantita grazie alla valorizzazione della contrattazione collettiva nazionale di settore. Il regime transitorio durerà non più di sei mesi, dopodiché troveranno applicazione le nuove disposizioni, così come implementate e adattate settore per settore dalla contrattazione collettiva. Unica eccezione il settore pubblico, per cui si dovrà attendere un decreto di "armonizzazione" della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi potranno stabilire, accanto ai profili di natura più strettamente economica e contrattuale, durata e modalità di erogazione della formazione per acquisire le competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non potrà comunque essere superiore a 3 anni (5 per le figure professionali dell'artigianato). Tra le novità si segnala l'estensione dell'apprendistato di alta formazione al praticantato e per la selezione di giovani ricercatori da inserire in impresa. Fondamentale per contrastare la dispersione scolastica e riallineare domanda e offerta di lavoro è poi il rilancio dell'apprendistato di primo livello, ora utilizzabile non solo per i minorenni, ma anche per gli under 25, che permette di conseguire qualifiche o diplomi professionali regionali in ambiente di lavoro. In sintesi il testo disciplina quattro tipologie di apprendistato: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale per gli under 25 con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro; apprendistato di mestiere per i giovani tra i 18 e i 29 anni che potranno apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro; apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato; apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi.

(fonte: Ufficio Stampa Mlps).

sintesi a cura di
Andrea Simoncini – Mlps
asimoncini@lavoro.gov.it

Il punto di vista delle Regioni sul nuovo apprendistato

Passaggi graduali per salvaguardare i sistemi regionali e garantire operatività all'istituto e approfondimenti sugli ambiti di esercizio della delega: questi i principali punti di riflessione emersi dal confronto di Regioni e Province autonome sul Testo Unico sull'apprendistato

A seguito della prima approvazione in Consiglio dei Ministri dello schema di decreto legislativo recante una revisione complessiva dell'istituto dell'apprendistato, le Regioni e Province autonome si sono riunite con l'intento di approfondire i diversi aspetti del provvedimento, tenendo conto da un lato, dei rapporti tra la legge delega (legge 247/2007, come modificata dalla legge 183/2010) e il testo delegato, al fine di evidenziare profili di coerenza e eventuali discontinuità; dall'altro dei rapporti tra le competenze dello Stato e delle Regioni e Province autonome in materia di apprendistato, con particolare riferimento al tema della formazione interna e esterna all'azienda e alla definizione dei relativi profili formativi.

Dal confronto in sede tecnica sono emerse le necessità di:

- salvaguardare le normative e i sistemi regionali e la connessa esigenza di una normativa transitoria, per garantire un'effettiva operatività dell'istituto;
- riflettere su alcuni ambiti di esercizio della delega che, ad una prima lettura, non appaiono del tutto esplicitati (ad esempio il tema della certificazione delle competenze e dei repertori dei profili professionali, del riconoscimento della capacità formativa delle imprese, della validazione dei progetti formativi individuali¹).

La riflessione sul Testo Unico si è sviluppata considerando anche scenari di riforma del federalismo fiscale, con particolare riferimento alla sostenibilità del sistema in relazione alle risorse necessarie per la messa a regime dell'istituto nelle sue diverse tipologie.

Tali elementi di riflessione sono risultati di fondamentale importanza per apportare una serie di modifiche allo schema di decreto legislativo che non solo valorizzassero l'esperienza maturata dai territori nell'applicazione dell'istituto dell'apprendistato, ma che allo stesso tempo fossero utili a definire un quadro regolamentativo coerente ed unitario su tutto il territorio nazionale. Esemplificativa, in questo senso, è la richiesta da parte delle Regioni e Province autonome di delimitare la facoltà di disciplina di tale tipologia contrattuale ai soli accordi interconfederali e ai contratti collettivi di livello nazionale, evitando così un'eccessiva frammentazione

della disciplina del contratto.

Non di poco conto poi sono gli emendamenti proposti per salvaguardare le competenze regionali su ambiti di importanza strategica, come la certificazione delle competenze.

Un'ulteriore linea di lavoro di Regioni e Province autonome nell'opera tecnica di arricchimento della proposta governativa è stata finalizzata alla piena valorizzazione della valenza formativa del contratto di apprendistato. Tale orientamento si concretizza, ad esempio, nella proposta di estendere il target di riferimento dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai giovani fino ai 25 anni di età, fornendo un ulteriore e prezioso strumento per arginare la dispersione scolastica e formativa. Sempre nell'ottica di valorizzare la componente formativa vanno le modifiche apportate all'apprendistato professionalizzante e relative all'aumento, rispetto alla proposta iniziale di 40 ore per il primo anno e di 24 per il secondo, fino a 120 ore nell'arco del triennio del monte ore complessivo dedicato alla formazione di base e trasversale.

Ultima, ma non meno importante, è la proposta di ridurre la durata massima dell'apprendistato professionalizzante da 6 a 3 anni, che contraddistingue sempre più questo contratto quale reale strumento a carattere formativo per l'inserimento nel mercato del lavoro.

In conclusione, il lavoro compiuto da Regioni e Province autonome, in piena collaborazione e nel rispetto delle competenze di tutti i soggetti istituzionali coinvolti, ha senza dubbio arricchito la proposta governativa, creando o rimarcando una serie di tutele che ne evitano l'uso distorto, ne promuovono l'utilizzo e lo rendono uno strumento sempre più appetibile per il mercato del lavoro, con un reale investimento per il sistema economico-produttivo nel suo complesso.

Alessandro Compagnino – **Coordinamento tecnico lavoro e formazione IX Commissione istruzione, lavoro, innovazione e ricerca**
Alessandro.compagnino@regione.toscana.it

¹ Di cui all'art. 1, comma 33, lettera b) della legge 247/2007 e s.m.

Il percorso legislativo, non sempre facile, che ha portato al Testo Unico dell'apprendistato

Il punto di vista di Confapi sul nuovo contratto di apprendistato (a tempo indeterminato)

Le ultime iniziative legislative si caratterizzano per l'attenzione all'apprendistato, che non ha conosciuto in Italia una serena applicazione, contrariamente a quanto accaduto in altri paesi europei.

La Confapi è sempre stata attiva nel dibattito, partecipando a tutti i tavoli di confronto e sottoscrivendo con Cgil, Cisl e Uil l'Accordo interconfederale del 9 febbraio 2010 sull'apprendistato professionalizzante, con Cil, Cisl e Uil l'Avviso comune del 10 marzo 2010 per l'estensione agli apprendisti dell'accesso ai fondi interprofessionali, l'Intesa del 27 ottobre 2010 tra Governo, Regioni e Parti sociali per il rilancio dell'apprendistato e, da ultimo, l'Intesa del 13 luglio 2011 tra Governo e Parti sociali sul Testo Unico sull'apprendistato.

Le norme che regolamentano l'apprendistato, partendo dalla Riforma Biagi e tralasciando le circolari ministeriali, sono: il titolo VI, articoli 49 e seguenti del decreto legislativo 276/2003; il decreto legislativo 251/2004; la legge 80/2005; la legge 133/2008, la legge 183/2010, il decreto legislativo 167/2011, Testo Unico dell'apprendistato.

Il d. lgs. 276/2003 ha introdotto tre tipologie di apprendistato: per l'espletamento del diritto e dovere di istruzione, quello professionalizzante e quello per l'alta formazione.

Per l'apprendistato professionalizzante, assume particolare rilievo il requisito della formazione, esclusivamente aziendale. Il comma 5 bis del d. lgs. 276/2003, introdotto dalla l. 80/2005, prevedeva che, in attesa delle norme regionali, la disciplina dell'apprendistato fosse di competenza della contrattazione collettiva. Inoltre, la successiva l. 133/2008 ha stabilito la competenza della sola contrattazione collettiva in caso di formazione esclusivamente aziendale. Quest'ultima disposizione ha suscitato un notevole dibattito al punto da essere rimessa al giudizio della Corte Costituzionale, che con la sentenza n. 176/2010 ne ha sancito la parziale illegittimità, senza però apportare alcun chiarimento. Un ulteriore passaggio si è poi avuto con la l. 183/2010 (c.d. collegato lavoro) che ha accelerato la possibilità di beneficiare dell'apprendistato per l'espletamento del diritto e dovere di istruzione.

Il quadro è, dunque, estremamente complesso e frastagliato, per cui si è preferita la strada del Testo Unico: il 13 luglio 2011 Governo e Parti sociali hanno sottoscritto la nuova

disciplina sull'apprendistato.

Tra le molte novità merita di essere sottolineato che la contrattazione collettiva potrà stabilire durata e modalità della formazione per l'acquisizione delle competenze professionali delle persone in apprendistato, modifica senz'altro da apprezzare poiché la contrattazione collettiva sembra essere l'unica strada per la definizione di nuovi strumenti occupazionali.

Armando Occhipinti – Confapi
a.occhipinti@confapi.org



Cosa significa la nuova regolamentazione dell'apprendistato per le imprese artigiane

Le riflessioni di Confartigianato Imprese

Il Testo Unico dell'apprendistato è legge: è stato, infatti, pubblicato sulla Guri n. 236 del 10.10.2011 il decreto legislativo n. 167 che riforma l'apprendistato in attuazione della delega contenuta nell'art. 46 della legge n. 183/2010.

Il provvedimento giunge a conclusione di un percorso, concertato con le Regioni e le parti sociali, di rilancio dell'apprendistato quale canale tipico di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, attraverso un Testo Unico che abroga la precedente disciplina, costituita da una pluralità di fonti stratificate nel tempo e di varia natura.

La riforma, quindi, pone i giovani al centro dell'azione legislativa, con un intervento mirato a risolvere le gravi criticità del mercato del lavoro giovanile: disoccupazione, inattività, sfasamento tra domanda e offerta di lavoro.

Si tratta di un intervento di riforma che semplifica l'utilizzo dell'apprendistato nelle sue tre articolazioni e valorizza la formazione *by doing* all'interno dell'impresa, salvaguardando il ruolo centrale dell'autonomia collettiva nella disciplina dell'istituto. Il decreto, infatti, affida alle parti sociali la definizione dei principali aspetti della disciplina del rapporto di apprendistato, della durata e delle modalità di erogazione della formazione professionalizzante.

Il Testo Unico conferma alcune importanti specificità dell'artigianato: si pensi al numero complessivo degli apprendisti che l'impresa artigiana può assumere, alla possibilità di retribuire l'apprendista in misura graduale e crescente in rapporto all'anzianità di servizio e alla durata massima del contratto che, per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva, può essere elevata a cinque anni.

La maggiore durata per l'artigianato tiene conto di cosa significa formare un giovane apprendista nell'impresa artigiana dove, da sempre, la formazione *on the job* assume, soprattutto nei primi anni, una particolare rilevanza in termini quantitativi e qualitativi.

Per comprendere meglio tale affermazione bisogna considerare che un'impresa artigiana è tipicamente caratterizzata da piccole dimensioni e da un'organizzazione nella quale il lavoro, inteso come lavoro manuale che richiede abilità, talento e creatività, è il prevalente fattore di produzione. Caratteristiche, queste, che hanno consentito alle nostre imprese di creare il *made in Italy*, lo stile e la qualità della manifattura italiana, che ci ha

reso famosi ed apprezzati nel mondo.

Va, quindi, letta positivamente la previsione che affida all'impresa la responsabilità della formazione professionalizzante e di mestiere: una formazione che le imprese potranno svolgere con modalità più adeguate alle proprie esigenze e, soprattutto per l'apprendistato professionalizzante, con un rapporto più equilibrato rispetto alla formazione di base e trasversale.

Inoltre, nell'attuale negativa congiuntura economica, l'apprendistato di alta formazione e ricerca può offrire anche all'artigianato l'opportunità di formare le professionalità utili a innescare processi innovativi necessari per competere a livello globale. Per quanto riguarda, invece, l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, che sostituisce l'apprendistato in diritto-dovere, rimasto sostanzialmente inattuato, va considerata con favore la conferma del limite minimo di 15 anni e l'innalzamento dell'età massima da 18 a 25 anni, per consentire anche agli adulti di conseguire un titolo di studio attraverso un contratto di lavoro.

L'auspicio è che tale contratto possa rappresentare un'opportunità per quei giovani che non intendono proseguire gli studi nei percorsi scolastico-formativi tradizionali. Oggi, nel nostro Paese, esiste una vera e propria questione giovanile, che merita risposte urgenti, concrete ed efficaci, che sappiano uscire da ogni retorica, quella della precarietà e quella dei bamboccioni, che fanno torto ai tantissimi giovani che con impegno e tenacia cercano quotidianamente di costruirsi un futuro lavorativo dignitoso e di qualità.

Il nuovo apprendistato, se opportunamente valorizzato dalla contrattazione, dalle Regioni e da adeguate politiche di sostegno, può offrire un valido contributo in questo senso.

In questa direzione, tra l'altro, va il Piano per l'occupabilità dei giovani, presentato il 10 agosto 2011 alle parti sociali, che avvia un ripensamento delle politiche e delle azioni per l'occupazione giovanile individuando linee di azione specifiche, tra cui appunto l'apprendistato, ed i relativi finanziamenti.

Riccardo Giovani – Confartigianato Imprese
riccardo.giovani@confartigianato.it

Apprendistato: secondo Ugl una riforma attesa per i lavoratori

L'organizzazione sindacale considera il Testo Unico un traguardo importante ma anche un tassello dell'integrazione dei sistemi

L'approvazione da parte dei sindacati dei lavoratori del testo concordato nella Conferenza Stato-Regioni ed il varo da parte del Consiglio dei Ministri del decreto legislativo sul nuovo istituto dell'apprendistato rappresentano un passo concreto per frenare la crescita della disoccupazione giovanile e promuovere un ingresso stabile nel mondo del lavoro, in linea con l'esigenza di una formazione mirata alle richieste del mercato. Concretezza, maggiori competenze e professionalità sono ormai richieste ineludibili del mondo del lavoro. In molti settori produttivi c'è grande richiesta di figure professionali alle quali, però, i giovani non vengono orientati perché il sistema formativo non è sufficientemente in contatto con le realtà produttive e industriali del paese. Il successo di tale riforma si fonda sulla piena condivisione tra Regioni, Governo e parti sociali dell'obiettivo di portare a termine il prima possibile una riforma organica dell'apprendistato, in modo che possa tornare ad essere lo strumento principale per promuovere l'occupazione e la formazione professionale dei giovani. Del resto, si deve considerare che tale riforma può rappresentare un argine alla disoccupazione giovanile in Italia che, secondo l'Istat, già dal primo trimestre 2011 è schizzata al 29,6% fra gli under 25, segnando un record dall'inizio, nel 2004, delle serie storiche. E il dato peggiora se si guarda alle donne tra i 15 e i 24 anni del Mezzogiorno, per le quali il tasso arriva al

46,1%. Di contro, è invece salita dello 0,9% l'offerta di posti di lavoro nelle imprese dell'industria e dei servizi, con un aumento dello 0,2% rispetto allo stesso periodo del 2010. Un sintomo che conferma due gravi carenze italiane: il cronico squilibrio fra domanda e offerta di lavoro e la mancanza di un sistema educativo in grado di formare professionalità adeguate. Per colmare questi divari è urgente, in primo luogo, dare attuazione alla riforma dell'apprendistato e definire il prima possibile gli accordi interconfederali o contrattuali a cui ne è rimessa la disciplina. Tra le importanti novità previste nel Testo Unico, l'Ugl ritiene fondamentale la possibilità per i contratti di prevedere una quota di apprendisti come condizione per procedere a nuove assunzioni: una norma volta alla stabilizzazione del lavoratore. Se la riforma rappresenta un importante traguardo, l'obiettivo principale, condiviso con le altre parti sociali, resta l'integrazione dei sistemi attraverso un processo di integrazione tra le attività concernenti gli standard professionali, gli standard formativi e la certificazione delle competenze. In particolare, per l'Ugl è necessario favorire percorsi di emersione delle competenze, specie al Sud: molti giovani, infatti, lavorano in nero ed hanno acquisito una alta professionalità che, però, non possono spendere sul mercato regolare. Analogamente, la flessibilità oggi necessaria al mercato del lavoro ed a chi lavora impone la stessa modalità anche per l'apprendistato professionalizzante: un esempio per tutti l'innalzamento dell'età oltre i 29 anni. Si tratta di un percorso di condivisione e di intese che ha già dato buoni risultati e che, stando al programma di lavoro del Ministero su standard professionali, standard di riconoscimento e certificazione delle competenze e standard formativi, in pochi anni consentirà di delineare un quadro completo di riferimento per i lavoratori.

Maria Rosaria Pugliese – Ugl
 mrpugliese@ugl.it



ANCHE L'EMILIA ROMAGNA RILANCIA L'APPRENDISTATO IN ALTA FORMAZIONE

Università e imprese insieme per sostenere l'innovazione tecnologica e organizzativa nel territorio regionale

Anticipando il Testo unico nazionale sull'apprendistato, frutto dell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale nel mese di settembre, la Regione Emilia Romagna ha realizzato un'importante intesa sull'apprendistato di terzo livello con le parti sociali regionali ed i quattro atenei della Regione.

L'accordo, siglato il 5 luglio 2011, è stato infatti sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil, da tutte le organizzazioni imprenditoriali, dall'Ufficio della Consigliera di parità e dagli atenei di Parma, Modena-Reggio Emilia, Bologna e Ferrara. Il testo innova e rilancia la precedente regolamentazione regionale dell'alto apprendistato, che risale ad una prima sperimentazione partita nella primavera del 2005, e punta soprattutto sull'incrocio tra l'assunzione in alto apprendistato e lo svolgimento del dottorato di ricerca.

Uno strumento, quello dell'alto apprendistato, che può risultare fondamentale nel sostenere i sistemi di ricerca regionali, valorizzandone le risorse umane e promuovendo un dialogo sempre più stretto tra università, istituzioni e sistema economico-produttivo, ma che deve superare il suo essere considerato, dai giovani e dalle imprese, ancora eccessivamente di "nicchia".

L'accordo prevede che siano gli atenei ad individuare i dottorati di ricerca ed il numero di posti riservati all'apprendistato. I laureati che supereranno le selezioni per l'ammissione potranno essere assunti dalle imprese con relativo contratto, mentre le imprese dovranno stipulare i contratti sulla base dei contratti collettivi nazionali delle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative. La durata del contratto di apprendistato per l'acquisizione del titolo di dottore di ricerca in Emilia Romagna non potrà essere inferiore a 24 mesi e superiore a 48 mesi. Il percorso formativo durante il periodo di apprendistato verrà definito insieme dalle università e dalle imprese, ma dovrà prevedere almeno 120 ore annue di attività didattica e di formazione, finalizzata all'acquisizione di competenze in materia di innovazione tecnologica ed organizzativa dell'economia delle imprese regionali, e

dovrà contribuire ad implementare i risultati della ricerca e le attività di trasferimento tecnologico. Le attività formative dovranno essere erogate lungo l'intera durata del contratto, per assicurare quell'alternanza formazione-lavoro che costituisce l'essenza del contratto di apprendistato per il conseguimento del titolo di dottore di ricerca.

Le imprese dovranno, inoltre, garantire la necessaria formazione interna, che integra quella delle università, anche prevedendo attività di tutoraggio formativo.

Un apposito coordinamento tecnico regionale, infine, composto da un rappresentante per ciascuna delle parti firmatarie, dovrà verificare l'andamento della sperimentazione, che ha durata biennale. Sono ormai 15 le Regioni ad aver regolamentato l'alto apprendistato anche se in tutte è realmente operativo. Per raggiungere un numero significativo di apprendisti lo strumento necessita ancora di interventi di sostegno da parte delle Regioni. Agli accordi sull'alto apprendistato si affiancano, ad esempio, con un campo di applicazione più ampio, gli assegni formativi del Catalogo interregionale per l'alta formazione: voucher fino a 5 mila euro per frequentare master universitari di I e II livello e master non universitari predisposti da organismi di formazione in partenariato con le università e corsi di specializzazione. Il progetto, sostenuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e giunto alla terza edizione, vede la partecipazione di undici regioni italiane: Emilia Romagna, Veneto, Campania, Basilicata, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Marche, Puglia, Sardegna, Sicilia, Valle d'Aosta e dispone complessivamente di 27 milioni di euro di finanziamento del Fondo sociale europeo. Ogni Regione ammette al catalogo l'offerta proposta dai soggetti formativi del proprio territorio. Le persone interessate possono fare richiesta dei voucher individuali e partecipare ad uno dei corsi a catalogo, anche in regioni diverse dalla propria.

Francesco Lauria – Cisl
francesco.lauria@cisl.it



Education and training 2020

Il Rapporto nazionale 2011: impegni e realizzazioni del nostro paese

Il Quadro europeo ET 2020¹ riguarda i sistemi di istruzione e formazione nel loro complesso: l'apprendimento in tutti i contesti e a tutti i livelli. Il grado di raggiungimento degli obiettivi entro il 2020 (benchmark europei²), nonché lo stato della realizzazione delle politiche sono oggetto di una reportistica specifica. Nel Consiglio europeo di primavera 2012 verrà, infatti, presentata una Relazione comune Consiglio-Commissione, basata su Relazioni nazionali elaborate dagli Stati membri nel 2011.

Il focus della Relazione comune Consiglio-Commissione del 2012, e di conseguenza delle Relazioni nazionali 2011, verte su: abbandono scolastico precoce, mobilità, nuove competenze per nuovi lavori, strategie di apprendimento permanente.

Per la parte di competenza del Ministero del lavoro, il Rapporto italiano – redatto congiuntamente con il Ministero dell'istruzione – riporta i principali impegni e realizzazioni in materia di occupazione con una influenza rilevante sugli elementi dell'istruzione e della formazione del Programma Nazionale di Riforma: il Piano triennale per il lavoro e l'Accordo sulla formazione, entrambi del 2010. Si tratta, in particolare, dello sviluppo delle competenze per l'occupazione e del rafforzamento dell'integrazione tra sistema educativo e sistema produttivo attraverso:

- la diffusione dell'apprendimento “per competenze” in situazione lavorativa, al posto di quello “per discipline separate” in situazione scolastica;
- la rivalutazione dell'istruzione tecnico-professionale;
- il rilancio dell'apprendistato, quale strumento innovativo di placement fondato sull'integrazione tra sistema educativo-formativo e mercato del lavoro, privilegiando l'apprendimento in impresa;
- la certificazione delle competenze di lavoratori e lavoratrici, comunque acquisite.

Sul tema delle misure intraprese per combattere l'*abbandono scolastico precoce*, è stata citata la ridefinizione e l'ampliamento dei percorsi di istruzione e formazione per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione a 15 anni: l'istruzione e formazione professionale (Ifp) triennale – di esclusiva competenza regionale

– con la definizione degli standard formativi minimi relativi alle competenze tecnico-professionali di alcune figure professionali, la revisione normativa in corso dell'apprendistato per minorenni, il modello di certificato delle competenze di base acquisite nel primo biennio dei percorsi di Ifp.

In materia di *mobilità*, oltre al trend in crescita registrato dal 2001 ad oggi e alle fonti finanziarie (Programma Lifelong Learning e Fondi strutturali), vengono menzionati i vincoli che ostacolano tuttora una mobilità a pieno regime: la mancanza della percezione del suo valore aggiunto e il problema del riconoscimento e valutazione dell'esperienza compiuta.

Anche sul tema dell'*anticipazione dei fabbisogni formativi* viene citato l'Accordo sulla formazione del 2010 che, a fronte del disallineamento complessivo dell'offerta formativa rispetto alle richieste del mercato del lavoro e della crisi economica che ha acuito i problemi di incontro domanda e offerta, prevede l'attivazione di una Cabina di regia nazionale per una rilevazione tempestiva su base regionale e settoriale dei fabbisogni di competenze e figure professionali.

In materia di *strategie per l'apprendimento permanente* il rapporto illustra i progressi compiuti e riconducibili a:

- gli standard professionali e la definizione di un repertorio delle professioni a partire dalla riforma dell'apprendistato, dove è possibile rintracciare l'interconnessione tra standard professionali (mercato del lavoro), standard formativi (qualifiche come titoli di studio) e certificazione delle competenze;
- la referenziazione all'EQF;
- la predisposizione del Piano nazionale per la garanzia di qualità nell'Ifp, secondo quanto richiesto dalla Raccomandazione EQAVET.

Infine, sulle *risorse destinate all'istruzione e alla formazione*, viene richiamato il rilevante impegno finanziario profuso per il sostegno al reddito e le politiche attive (formazione) al fine di fronteggiare l'emergenza lavorativa conseguente alla crisi.

Valentina Curzi – Mlps
vcurzi@lavoro.gov.it

¹ Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione “ET 2020”, in Guce C 119/2 del 28/5/2009.

² Partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente (partecipazione di almeno il 15% di adulti ad attività di apprendimento permanente), risultati insufficienti nelle competenze di base (meno del 15% dei 15enni con risultati insufficienti in lettura, matematica e scienze), diplomati dell'istruzione superiore (40% dei 30-34enni in possesso di diploma di istruzione superiore), abbandono prematuro di istruzione e formazione (meno del 10% di drop-out), istruzione della prima infanzia (partecipazione all'istruzione della prima infanzia del 95% dei bambini tra 4 e 6 anni).

Rapporto Fondir 2010

Rapidità, flessibilità e qualità le chiavi di successo per la formazione dei dirigenti

A sette anni dalla nascita, Fondir, fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti del terziario, costituito da Confcommercio, Abi, Ania, Confetra, Manageritalia, Dircredito, Fidia e Sinfub, ha raggiunto importanti traguardi. Le adesioni sono in costante crescita: dal 2004 ad oggi le aziende aderenti sono passate da 2.508 ad oltre 5.100, con un incremento percentuale superiore al 100%. Parallelamente è cresciuto anche il numero dei dirigenti che possono usufruire della formazione finanziata da Fondir, che oggi sono oltre 26mila.

In questi anni sono stati quasi 21mila i dirigenti formati, 1.200 le imprese interessate e oltre 500mila le ore di formazione erogate.

Questo successo deriva, certamente, da un sistema assai flessibile di offerta che lascia libere le aziende di decidere ed articolare tempi e modalità di realizzazione, andando così incontro alle necessità dei dirigenti.

I tempi di valutazione dei piani formativi sono molto rapidi, caratteristica molto apprezzata dalle imprese. Il piano è finanziato, in media, dopo 15 giorni dalla sua presentazione. Fondir finanzia non soltanto percorsi tradizionali d'aula, ma anche percorsi in autoapprendimento e partecipazione a convegni e workshop, ovvero *outdoor training*. Inoltre, soprattutto attraverso il voucher, il fondo sta finanziando anche percorsi di formazione all'estero. La formazione cosiddetta destrutturata è aumentata negli anni, sebbene l'aula continui ad essere la modalità preferita dalle imprese: dall'ultimo Rapporto Fondir 2010 emerge, infatti, che oltre l'80% della formazione è svolta in aula, seppure attraverso modalità innovative. Questo dato comprende anche percorsi misti nei quali, a momenti d'aula, si affiancano momenti di outdoor training, affiancamento e circoli di qualità. Il 7% dei dirigenti si forma in autoapprendimento (formazione a distanza), mentre quasi il 6% partecipa a convegni o workshop. Le principali tematiche formative riguardano le lingue, le abilità personali, la gestione aziendale e amministrativa.

Le analisi realizzate dal fondo in questi anni evidenziano, relativamente ad alcuni elementi, un livello significativo di flessibilità di Fondir rispetto ad altri fondi. Proprio in virtù

dei fabbisogni emersi, Fondir ha introdotto ad esempio il voucher, ossia il finanziamento di un percorso formativo breve per dirigenti, che può essere individuato tra le proposte presenti nella bacheca Fondir oppure tra iniziative scelte dalle imprese stesse.

L'introduzione della modalità voucher, partita nel biennio 2007-2008, è stata molto apprezzata, tanto che si è passati da 11 richieste di finanziamento del primo anno a 1.262 nell'ultimo biennio. Nel solo 2010 sono state ammesse a finanziamento 584 richieste di voucher, per un totale di 714 iniziative formative e 2.089 dirigenti in formazione.

Dal Rapporto 2010 emerge inoltre che la formazione Fondir si configura come formazione breve, in media non superiore alle 25 ore; ancora più brevi i percorsi che il fondo finanzia attraverso i voucher che, in media, si attestano sulle 8 ore.

Importanti le risorse che Fondir ha messo a disposizione delle imprese: da luglio 2004 al 2010, sono stati stanziati, attraverso 16 avvisi, circa 56 milioni di euro. Considerando l'alto numero di richieste, gli ultimi avvisi hanno riservato una dotazione economica più importante rispetto agli anni precedenti, circa 13 milioni di euro.

I tre avvisi del 2011 riguardano sia la presentazione di piani individuali, aziendali, settoriali e territoriali per tutte le imprese iscritte (Avviso 1/11 e Avviso 2/11) che la richiesta di voucher (Avviso 3/11). Tra le novità, emerge la semplificazione delle procedure: i piani sono presentati on-line e la documentazione è caricata sulla piattaforma on-line. I primi riscontri sono positivi, visti i tempi davvero brevi con cui le aziende riescono a predisporre un piano e la relativa documentazione.

Fondir sta lavorando per far sì che la formazione di qualità finanziata dal fondo segua il percorso indicato dal quadro europeo delle qualifiche della formazione permanente previsto dall'Eqf (European qualifications framework): è questa la sfida per il prossimo futuro.

Alessandro Vecchiotti – Confcommercio
a.vecchiotti@confcommercio.it

Il recente contratto per i dirigenti e i quadri superiori delle piccole e medie aziende

Una nuova figura manageriale, sostegno al reddito e outplacement: questi i principali strumenti introdotti grazie all'impegno di Confapi

La situazione di crisi generale in cui si colloca il sistema economico nazionale ed internazionale, ha portato la Confapi (Confederazione italiana della piccola e media industria privata) in questi anni ad interrogarsi - in tema di relazioni industriali - sulla necessità di un approccio nuovo di organizzazione aziendale che valorizzi il tema delle competenze anche attraverso l'individuazione e il riconoscimento di figure chiave, di alto profilo professionale, per accrescere la competitività della piccola e media impresa. E' con questa premessa che lo scorso 19 luglio Confapi e Federmanager hanno presentato il nuovo *Ccnl per i dirigenti e per i quadri superiori delle piccole e medie aziende industriali* che vede, tra l'altro, l'introduzione di una nuovissima figura professionale: il quadro superiore. L'accordo sancisce, infatti, un efficace sistema di relazioni industriali e rappresenta un'innovazione in campo contrattuale in quanto disciplina questa figura, a metà strada tra il dirigente e il quadro, come ruolo manageriale di elevata responsabilità all'interno delle aziende. Inoltre, il nuovo contratto ha voluto dare una valenza contrattuale a certi ruoli manageriali che costituiscono un fattore di crescita, sia a livello professionale che di impresa, e che si dimostrano particolarmente attenti all'etica e alla responsabilità sociale. Il contratto, triennale, ha rafforzato la bilateralità anche nell'ottica della modernizzazione dei sistemi gestionali delle pmi ed ha previsto l'estensione ai quadri superiori di alcuni degli strumenti tipici del Ccnl per la dirigenza: bilateralità in materia di formazione, assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

L'impianto contrattuale per i quadri superiori valorizza tali lavoratori con incarico di responsabilità, estendendo loro, attraverso la bilateralità, alcuni istituti tipici della dirigenza, quali: la valorizzazione della parte variabile della retribuzione legata a obiettivi; la formazione e l'aggiornamento professionale attraverso la Fondazione Idi (Istituto dirigenti italiani), ente paritetico tra Confapi e Federmanager; coperture assicurative in caso di morte, invalidità permanente e responsabilità nell'esercizio delle proprie funzioni; significative coperture di assistenza sanitaria integrativa e di previdenza complementare, nonché strumenti innovativi come il bilancio delle competenze.

Sempre nell'ambito delle intese di rinnovo di questo contratto vi è

lo specifico percorso per l'attivazione di nuovi strumenti di welfare dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati, attraverso un sistema bilaterale fondato su tre pilastri: misure di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria, ricollocazione attraverso un servizio di placement gestito da società specializzate, riqualificazione dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati attraverso il bilancio delle competenze. In particolare, quest'ultimo aspetto è strategico per la crescita e lo sviluppo economico dell'impresa, ma anche sul piano sociale come fattore di occupabilità e adattabilità. La promozione del bilancio delle competenze, per dirigenti in servizio e disoccupati si basa sulla predisposizione di uno specifico piano formativo e rappresenta, da una parte, il presupposto per la programmazione di successivi corsi maggiormente adattabili alle specificità dei soggetti occupati, dall'altra come attività propedeutica al placement per i dirigenti disoccupati. A quest'ultima attività è dedicato un servizio, curato e offerto dal Fondo Dirigenti Pmi - il fondo interprofessionale Confapi-Federmanager - che punta al ricollocamento, anche attraverso voucher individuali. Supporta queste attività l'Osservatorio della bilateralità, organismo deputato, in particolare, a progettare adeguati piani formativi.

A supporto di queste intese riteniamo utile citare, a livello strettamente applicativo, l'iniziativa sperimentale del "Progetto 360 gradi", promosso dalla Fondazione Idi in collaborazione con Confapi e Federmanager e rivolto alle aziende associate e ai dirigenti non occupati. Il progetto mira a rispondere concretamente a quelle istanze di sviluppo tecnico/organizzativo, dei mercati e di passaggio generazionale che possono avere riflessi sul futuro dell'azienda, offrendo l'opportunità di sviluppare progetti aziendali per l'incontro tra domanda e offerta di competenza manageriali, anche in un'ottica di reinserimento nel mercato del lavoro.

Armando Occhipinti - Confapi
a.occhipinti@confapi.org

IL RICONOSCIMENTO E LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE IN CONTESTI DI APPRENDIMENTO NON FORMALI E INFORMALI

La Regione Lombardia, in collaborazione con la Fondazione Politecnico di Milano e alcuni enti accreditati, ha avviato un progetto sperimentale per il riconoscimento e la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale, cioè in contesti diversi dai percorsi formativi "tradizionali".



L'idea è quella di mettere a punto dei sistemi per certificare, attraverso il rilascio di un documento con valore legale, quello che la persona sa e sa fare indipendentemente dal modo con cui l'apprendimento è avvenuto. Questa certificazione permette quindi a ciascuno di capitalizzare ogni forma di apprendimento in termini di competenze e, basandosi su standard nazionali e comunitari, garantisce una spendibilità delle competenze a livello europeo, facilitando la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano.

Nella normativa della Regione Lombardia il termine "competenza" indica la capacità di svolgere una singola mansione fra quelle che caratterizzano una figura professionale: ogni singola competenza è così abbinata ad una distinta mansione professionale. La certificazione viene a sua volta definita come "il procedimento attraverso il quale si attesta pubblicamente l'avvenuta acquisizione di competenze, rendendo certa tale acquisizione attraverso la formalizzazione in un documento".

Certificare le competenze, quindi, significa verificare e dichiarare su un documento ufficiale che la persona possiede le capacità di svolgere una o più mansioni proprie di una determinata figura professionale.

La certificazione ottenuta può essere utile alla persona per rendere visibile e trasparente il patrimonio di competenze acquisite nelle diverse fasi della vita, per individuare le competenze mancanti per svolgere una certa attività ed eventualmente per decidere se colmarle.

Il processo di certificazione riguarda i profili professionali presenti nel Quadro regionale degli standard professionali (Qrsp) che definisce e classifica, declinandoli in competenze, l'insieme dei profili professionali presenti nella realtà lavorativa lombarda.

Il processo di certificazione che si sta sperimentando si articola in 5 macrofasi:

1. presentazione da parte della persona della domanda di certificazione accompagnata da un curriculum vitae

in formato europeo o esperienziale. In questa fase è possibile chiedere un colloquio orientativo per meglio individuare le competenze su cui chiedere la certificazione;

2. verifica della documentazione e della sua coerenza con la/e competenza/e da certificare;

3. costruzione e consegna del portfolio delle evidenze: la persona deve individuare e descrivere uno o più progetti o esperienze nel cui ambito la competenza è stata esercitata e sviluppata;

4. assessment: è il momento della verifica circa l'effettivo possesso della competenza dichiarata; in questa fase sono coinvolti sia un esperto di settore nel ruolo di assessor (esperto di contenuto e metodo) sia il responsabile della certificazione (esperto di processo);

5. rilascio della certificazione (in caso di esito positivo). La Scuola superiore del commercio del turismo dei servizi e delle professioni, ente di formazione accreditato che partecipa a questa sperimentazione dall'inizio, è l'ente storicamente collegato al mondo associativo, dato che annovera tra i suoi associati la Confcommercio Imprese per l'Italia, la Confcommercio Imprese per l'Italia Milano, Lodi, Monza e Brianza, e la Confcommercio Imprese per l'Italia Lombardia.

Grazie alla sua esperienza riconosciuta e qualificata nel campo della formazione continua, partecipa attivamente alla definizione, per ciascuna competenza individuata, dei livelli Eqf, degli indicatori e delle evidenze che i candidati dovranno portare a supporto del processo di certificazione. Queste proposte, condivise e poi validate dalla Regione Lombardia, diverranno parte integrante del Qrsp lombardo.

Inoltre, grazie al legame con le associazioni di rappresentanza imprenditoriali, si propone come interlocutore esperto per due comparti strategici quali quello dei servizi turistici e dell'ict, fornendo il servizio di certificazione delle competenze a un campione di 20 soggetti sui seguenti profili professionali: programmatore turistico, capoprogetto informatico, analista programmatore.

Germana Calviello – Confcommercio
g.calviello@confcommercio.it

Nexus, un patrimonio informativo al servizio della programmazione formativa

Il sistema di monitoraggio delle attività formative finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali

Dal 2008 è attivo il sistema di monitoraggio delle attività di formazione finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali, denominato Nexus. Il sistema risiede presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e viene gestito con il supporto tecnico dell'Isfol, che, in particolare, provvede alla manutenzione e all'aggiornamento dei software e gestisce il servizio di back-office di contatto con i singoli Fondi al fine di ottimizzare il processo di invio delle informazioni relative alle attività di formazione finanziate. Il sistema raccoglie le informazioni relative ai singoli piani di formazione in due momenti: in approvazione, ossia quando il finanziamento del piano presentato da parte dei Fondi il finanziamento del piano viene deliberato o autorizzato; in conclusione, ossia quando si conclude generalmente il processo di rendicontazione per le attività effettivamente realizzate.

All'interno di ciascun piano le informazioni sono ripartite su 4 livelli (piano, progetto/i, impresa/e, partecipante/i), ciascuno contenente specifiche variabili e relative modalità. I Fondi interprofessionali inviano i flussi di informazioni, relative al piano approvato o concluso, con cadenza semestrale: entro il 31 gennaio, per i piani approvati e conclusi nel secondo semestre dell'anno precedente e entro il 31 luglio per quelli approvati nel primo semestre dell'anno in corso.

Attualmente nel sistema sono presenti informazioni di dettaglio relative a oltre 30.000 piani, di cui circa i 2/3 approvati, che certificano il coinvolgimento di circa 100.000 imprese e 3 milioni di partecipazioni nel triennio 2008-2010. Il sistema di elaborazione consente di estrapolare le informazioni secondo segmenti e/o viste in relazione a specifiche esigenze: è, ad esempio, possibile disporre di set di dati in relazione alle tipologie dei piani finanziati che, in relazione alla normativa vigente, possono essere di tipo aziendale, territoriale, settoriale e individuale, o anche alle finalità per cui vengono realizzati. Quest'ultima segmentazione, unitamente alla tipologia contrattuale dei lavoratori coinvolti, consente di seguire le politiche messe in atto dai Fondi interprofessionali nel periodo di crisi o evidenziare particolari impegni verso specifici temi, quali la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Generalmente le elaborazioni principali sulla banca dati Nexus confluiscono nel Rapporto annuale sulla formazione continua o in altri rapporti istituzionali previsti dalla normativa, ma il Ministero del lavoro può utilizzare tali informazioni per approfondimenti specifici anche al fine di integrare le informazioni provenienti da altre banche dati e monitoraggi relativi alla filiera della formazione professionale finanziata. In questa prospettiva il sistema Nexus è indubbiamente uno degli strumenti più rilevanti in grado di rispondere alle esigenze informative del sistema pubblico e di altri soggetti che supportano e promuovono le iniziative di formazione continua per le imprese e per i lavoratori. In particolare può contribuire alla costruzione di quel patrimonio informativo comune propedeutico ad una programmazione delle attività di formazione finanziate integrata e non concorrenziale, così come viene delineato all'interno dell'Accordo tripartito tra Regioni e Province autonome, parti sociali e Ministero del lavoro e politiche sociali dell'aprile 2007.

Inoltre, in virtù delle sue caratteristiche tecniche, il sistema viene continuamente aggiornato in relazione sia alle novità normative, quali, ad esempio, quelle che di recente consentono ai Fondi di coinvolgere nelle iniziative di formazione target inizialmente non previsti, come apprendisti e lavoratori con contratti a progetto o, eccezionalmente nel periodo più acuto della crisi, di lavoratori disoccupati o in mobilità, sia in ragione delle specifiche esigenze dei Fondi stessi che, nei loro processi di programmazione e attuazione nei territori o nei settori, declinano operativamente i piani introducendo elementi innovativi rilevanti.

Davide Premutico – Isfol
d.premutico@isfol.it

Uno studio Isfol per la formazione esperienziale dei manager

■ La ricerca mette a disposizione strumenti utili per la redazione di avvisi, per il monitoraggio e per la valutazione

Si è svolto, lo scorso 12 luglio a Roma, il seminario organizzato dall'Area politiche e offerte per la formazione continua dell'Isfol sul tema delle metodologie di formazione esperienziale per l'accrescimento delle competenze delle figure manageriali.

Il seminario ha rappresentato l'occasione per illustrare i risultati di una ricerca qualitativa sulle metodologie di formazione esperienziale dei manager: sono stati presentati, infatti, un volume di prossima pubblicazione, di cui è stato fornito un estratto, e un audiovisivo. La ricerca rappresenta un repertorio di strumenti informativi e suggerimenti utili in fase di redazione di avvisi e bandi, di monitoraggio delle iniziative finanziate e di valutazione degli esiti; nell'audiovisivo sono inoltre presenti interviste ad esperti di formazione esperienziale e ai fruitori (aziende e partecipanti) nonché la registrazione di momenti esercitativi.

I temi della ricerca sono stati oggetto di dibattito con i direttori delle risorse umane di alcune grandi imprese, dei Fondi interprofessionali per i dirigenti e con il Direttore dell'ufficio politiche del lavoro della Provincia autonoma di Trento.

I materiali distribuiti al convegno e le slide di alcuni interventi sono scaricabili dall'Open Archive dell'Isfol all'indirizzo: <http://dspace-isfol.cilea.it/handle/10448/210>

Emanuela Francischelli – Isfol
e.francischelli@isfol.it

Come aumentare gli investimenti in formazione continua nelle microimprese

■ Presentati i primi risultati dell'indagine pilota sulle politiche, i modelli e gli strumenti per lo sviluppo delle competenze dei titolari delle microimprese nelle Regioni del Mezzogiorno

Lo scorso 19 luglio si è svolto a Roma il workshop organizzato dall'area politiche e offerte per la formazione continua dell'Isfol per presentare i risultati di un'indagine pilota sui titolari di microimprese delle Regioni del Mezzogiorno (Basilicata, Calabria, Sicilia, Puglia e Campania). L'obiettivo era quello di formulare proposte di strumenti e politiche utili a incrementare gli investimenti di formazione continua dei titolari di microimprese che nel nostro Paese sono circa 1.350.000 e spesso sono esclusi dai programmi ed interventi formativi pubblici e privati. Il workshop ha coinvolto in una riflessione comune i ricercatori Isfol, un gruppo di esperti che ha accompagnato la ricerca, i rappresentanti dei fondi paritetici interprofessionali maggiormente caratterizzati dall'adesione di microimprese e i funzionari delle amministrazioni del Mezzogiorno impegnati nella programmazione regionale. La discussione e il confronto hanno consentito di colmare, per quanto parzialmente, alcune lacune informative sulla percezione di efficacia degli strumenti di intervento da parte dei titolari che operano nei territori dell'obiettivo Convergenza.

Nel corso del dibattito è stata sottolineata l'importanza di fornire alle microimprese proposte di valore con iniziative di formazione utili a sostenere lo sviluppo delle capacità manageriali dei titolari e il trasferimento del know-how, utili a migliorare la qualità della risorsa produttiva lavoro, ed aumentare il valore aggiunto delle attività di impresa. L'impegno dell'Isfol, sottolineato da Domenico Sugamiele, Direttore del Dipartimento sistemi formativi, è diretto a proseguire il programma di attività di analisi e ricerche puntuali sulle realtà del Mezzogiorno, al fine di offrire un valido supporto ai modelli concreti di governance.

Il programma del convegno e le slides di presentazione dei risultati sono scaricabili al seguente indirizzo: www.eformazionecontinua.it/?id=223

Domenico Barricelli – Isfol
d.barricelli@isfol.it

Le certificazioni della lingua italiana come lingua straniera

Una panoramica dei certificati linguistici a disposizione degli
immigrati per potersi inserire nel mondo del lavoro

La lingua italiana è stata l'ultima fra le grandi lingue europee ad avere una certificazione: solo dal 1993, infatti, esistono le certificazioni ufficiali, rilasciate da università pubbliche e riconosciute come titoli di studio dal sistema universitario e dal Ministero per gli affari esteri in base ad una convenzione con gli enti certificatori. Di seguito, indichiamo un breve panorama delle certificazioni specifiche rivolte ai migranti.

La Cils, Certificazione d'italiano come lingua straniera, è rilasciata dall'Università per stranieri di Siena e misura la competenza linguistica e comunicativa in sviluppo: è articolata nei sei livelli previsti dal Quadro comune europeo di riferimento (Qcer). Per i livelli A1 e A2 sono stati realizzati moduli di prove diversificati secondo i destinatari, poiché nella fase iniziale l'apprendimento è influenzato da fattori come l'età, la motivazione, il contesto.

Uno dei moduli certificatori A1 e A2, il modulo *Adulti in Italia*, è destinato ai migranti ed è stato oggetto di una lunga sperimentazione con i docenti dei corsi di alfabetizzazione per stranieri. Il Consiglio d'Europa, in collaborazione con il Miur e il Mlps, ha premiato la ricerca del Centro Cils attribuendo a questi moduli il *Label europeo 2004*, riconoscimento per i prodotti più innovativi nel campo della diffusione e dell'insegnamento delle lingue. Gli esami Cils A1 e A2 sono composti dalle prove di ascolto, lettura, produzione scritta e orale. Il candidato deve comprendere frasi ed espressioni usate frequentemente e comunicare su argomenti familiari e comuni.

Tutte le prove sono valutate presso il Centro certificazione dell'Università per stranieri di Siena, per garantire un giudizio omogeneo: la valutazione è, infatti, affidata a valutatori esperti, formati in modo permanente per condividere la filosofia del Centro Cils, i criteri e le scelte applicative.

Il principale criterio di valutazione è l'efficacia comunicativa e non la correttezza formale, secondo le linee indicate dal Qcer. Infatti, l'esame di certificazione Cils A1 o A2 ha la funzione di sostenere e rafforzare la motivazione dell'apprendente e dimostrare il possesso di una competenza di base, utile anche alla gestione della comunicazione quotidiana sul lavoro.

Anche l'Università per stranieri di Perugia prevede certificazioni

per i migranti: ai tradizionali certificati Celi (Certificato di conoscenza della lingua italiana), se ne sono aggiunti altri, distinti per utenza, bisogni e caratteristiche della medesima. Tra questi il *Celi 1* (Certificato per persone immigrate in Italia) articolato in tre livelli, da A1 a B1 nella scala del Qcer, le cui specificazioni - che Lorenzo Rocca ha pubblicato presso la Guerra Edizioni (*Percorsi per la certificazione linguistica in contesti d'immigrazione*) - descrivono l'utenza, l'iter per l'elaborazione degli esami, contenuti, metodi, criteri di valutazione e punteggi, nonché il percorso formativo appositamente pianificato.

Tali esami hanno in comune il riferimento al Qcer, il riconoscimento formale di titolo linguistico, i metodi di verifica e l'elaborazione delle prove.

Gli esami *Celi 1*, e in particolare il *Celi Impatto*, fungono soprattutto da incentivo per iniziare o proseguire un percorso formativo, offrendo una motivazione in più, un riconoscimento formale del lavoro svolto. Gli esami *Celi Impatto*, pertanto, verificano non solo una competenza linguistica, ma anche un percorso formativo che accompagna il migrante e ne agevola l'integrazione. Fondamentale in tal senso è stata la collaborazione con alcuni Centri per l'educazione degli adulti, già centri d'esame Celi. La spendibilità di queste prove è legata ai bisogni dell'utenza, quindi a un migliore inserimento sociale e lavorativo del migrante in Italia e all'adempimento di eventuali obblighi (requisito linguistico richiesto dal Decreto 4 giugno 2010 e dall'Accordo di Integrazione). La certificazione Plida (Progetto lingua italiana Dante Alighieri) attesta la competenza in italiano come lingua straniera in sei livelli, da A1 a C2, corrispondenti a quelli del Consiglio d'Europa. Il livello iniziale prevede il certificato *Plida A1 - Primo contatto* e il certificato *Plida A2 - Sopravvivenza*.

La certificazione *It* dell'Università Roma Tre, infine, propone quattro sistemi d'esame relativi a quattro livelli di competenza identificati nel Qcer. Ultimamente è stato definito il livello *base.it* che corrisponde al livello A2 ed è destinato anche al pubblico migrante.

Carla Barozzi – Upter
carla.barozzi@upter.it

LA SCUOLA DEL LUNEDÌ A VICENZA. QUANDO L'EDUCAZIONE DEGLI ADULTI HA RADICI ANTICHE

A Vicenza un'esperienza storica che si è evoluta insieme alla città e alle persone

C'è un volantino, tra i tanti prodotti sulle 150 ore nei decenni di vita dell'esperienza, che ha una sua assoluta particolarità. È il volantino a cura del Coordinamento 150 ore Cgil, Cisl e Uil di Vicenza, che promuove le attività e i programmi della *Scuola del lunedì*, intitolata alla memoria di Don Carlo Gastaldello, prete operaio, per decenni coordinatore delle esperienze legate alle 150 ore e più in generale all'educazione degli adulti nella città di Vicenza. La particolarità del volantino è l'anno che vi è riportato: il 2011. Le 150 ore a Vicenza sono state un laboratorio di intuizioni e di esperienze molto significative. E dall'esperienza delle 150 ore è nata nel 1989 a Vicenza, nel quartiere dei ferrovieri, una nuova modalità di promozione dell'educazione degli adulti: "La scuola del lunedì – per saperne di più".

Quello vicentino fu, da sempre, un interessantissimo terreno di sperimentazione dei corsi per adulti, basti pensare alle tre esperienze più peculiari: i corsi all'ospedale psichiatrico, quelli presso il carcere e l'esperienza dei corsi per migranti anche privi del permesso di soggiorno.

Particolarmente significativa fu l'esperienza dei corsi 150 ore presso l'ospedale psichiatrico di Vicenza che, pur tra difficoltà organizzative, strutturali, ambientali, portò nelle sua prima sperimentazione triennale (tra 1988 e 1991) dei significativi risultati: su 61 iscritti ai corsi, 25 conseguirono il diploma di terza media.

Una sperimentazione che - ricorda Carla Pasetti, storica animatrice dei corsi e ora della *Scuola del lunedì* - "vide anche il positivo giudizio degli operatori sanitari che constatarono come il programma fosse ben inserito nel piano rivolto a rafforzare l'autonomia dei disabili psichici e, in generale, ad impedire un lento, ma spesso inesorabile regresso causato dalla malattia mentale".

I corsi 150 ore all'interno dell'ospedale psichiatrico miravano ad aiutare i partecipanti a sviluppare un "uso ragionato e non solo passivo della realtà" e a rafforzare il "controllo delle capacità coordinative", capacità quindi di appropriarsi e rielaborare gli stimoli del mondo esterno. Come si è detto, l'eredità dei corsi 150 ore è stata presa, a Vicenza, dalla *Scuola del lunedì*, coordinata da Carla Pasetti e tuttora organizzata sotto l'egida del Coordinamento 150 ore.



Il prof. Ruggero Campanaro ne spiegava così gli esordi, in occasione del decennale: "Sono passati solo cinque o sei anni da quando noi insegnanti delle "150 ore" abbiamo lasciato quella interessante attività, ma il tempo trascorso sembra effettivamente più lungo forse perché le cose sono cambiate per tutti. Perfino la scuola ha cambiato nome! Ricordo ancora la nostra preoccupazione per il calo degli iscritti, la necessità di tenere in piedi a tutti i costi la meritevole attività che la scuola media Carta era riuscita a creare negli anni intorno ai corsi serali per lavoratori. Non senza qualche incertezza e timore la scuola decise di aprirsi a nuove esperienze e in breve le aule furono di nuovo piene: la sera i lavoratori provenienti da tutte le parti del mondo, il pomeriggio i pensionati e le casalinghe. Per qualche anno la scuola media Carta divenne un centro internazionale di cultura popolare vero e proprio, nel senso che divenne lo spazio fisico in cui le persone più diverse per età, provenienza e titolo di studio potevano incontrarsi, comunicare ed operare insieme (...)"¹. La scuola è oggi strutturata con percorsi annuali multidisciplinari che prevedono tra i 20 ed i 25 incontri mentre il numero dei partecipanti assidui è, in media, tra i 60 ed i 70 corsisti annuali.

Come ha scritto Isabella Sala, presidente della commissione cultura del Comune di Vicenza, in occasione del ventennale della scuola: "È una scuola per la gente, di qualunque età, religione, estrazione sociale e provenienza. Una scuola dove la gente si incontra, si conosce e riconosce. Dove sta bene e, negli anni, si ritrova. E sommessamente nel profondo si rinnova (...)"¹.

Una realtà viva e concreta, quella della *Scuola del lunedì* di Vicenza, che dimostra come le 150 ore, almeno in alcune realtà, non siano state destinate all'oblio o al massimo alla nostalgia, ma si siano rivelate fermento e lievito per nuove sperimentazioni e per il soddisfacimento di nuovi bisogni in una realtà sociale in continuo cambiamento.

Francesco Lauria – Cisl
francesco.lauria@cisl.it

¹ In 1989-2009 *Compie 20 anni la Scuola del Lunedì ai Ferrovieri: "Per saperne di più"*, a cura del Coordinamento 150 ore di Vicenza.

Il Programma di apprendimento permanente e l'inclusione: l'esperienza del networking tematico comunitario Inclusion

La Commissione europea promuove una rete per rafforzare la partecipazione delle persone svantaggiate

Il Programma di apprendimento permanente (Lp) ha l'obiettivo di accrescere la partecipazione all'apprendimento permanente delle persone di tutte le età, incluse quelle con bisogni speciali e appartenenti a gruppi svantaggiati. La Decisione che istituisce il Programma Lp sottolinea, infatti, esplicitamente la necessità di ampliare la partecipazione di questi ultimi, anche se i dati concreti dimostrano ancora che dovrebbero beneficiare del programma un maggior numero di persone in condizione di svantaggio. Il lavoro di networking tematico *Inclusion 2009-2012* intende rispondere proprio a tale necessità. *Inclusion* è uno dei cinque gruppi tematici promossi dalla Commissione europea nell'ambito delle attività di networking tematico comunitario di Lp, è coordinato dall'Agenzia nazionale del Regno Unito e vede la partecipazione in partenariato di 12 Paesi, attraverso le Agenzie nazionali di Repubblica Ceca, Germania, Italia, Finlandia, Lituania, Olanda, Polonia, Romania, Slovenia, Svezia, Turchia e Regno Unito.

Inclusion ha lo scopo di analizzare la capacità di Lp di accrescere la partecipazione all'apprendimento permanente da parte di persone di tutte le età, incluse quelle con bisogni speciali e appartenenti a gruppi svantaggiati, nonché di comprendere cosa andrebbe fatto per supportare ulteriormente la partecipazione e l'inclusione di tali persone. Il gruppo di lavoro seleziona e dissemina le buone prassi del Programma Lp indirizzate ai gruppi svantaggiati, che offrono soluzioni adeguate per supportare un'ampia inclusione. A tal fine, è stato anche realizzato un archivio di studi di caso, identificabili come efficaci pratiche di inclusione, che è disponibile sul sito internet del progetto www.lpinclusion.eu.

Per quanto concerne il target di destinazione del lavoro tematico, è evidente che la definizione di gruppi sotto-rappresentati varia ampiamente tra i diversi paesi e che, di conseguenza, la focalizzazione non è limitata a quelli tradizionalmente svantaggiati, definiti, a titolo d'esempio, dal gruppo etnico o dall'handicap. *Inclusion* prende, infatti, in considerazione i differenti tipi di gruppi svantaggiati in funzione delle particolari circostanze e delle priorità dei Paesi partecipanti. È stato, quindi, necessario un lavoro di sintesi e razionalizzazione che, attraverso

un'analisi dello stato dell'arte in materia di inclusione in Lp, ha prodotto un rapporto sul livello di partecipazione dei gruppi svantaggiati al programma. Lo studio ha sintetizzato gli esiti dei questionari elaborati da tutte le Agenzie nazionali del partenariato in merito a: le differenti modalità per definire lo svantaggio; le caratteristiche dei gruppi svantaggiati e la loro partecipazione o meno ad Lp; le principali barriere all'inclusione. Il rapporto costituisce uno strumento di riferimento fondamentale per orientare gli sforzi del gruppo di lavoro, in quanto ha permesso di adottare una definizione comune di inclusione nel contesto dell'educazione e della formazione; di raggiungere una condivisione piena sulla definizione dei gruppi svantaggiati; di identificare i soggetti attualmente maggiormente esclusi da Lp sui quali orientare gli sforzi del gruppo; di elaborare alcune preliminari conclusioni sugli ambiti su cui agire per agevolare l'inclusione. Le stesse conclusioni del rapporto sono emerse dal primo evento tematico *Inclusion: Think! Open Your Mind*, svoltosi ad Helsinki a giugno 2010, che ha offerto l'opportunità ai progetti, ai responsabili politici ed agli esperti di lavorare insieme, di condividere idee e, quindi, di comprendere meglio le tematiche, anche ai fini di ispirare la politica futura in materia di apprendimento permanente. Stesso scopo ha avuto il successivo evento *Inclusion: Learn and share, what can we do together?*, che ha avuto luogo a Roma a giugno 2011, e che ha rappresentato un passaggio importantissimo per l'elaborazione delle prime raccomandazioni, a breve disponibili, su come facilitare la partecipazione in Lp e nei futuri programmi. Le conclusioni di Roma contribuiranno sicuramente ad arricchire le raccomandazioni finali del gruppo da indirizzare alla Commissione ed alle Agenzie nazionali per rendere i programmi più inclusivi ed accessibili.

Francesca Trani – Isfol
f.trani@isfol.it

Volontari in Europa: con Grundtvig si può!

■ L'esperienza di uno dei progetti italiani, premiato per l'attenzione agli aspetti educativi del volontariato

"Il volontariato è fare qualcosa per qualcun altro. Ma ha anche un significato più vasto. Noi crediamo che attraverso il volontariato si possa avere un'esperienza completa di apprendimento". Con queste parole Davide di Pietro dell'Associazione di promozione sociale Lunaria di Roma ha ricevuto il premio 2011 *Eaea Grundtvig Award per il progetto Senior European Volunteers Exchange Network - Seven*, proprio nell'Anno europeo del volontariato. Lunaria ha sempre legato l'aspetto educativo al volontariato, soprattutto all'estero. "Quando si vive un'esperienza internazionale e interculturale - spiega - ti sposti in un paese diverso, magari per partecipare a un progetto sociale. Durante il soggiorno apprendi sempre qualcosa, sul paese, la cultura, le persone. Il trucco per il successo dell'esperienza sta nel rendere i volontari consapevoli di questo e aiutarli a capire cosa stanno vivendo". L'apprendimento è interculturale ma migliora anche le competenze trasversali, come la capacità di ascoltare gli altri e la cooperazione.

Il progetto, nato nel 2007, ha coinvolto 29 organizzazioni di vari paesi che hanno realizzato scambi e visite di oltre 300 volontari. Inoltre, è stato creato un set di strumenti per la diffusione dei risultati e sono stati avviati partenariati bilaterali e multilaterali. Obiettivi del progetto sono stati, infatti, creare una rete fra volontari, contribuire alle politiche sull'invecchiamento attivo e aumentare la mobilità.

Non è la prima volta che Lunaria riceve un riconoscimento europeo: già nel 2007 ha vinto il *Lifelong Learning gold award* per il progetto Grundtvig *Still Active! Performing Voluntary Service after 55 Years Old* che ha permesso alla Commissione europea di sviluppare l'approccio operativo al volontariato internazionale e dal quale sono nati i progetti di volontariato senior Grundtvig (spv). Questi nascono per valorizzare le competenze e le attività dei volontari senior, favorendone la mobilità e la crescita in ambito europeo. Il partenariato spv coinvolge due organizzazioni di paesi diversi che realizzano uno scambio, individuale o di gruppo, di volontari senior. Di durata biennale, lo scambio può coinvolgere da 2 a 6 volontari e durare da 3 a 8 settimane. Le istituzioni che vogliono partecipare devono candidarsi presso le Agenzie nazionali LLP, mentre i volontari devono rivolgersi alle organizzazioni che partecipano ai progetti. Per maggiori informazioni su può consultare il sito www.programmallp.it/grundtvig.

Il sito del progetto Seven è www.seven-network.eu, mentre le informazioni su Lunaria sono sul sito www.lunaria.org.

Elena Maddalena – Indire Agenzia LLP Italia
Comenius, Grundtvig, Visite di Studio
e.maddalena@indire.it



A Budapest la Conferenza per valutare i primi tre anni di attuazione del Piano di azione per l'apprendimento degli adulti

Il bilancio è complessivamente positivo, ma per centrare Europa 2020 occorrono azioni mirate e razionalizzazione delle risorse finanziarie

Il Ministero del lavoro ha partecipato alla conferenza sull'attuazione del Piano di azione per l'apprendimento degli adulti (Al), organizzata dalla Commissione europea per presentare i risultati di 3 anni attuazione del Piano e identificare le priorità per il 2020. I lavori, organizzati su 7 tavoli tematici (garanzia e sviluppo della qualità sull'istruzione per gli adulti, riforme del settore e nuovi modi di finanziamento, accrescimento della partecipazione e ruolo dell'orientamento, sviluppo e mantenimento della formazione per adulti, apertura degli enti di formazione superiore agli adulti, Al per una società coesa e pluralista, Al per sviluppare la cittadinanza attiva, la coesione sociale e la solidarietà tra le generazioni) hanno restituito all'assemblea plenaria il riconoscimento del successo del piano di azione in tutti i paesi europei, sebbene con grandi differenze nelle diverse realtà territoriali.

Stesso orientamento positivo è emerso anche dai dati presentati da Eurydice e Cedefop, che mostrano l'affermazione, anche in ambito Al, della cultura dello scambio e del reciproco apprendimento, insieme, però, alla necessità di migliorare i livelli di conoscenze, abilità e competenze per affrontare la crisi economica, i cambiamenti demografici, e l'immigrazione.

L'Al permette alle persone di sviluppare e apprendere nuove competenze per l'occupabilità e l'inclusione sociale: formazione generale e formazione professionale sono complementari e dovrebbero essere a disposizione degli adulti, adattandosi ai diversi bisogni individuali e di curriculum. In un contesto di rapidi cambiamenti lo sviluppo delle competenze di base costituisce, infatti, un importante elemento per la crescita delle persone, nella vita e nel lavoro, ma per questo servono rapporti chiari e coerenti tra Al, istruzione, formazione professionale e alta formazione, anche attraverso gli strumenti di validazione dell'apprendimento. Malgrado il progressivo sviluppo di riforme ed innovazioni, il vero problema sono gli adulti non formati, che raggiungono i 50 milioni, più di quanti fossero 10 anni fa: l'acquisizione di competenze chiave (adeguata alfabetizzazione, conoscenze matematiche di base e conoscenze informatiche) rimane, quindi, un problema per almeno 1/3 della forza lavoro che, per restare tale, avrà bisogno di aggiornare le sue competenze.

La conferenza ha indicato l'obiettivo per i prossimi 10 anni: raggiungere quegli adulti finora esclusi dai processi formativi, superando le difficoltà che hanno sinora caratterizzato l'Al, quali l'assenza di politiche integrate, scarsi finanziamenti, bassa qualificazione degli addetti ai lavori, bassa motivazione dei partecipanti, scarsa flessibilità nelle metodologie d'insegnamento, livello insufficienti dei servizi di orientamento per adulti, mancanza di dati.

Le priorità di intervento dovranno, quindi, concentrarsi su: le persone con basse qualifiche e scarsa istruzione, per far loro acquisire le competenze chiave necessarie per vivere e lavorare, lo sviluppo di adeguati servizi di orientamento, l'adattamento delle risposte ai bisogni individuali, lo sviluppo delle conoscenze di base nell'Al, il miglioramento della qualificazione professionale degli insegnanti, aumentare il peso dell'Al nei Centri locali di apprendimento e nelle università, il sostegno ad analisi e ricerche di livello accademico, lo sviluppo di un nuovo settore dell'apprendimento per tutta la vita che includa l'invecchiamento attivo, coltivi la solidarietà intergenerazionale e si avvalga del capitale umano sociale e culturale delle persone anziane.

Per far fronte alle difficoltà finanziarie, poiché è chiaro che le risorse a disposizione di questo settore non cresceranno, è necessario rafforzare la cooperazione tra i Ministeri dell'istruzione, del lavoro, della salute e della giustizia, poiché i vantaggi di un'elevata istruzione degli adulti sono misurabili anche in termini di minori costi per la sanità pubblica e minori tassi di criminalità, e realizzare la maggiore coerenza interna possibile tra Fse, Fesr e programmi comunitari. Gli obiettivi strategici per il futuro (il nuovo Action Plan uscirà dopo la Comunicazione della Ce sul lifelong learning, prevista per l'estate 2011) saranno, quindi, l'aggiornamento delle competenze di 76 milioni di persone con basse qualifiche, la comprensione dei cambiamenti e l'adattamento a un'Europa multietnica e caratterizzata dall'invecchiamento della popolazione.

Daniilo Tesei – Mlps
dtesei@lavoro.gov.it

La situazione degli alunni stranieri nella scuola italiana

I risultati dell'indagine parlamentare sull'accoglienza che la scuola italiana riserva agli alunni stranieri richiedono interventi strutturali per migliorare l'educazione e le competenze di tutte le persone che frequentano le scuole: docenti, allievi, famiglie, italiani e non

Lo scorso giugno è stato presentato a Roma il Documento conclusivo della 7^a Commissione cultura, scienza e istruzione della Camera dei deputati sull'Indagine conoscitiva relativa all'accoglienza degli alunni stranieri nel sistema scolastico italiano. I numerosi interventi di alto profilo istituzionale e accademico hanno messo l'accento sui principali fattori di difficoltà ed individuato strategie ed interventi per affrontarli.

Gli stranieri sono il 7% degli alunni delle scuole italiane (629 mila su 9 milioni), una presenza ormai strutturale che richiede di affrontare i temi dell'integrazione e della cittadinanza in maniera organica poiché molti dei giovani stranieri nati in Italia (il 60% dei minori stranieri che vivono in Italia vi è anche nato) vivono la loro condizione di non cittadinanza con vero disagio, a scapito dell'integrazione e della prosecuzione degli studi. La presenza di alunni immigrati non è uniforme: si concentra nelle Regioni del Nord e nell'ambito di alcune aree. In alcuni casi il fenomeno non è dovuto solo al numero delle famiglie immigrate, ma anche a strategie di fuga delle famiglie italiane e alla concorrenza tra le scuole. È necessario, dunque, supportare scuole, insegnanti e dirigenti, anche attraverso un'adeguata formazione, in modo che le competenze siano all'altezza dei cambiamenti in atto e consentano di educare le nuove generazioni; primo e fondamentale bene comune.

Su un piano più tecnico, l'intervento del professor Paolo Balboni, direttore del Centro linguistico dell'università Ca' Foscari di Venezia, ha evidenziato come la nozione di Italiano come lingua seconda (L2) possa, in alcuni casi, risultare fuorviante: una lingua seconda, infatti, ha due livelli, il primo dei quali è quello della comunicazione di base, di strada, che i bambini assorbono in pochissimo tempo, ma non serve a garantire il successo scolastico. Altrettanto erronea è la semplificazione dei testi per i bambini stranieri, una scelta che comporta un impoverimento cognitivo, verbale e dei contenuti. Per evitare queste semplificazioni occorre formare gli insegnanti: esistono, infatti, strumenti di predittività dei fallimenti scolastici che permettono di lavorare puntualmente sugli studenti più deboli. Sul sito dell'università Ca' Foscari di

Venezia, ad esempio, sono disponibili materiali prodotti nel 1999 e nel 2003, sulle difficoltà specifiche nell'apprendimento dell'italiano dei bambini stranieri.

La professoressa Milena Santerini, ordinaria di Pedagogia generale presso l'Università Cattolica di Milano, ha evidenziato come la chiave del successo formativo risieda in un atteggiamento esigente e caldo insieme, mentre l'indulgenza non fa altro che alimentare le disuguaglianze. In futuro sarà necessario arrivare a una gestione ordinaria delle differenze: attualmente gli alunni stranieri hanno un rendimento più basso, determinato dall'ambiente socio-economico. Questo fenomeno si riscontra in tutto il mondo, anche se in Italia è più marcato, e si può superare soltanto grazie ad investimenti pubblici che, se significativi, riescono ad annullare gli effetti penalizzanti dell'origine socio-economica. La scuola è obbligata al trattamento delle differenze (interculturale), ma anche a favorire il progetto di vita di ogni alunno cittadino. Per questo non può funzionare un approccio di pura conoscenza delle culture, ma è necessario ridurre i pregiudizi, costruire orizzonti comuni e prestare un'attenzione personalizzata agli studenti, attraverso la conoscenza soggettiva della loro cultura. Gli strumenti e le prassi che hanno già dato buoni risultati sono il peer-tutoring, il coinvolgimento forte delle famiglie, straniere e italiane, il partenariato con organizzazioni del territorio. È stato dato spazio a rappresentanti di comunità Rom e Sinti per le quali il tema dell'alfabetizzazione presenta ritardi ancora significativi. L'intervento di Raissa Ferrari, studentessa universitaria sinta di Bolzano, conferma quanto emerso negli interventi dei relatori. In Alto-Adige i sinti sono sostenuti dai contributi della Provincia e senza tale sostegno non le sarebbe stato possibile studiare, mentre Nazzareno Guarnieri, maestro rom, ha evidenziato i problemi specifici delle minoranze rom: la scuola deve impegnarsi per il successo scolastico e non solo per la frequenza, preoccupandosi di conoscere i livelli di ingresso.

Giovanna Grenga – Miur
g.grenga@istruzione.it

European Qualification Framework, uno strumento di successo che può migliorare ancora

La conferenza di Budapest del giugno scorso è stata l'occasione per fare il punto della situazione e individuare strategie per il futuro

A sei anni dall'avvio dell'European Qualification Framework (Eqf), la Presidenza ungherese ha organizzato una conferenza internazionale per analizzare punti di forza e di debolezza e raccogliere spunti per le strategie future, anche in relazione alle iniziative che Eu2020 dedica alla trasparenza nei settori dell'istruzione e della formazione.

Sebbene i processi siano lunghi e articolati, l'Eqf si sta rivelando molto utile alla definizione dei Quadri nazionali di riferimento (National Qualification Framework - Nqf), funzionale alla competitività dei sistemi nazionali di formazione e occupazione e complementare all'iniziativa New Skills for New Jobs (Nsnj) nel supportare le aree occupazionali critiche. La Commissione europea ha sottolineato il successo dell'Eqf che è riuscito a coinvolgere moltissimi paesi, non solo dell'Unione europea.

Anche se non si tratta di un processo obbligatorio, molte nazioni, su impulso dell'Eqf, stanno rivedendo i propri sistemi ed è opinione diffusa che gli 8 livelli Eqf miglioreranno la comparabilità tra i sistemi nazionali.

Secondo elemento fondamentale è il mantenimento dell'approccio per Learning Outcomes (Lo) che semplifica la comunicazione tra i diversi sistemi: per garantire percorsi trasparenti e flessibili occorre, quindi, sostenere la definizione e l'aggiornamento degli Nqf.

Rispetto al collegamento tra Nsnj, Eqf, Nqf e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali la Ce raccomanda, da un lato, un approccio sistemico per la validazione del non formale e informale e, dall'altro, il coordinamento dei diversi strumenti per agevolare la comparabilità dei sistemi di educazione e delle qualifiche. Per il futuro sarà necessario un approccio aperto e costruttivo in modo da: realizzare rapporti di referenziazione credibili da aggiornare periodicamente; identificare chiaramente le criticità; individuare livelli più elevati dell'Eqf per adattare le qualifiche Ifp e dell'istruzione; definire un processo coerente

in riferimento alle principali qualificazioni d'accesso (certificati rilasciati dalle scuole) mantenendo come base la classificazione Isco; rafforzare la cooperazione tra Eqf e processo di Bologna a livello nazionale/internazionale e il coordinamento tra livello europeo e nazionale. Rispetto a quest'ultimo punto, la Ce ritiene opportuni incontri anche con paesi extra-Ue ed un forte coordinamento tra i diversi strumenti con obiettivi comuni (Eqf, Qf-Ehea, Eqavet, Esg, Europass, Validation principles, Esco, Ects, Ecvet).

Secondo il Cedefop, l'Eqf può rappresentare un collegamento utile con il mercato del lavoro purché si chiuda rapidamente il processo di referenziazione e si introduca nei certificati e nei diplomi individuali il riferimento all'Eqf. In questo contesto, gli Nqf dovrebbero fungere da piattaforme di dialogo per rivedere e rinnovare le qualificazioni, promuovere la validazione dell'apprendimento non formale e informale e creare legami più forti con le imprese e la formazione on the job. Per realizzare gli obiettivi delle politiche per la trasparenza è, dunque, indispensabile la cooperazione tra Ce, autorità nazionali e Cedefop, nonché il coinvolgimento di datori di lavoro e lavoratori. I Qf possono facilitare i collegamenti con il mercato del lavoro all'interno di una governance del sistema che sostenga l'approccio Lo, decisivo per l'avvicinamento graduale tra sistemi e tra paesi. In sostanza, per diventare un reale strumento di democratizzazione e riforma dei sistemi, l'Eqf dovrebbe essere collegato a strategie politiche nazionali e transazionali.

Per ulteriori informazioni: ec.europa.eu/eqf/home_en.htm.

Monica Lippolis – Mlps
mlippolis@lavoro.gov.it

Le(g)Ali al Sud: un progetto per la legalità in ogni scuola

Alcuni primi dati di sintesi

Le scuole delle regioni in obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia) sono state invitate nel giugno 2010 a presentare interventi sulla legalità, i diritti umani, l'educazione ambientale e interculturale per migliorare, così, i livelli di conoscenza e competenza dei giovani, anche attraverso modalità di apprendimento informale (azione C3 del Pon *Competenze per lo Sviluppo* del Miur).

L'azione risponde alla necessità di diffondere nella società, ed in particolare tra i giovani, un esercizio concreto e consapevole della cittadinanza, intesa come conoscenza delle regole del vivere civile, del funzionamento delle istituzioni dello Stato e delle istituzioni civili e come partecipazione attiva e responsabile alle scelte ed alle decisioni della comunità, in interazione con gli altri¹. Alle scuole era richiesto di presentare progetti formativi relativamente a quattro aree tematiche (legalità, educazione ambientale, educazione interculturale, diritti umani) da attuarsi con modalità di apprendimento *in situazione*, ossia attraverso lo svolgimento di attività concrete, in luoghi diversi dai normali contesti formativi. Al fine di favorire e rafforzare il legame tra scuola e territorio, gli interventi dovevano prevedere la costituzione di un partenariato tra la scuola beneficiaria e uno o più enti pubblici o privati con alte finalità nel campo della legalità, della tutela ambientale, dell'intercultura e dei diritti umani. Molto precise le indicazioni per le scuole su obiettivi, finalità e caratteristiche degli interventi: costituire partenariati, per stabilizzare nel tempo il coinvolgimento dei giovani sui temi dell'approccio alla legalità e gemellaggi con altre scuole, per promuovere sinergie a livello nazionale e realizzare congiuntamente il progetto; sviluppare lavori di gruppo, discussioni e altre tecniche di intervento psicologico, specialmente nelle realtà in cui approcci diretti potrebbero risultare inefficaci o sgraditi; raggiungere le fasce giovanili in condizione di disagio o svantaggio, poiché la promozione della legalità presso giovani a rischio è una forma particolarmente rilevante di prevenzione o recupero².

Le attività realizzabili, erano quindi, ad esempio campagne di sensibilizzazione sul funzionamento delle istituzioni e sulla tutela ambientale, studi e ricerche sulla Costituzione, sulle leggi, sui diritti e sui doveri; promozione della fruizione di biblioteche, musei, teatri, archivi storici; campagne di sensibilizzazione sull'educazione civica, stradale, sanitaria in collaborazione con

le forze dell'ordine e altri enti pubblici e privati; promozione della solidarietà verso gli svantaggiati.

Complessivamente sono stati attivati 4.252 progetti C3 in 1960 scuole, con differenze significative tra le diverse regioni: il 46,1% delle scuole si sono viste approvare almeno un progetto, ma questa percentuale risulta del 54% in Puglia, del 47,4% in Campania, del 44,1% in Calabria e del 39,6% in Sicilia. Più della metà degli interventi approvati (il 53%) riguardano l'area tematica *Educazione alla legalità e alla cittadinanza*, il 34,1% l'area *Rispetto e tutela dell'ambiente*, l'8,2% quella *Diritti umani* il 4,7% l'area *Educazione interculturale*.

La distribuzione per area tematica non presenta differenze significative tra le Regioni: è da segnalare tuttavia che in Calabria il 41,4% delle proposte approvate si collocano nell'area *Rispetto e tutela dell'ambiente*, contro il 30,5% della Puglia, il 32,6% della Campania e il 36,3% della Sicilia. In tutte le realtà territoriali e in tutti gli ambiti tematici le scuole hanno sempre privilegiato il modulo breve da 50 ore rispetto al modulo da 100 ore. Le scelte delle aree tematiche si differenziano, invece, significativamente a seconda del tipo di scuola: l'area *Diritti umani* riguarda il 10,1% delle proposte dei licei e il 6,1% di quelle degli istituti professionali. In questi ultimi si segnala una maggiore presenza di progetti relativi all'area tematica *Educazione alla legalità e alla cittadinanza* (64,9% rispetto al 53% della media generale). Relativamente all'area *Rispetto e tutela dell'ambiente* si evidenziano delle differenze percentualmente modeste ma comunque significative.

Giovanna Grenga – Miur
g.grenga@istruzione.it

¹ Vedi Circolare prot. n. AODGAI/7215 del 4.6.2010, pag. 3.

² Ivi, pag. 5.

Trasparenza di titoli e competenze: ecco le parole per dire, in 10 lingue, ciò che si sa fare

Con Disco II si amplia il dizionario europeo di titoli e competenze rivolto a operatori e cittadini a supporto degli strumenti europei per la trasparenza



In tutta l'Unione europea è ormai radicata la consapevolezza che per realizzare un vero e proprio mercato del lavoro europeo e un'area europea dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita¹ sia necessario rendere comprensibili, comparabili e trasferibili i titoli e le competenze. Ciò significa arrivare a certificazioni trasparenti, senza entrare nel merito della standardizzazione dei percorsi (praticamente impossibile a livello europeo), rendendo trasparente l'output dei percorsi stessi, cioè le conoscenze e le competenze che un individuo deve aver acquisito al termine di un percorso formativo. Le istituzioni europee, in collaborazione con gli Stati membri, hanno quindi sviluppato strumenti per la trasparenza, come il Quadro europeo delle qualifiche (Eqf), il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (Ecvet) e il portafoglio Europass che facilitano il riconoscimento di titoli ed esperienze tra paesi diversi. Sono state quindi realizzate numerose sperimentazioni europee, molte finanziate dal programma Lifelong Learning. Una di queste, realizzata tra il 2004 e il 2005, è Disco I, progetto che ha dato vita a un dizionario europeo di abilità e competenze che dà accesso ad un thesaurus² di oltre 70.000 termini relativi ad abilità e competenze in 7 lingue europee (ceco, inglese, francese, tedesco, ungherese, lituano, svedese).

Obiettivo del thesaurus è fornire un supporto all'utilizzo degli strumenti europei per la trasparenza, offrendo una varietà di termini per descrivere le occupazioni, le qualifiche e le competenze degli individui. Alcune parti del dizionario e l'approccio metodologico, basato sui risultati dell'apprendimento, costituiranno inoltre un riferimento per la costruzione del dizionario multilingue Esco (*European Skills, competences and occupations*), che collega abilità e competenze alle occupazioni³. Il progetto Disco II è finanziato dal programma Leonardo da Vinci ed ha una durata biennale (da ottobre 2010 a ottobre 2012). Riprendendo Disco I, Disco II amplia la platea di possibili utilizzatori, estendendo la traduzione a nuove lingue comunitarie e individuando uno strumento, il

Supplemento al certificato, su cui iniziare ad utilizzare il thesaurus.

Questi i nuovi servizi previsti:

- tre nuove lingue: spagnolo, italiano e slovacco;
- un thesaurus esteso, con descrittori fraseologici di competenze per i settori: sanità e servizi sociali, protezione ambientale, information technology;
- una versione aggiornata del sito www.disco-tools.eu, con servizi aggiuntivi per creare, comparare e tradurre descrizioni di competenze, profili e risultati dell'apprendimento (*learning outcomes*), nonché nuovi termini legati alle competenze.

Disco I e Disco II si rivolgono a individui e operatori che necessitano di un supporto terminologico per:

- cercare e tradurre singoli termini nella descrizione di abilità e competenze;
- comporre e tradurre curriculum vitae (strutturati o meno come l'Europass cv);
- comporre e tradurre altri documenti europei per la trasparenza, come il Supplemento al certificato;
- capire annunci di lavoro;
- interpretare materiali informativi riguardanti istruzione e lavoro.

Il progetto Disco II è realizzato da un partenariato transnazionale formato da esperti dei sistemi di istruzione e formazione professionale e di classificazione delle competenze, ricercatori, professionisti di strumenti per la trasparenza, rappresentanti di università e consulenti nel campo dell'istruzione. Capofila del progetto è la società austriaca 3s Unternehmensberatung GmbH. L'Isfol, e in particolare il centro nazionale Europass Italia insieme alla Struttura per la comunicazione e documentazione istituzionale, vi partecipa in qualità di partner operativo, collaborando alla realizzazione del thesaurus multilingue e alla formulazione dei descrittori fraseologici. Un evento finale, che si svolgerà a Roma nel mese di ottobre 2012, diffonderà i risultati del progetto.

Donatella Gobbi – Isfol
d.gobbi@isfol.it

¹ Come auspicato dalla Commissione europea nella Comunicazione "Making a European Area of Lifelong Learning a Reality", COM(2001) 678 final.

² Cioè un lessico, senza definizioni, in cui le parole sono raggruppate per concetti.

³ Cfr. in proposito l'articolo "Esco, e nel mercato del lavoro parlo un linguaggio condiviso", in *Formamente* n. 2, 2010, p. 26.

Elgpn, la Rete europea per le politiche per l'orientamento

Come funziona, chi vi partecipa, quali sono gli obiettivi dell'European Lifelong Guidance Policy Network

Nel 2008 nasce l'European Lifelong Guidance Policy Network (Elgpn) con l'obiettivo di promuovere le politiche europee in materia di orientamento e rafforzare la cooperazione europea nel campo dell'orientamento lungo tutto l'arco della vita. In particolare, la rete ha l'obiettivo di implementare le priorità identificate dalla Risoluzione Ue del 18 maggio 2004 "Rafforzamento delle politiche, dei sistemi e delle prassi in materia di orientamento lungo tutto l'arco della vita in Europa".

Il mandato della rete è stato rafforzato dalla Risoluzione Ue del 21 novembre 2008 "Integrare maggiormente l'orientamento permanente nelle strategie di apprendimento permanente": come evidenziato in quest'ultimo provvedimento, gli obiettivi delle politiche comunitarie in materia di orientamento consistono essenzialmente nel favorire l'acquisizione della capacità di orientamento nell'arco della vita; facilitare l'accesso di tutti i cittadini ai servizi di orientamento; incoraggiare i meccanismi di cooperazione e di collaborazione dei diversi soggetti a livello nazionale, regionale e locale; rafforzare la garanzia di qualità dei servizi di orientamento.

La rete Elgpn, sostenuta dalla Commissione europea nell'ambito del *Lifelong Learning Programme*, supporta gli Stati dell'Unione nel perseguimento di questi obiettivi.

Durante la fase iniziale 2008-2010 l'attività della Rete si è concentrata sulla definizione delle proprie infrastrutture e sull'identificazione, attraverso le attività di *peer learning*, delle aree dell'orientamento rispetto alle quali il sostegno dell'Elgpn a livello nazionale potesse risultare maggiormente incisivo.

La seconda fase 2011-2012 vede l'approfondimento delle aree tematiche individuate, ossia: 1) capacità di orientamento al lavoro (*Career Management Skills*), che ha l'obiettivo di identificare le competenze orientative e renderle leggibili nel contesto europeo; 2) accesso ai servizi, che ha come finalità quella di valorizzare il potenziale delle nuove tecnologie, integrando gli incontri in presenza con servizi erogati tramite telefono o internet; 3) meccanismi di coordinamento e di collaborazione, che ha come scopo quello sostenere lo sviluppo di politiche nazionali per l'orientamento permanente attraverso la creazione di strutture ad hoc; 4) garanzia di qualità, con l'obiettivo di

identificare le evidenze necessarie per garantire servizi di qualità. Ad oggi, l'Elgpn è composta da 31 Paesi: Austria, Cipro, Repubblica Ceca, Croazia, Danimarca, Estonia, Germania, Grecia, Finlandia, Francia, Ungheria, Islanda, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Olanda, Polonia, Portogallo, Romania, Spagna, Svezia, Slovenia, Slovacchia, Turchia, Regno Unito e paesi osservatori: Belgio e Bulgaria. La partecipazione alla rete è aperta a tutti i Paesi eleggibili all'assistenza nell'ambito del *Lifelong Learning Programme 2007-2013*. Là dove sono presenti, i comitati o forum nazionali di coordinamento sulle politiche di orientamento rappresentano una solida base per la composizione delle delegazioni nazionali nell'ambito delle attività della rete Elgpn. Dal 2007 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali partecipa alla rete con un proprio rappresentante e promuove insieme al Centro Euroguidance Italy (coordinato dall'Isfol) la partecipazione dell'Italia allo sviluppo delle politiche europee per l'orientamento.

Il metodo di lavoro dell'Elgpn è diversificato: riunioni plenarie, attività formative tra pari nell'ambito di visite sul campo, gruppi di lavoro ad hoc (6/8 membri) ed attività e lavori tecnici su commissione oppure finanziati da fonti specifiche. Essendo una rete guidata dagli Stati membri, l'Elgpn rappresenta anche una forma innovativa del metodo aperto di coordinamento all'interno dell'Unione europea. Gli Stati sostengono che la partecipazione alla rete aumenta la consapevolezza dei decisori politici e degli stakeholders rispetto alle problematiche in materia di orientamento lungo tutto l'arco della vita e fornisce strumenti e analisi utili alla individuazione di possibili risposte comuni. Il programma di lavoro, le attività dei gruppi (Work packages e Task Groups) sono descritti in dettaglio sul sito della rete, <http://elgpn.eu>.

Silvia Vaccaro – Isfol
s.vaccaro@isfol.it
Concetta Fonzo - Isfol
fonzo@euroguidance.it

La cooperazione tra Italia e Marocco su formazione, pari opportunità e sicurezza sul lavoro

La visita di studio della delegazione marocchina apre la strada alla collaborazione con il Ministero del lavoro l'Isfol e l'Inail per una migliore tutela di lavoratori e lavoratrici in entrambi i Paesi

Articolazione e decentramento del sistema italiano d'istruzione e formazione, pari opportunità di genere, formazione degli ispettori del lavoro, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: questi gli argomenti trattati nel corso della visita di studio di sei funzionari del Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle del Marocco che si è svolta nel giugno scorso nell'ambito del Progetto "Centro per la Cooperazione euromediterranea. Un network per lo sviluppo dei sistemi di formazione e lavoro" realizzato dall'Isfol (Struttura Attività e relazioni internazionali) su iniziativa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Ricche di spunti e di riflessioni per l'avvio di nuove forme di collaborazione fra i due Paesi sono risultate le tre giornate in cui si è articolata la visita.

Sul primo punto, esperti dell'Isfol hanno illustrato il sistema italiano di istruzione e formazione, mentre sul versante del decentramento, dall'esperienza della Regione Veneto sono emerse, fra i punti di forza, la razionale programmazione temporale e la costituzione del percorso formativo in unità possibilmente equiparabili, mentre la riduzione dei finanziamenti degli ultimi anni rappresenta inevitabilmente una criticità. In particolare, sono stati ampiamente illustrati gli obiettivi, le attività e il funzionamento del sito web del Network dei servizi per il lavoro e allo sviluppo delle risorse umane della Provincia di Padova.

Quanto alle pari opportunità di genere, l'attenzione si è concentrata sui Libri I e III del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198), volto essenzialmente a rimuovere ogni forma di discriminazione per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza e l'origine etnica. Con riferimento al principio dell'eguaglianza di retribuzione e della parità di trattamento uomo – donna, centrale anche nei principali provvedimenti legislativi in materia di ispezioni sul lavoro, è scaturita la proposta italiana ai delegati del Marocco di fornire un supporto per la formazione del personale dell'attività ispettiva.

Per raggiungere l'obiettivo di prevenzione degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali, si è ricordato che

l'Italia si è dotata nel tempo di diverse leggi, ora contenute in un provvedimento comunemente noto come Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro, ovvero il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, pienamente in linea con il dettato delle direttive europee in materia e con quello delle Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil). Il Ministero marocchino si è dichiarato molto interessato alla modernizzazione delle strutture deputate al controllo e ha accolto l'invito del Ministero a svolgere attività di affiancamento in Marocco o in Italia in materia di controllo ispettivo. La prevenzione del rischio derivante da esposizione a sostanze chimiche, il sistema d'informazione sugli incidenti sul lavoro e le malattie professionali, le attività di comunicazione che l'Inail svolge al fine di mettere in contatto le comunità straniere con chi in Italia si occupa di welfare in senso lato, anche con il supporto di un opuscolo informativo sui rischi lavorativi e le relative azioni di prevenzione, tradotto in otto lingue, sono stati i temi trattati nel corso della terza e ultima giornata della visita. È stato offerto un supporto per l'elaborazione di un sistema di indicatori per il monitoraggio degli infortuni sul lavoro, e si è proposto di organizzare una serie di eventi di sensibilizzazione al tema della sicurezza. Infine, sono state illustrate le strategie formative e la didattica del progetto dell'Isfol "L'ora di sicurezza", e l'Istituto si è reso disponibile a contribuire all'elaborazione di un modulo sulla sicurezza sui luoghi di lavoro in Marocco.

Per quanto concerne gli accordi in essere tra il Ministero del Lavoro italiano e quello del Marocco in materia di immigrazione, si intende passare al più presto alla fase operativa che prevede fra l'altro, la formazione in loco della manodopera, a proposito della quale la delegazione del Marocco ha garantito la massima collaborazione. Per informazioni sul progetto è possibile consultare la pagina www.isfol.it/Istituto/Attivita/Attivita_e_relazioni_internazionali/Centro_per_la_cooperazione_euromediterranea/index.scm

Anna Tito – Isfol
a.tito@isfol.it

Europass nella strategia Europa 2020: verso lo Skills Passport

Con il nuovo strumento saranno riconosciute le capacità acquisite in contesti informali e non formali, oltre che le esperienze di mobilità internazionale

Europass, il Portafoglio di documenti europei per la trasparenza delle competenze e delle qualifiche¹, rappresenta una delle tappe salienti di un lungo processo che ha visto le istituzioni comunitarie impegnate a tracciare strategie e strumenti di sostegno alla mobilità geografica e professionale dei cittadini europei. Concepito come un quadro unico che racchiude dispositivi di trasparenza delle competenze acquisite in molteplici contesti formativi, Europass è senza dubbio uno strumento fra i più flessibili nel panorama della cooperazione europea volta all'armonizzazione delle politiche di istruzione e formazione². Oggi, a cinque anni dalla nascita ufficiale di Europass, la Commissione sta revisionando alcuni degli strumenti chiave contenuti nel Portafoglio anche in riferimento alla strategia Europa 2020. Infatti, una delle sette iniziative faro della rinnovata strategia europea post Lisbona intende supportare una crescita intelligente ed inclusiva attraverso azioni di formazione permanente, finalizzate all'acquisizione di competenze chiave, alla qualità dei risultati dell'apprendimento (*learning outcomes*) e in linea con i fabbisogni del mercato del lavoro (agenda *New Skills for new jobs*³). Nell'ottica di rilanciare i sistemi europei, il Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore istruzione e formazione (ET 2020), fissa fra i suoi obiettivi anche la mobilità europea, che dovrebbe divenire una realtà per ogni cittadino. Su tale sfondo la Commissione europea si sta muovendo per modellare le politiche di cooperazione della prossima decade. Tale è anche lo scenario evolutivo dell'iniziativa Europass il cui focus si sta progressivamente spostando sul concetto di capacità (*skills*), intese, come delineato nell'Eqf, come una combinazione virtuosa di conoscenze e abilità. Il Portafoglio Europass (composto ad oggi da tre documenti *competence-based* - il Curriculum vitae, il Passaporto delle Lingue e l'Europass Mobilità - e da due supplementi ai titoli - il Certificate Supplement per la filiera istruzione e formazione professionale e il Diploma Supplement per l'istruzione superiore accademica) verrà fortemente rinnovato nel corso dei prossimi due anni. La Commissione ha annunciato una razionalizzazione del Curriculum vitae e del Passaporto delle Lingue, sebbene la novità sostanziale sarà rappresentata dall'introduzione di un Europass Skills Passport che gradualmente, ed entro il 2013, sostituirà l'attuale Europass Mobilità rilasciato in

esito a percorsi di apprendimento effettuati all'estero da un cittadino europeo per motivi di studio e di lavoro. In attesa della prossima Raccomandazione sulla validazione degli apprendimenti formali ed informali prevista per la fine del 2011, la Commissione sta mettendo a punto tale strumento, caratterizzato da una maggiore flessibilità rispetto all'attuale Europass Mobilità, poiché consentirà il riconoscimento di conoscenze e abilità acquisite in diversi contesti operativi (apprendimenti formali e non formali). Lo Skills Passport verrà esteso alle esperienze internazionali e darà la possibilità di mappare anche esperienze attivate su iniziativa del beneficiario e non necessariamente finanziate da programmi europei. Posto il focus sulle capacità del titolare del Passaporto, appare evidente che in riferimento ai programmi di sostegno comunitario all'apprendimento permanente, le organizzazioni che gestiscono progetti di mobilità non saranno più coinvolte in prima linea per attivare la tracciabilità delle competenze, ma sarà il beneficiario finale, attraverso il sistema operativo che il Cedefop svilupperà nel 2012, ad avviare con i soggetti coinvolti la procedura per la compilazione e rilascio del documento.

Lo Skills Passport, erede dei documenti *competence based* ed arricchito da una sezione maggiormente descrittiva per le competenze ict, dei livelli Eqf e in coerenza con la tassonomia Esco, costituirà una sfida verso l'Europa dei cittadini e sosterrà da un lato la permeabilità dei sistemi europei di istruzione e formazione e dall'altro le politiche occupazionali e di inclusione sociale.

Alessandra Biancolini
Gabriella Falzacappa

Centro Nazionale Europass Italia
a.biancolini@isfol.it
g.falzacappa@isfol.it

¹ Europass è stato adottato con la decisione 2241/2004/Ec del 15 dicembre 2004.

² Infatti, in concomitanza con l'iniziativa Europass sono stati valorizzati molti altri strumenti e strategie per la visibilità e spendibilità delle competenze quali il Quadro europeo dei titoli e delle qualifiche (Eqf) e il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione Professionale (Ecvet).

³ Comunicazione della Commissione "An agenda for new skills and jobs" Com (2008) 868/3.

COME FACILITARE IL RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICHE: AL VIA LA CONSULTAZIONE DELLA CE

Resta aperta dal 22 giugno al 20 settembre la consultazione pubblica sul Libro verde *Modernizzare la direttiva sulle qualifiche professionali*. Aperta a tutti, ma rivolta soprattutto alle organizzazioni professionali, alle amministrazioni e alle autorità nazionali competenti, la consultazione punta a raccogliere pareri sulla modernizzazione della direttiva sul riconoscimento delle qualifiche professionali (Direttiva 2005/36/EC). La riforma del sistema di riconoscimento delle qualifiche come mezzo per facilitare la mobilità è, infatti, una delle azioni prioritarie dell'Atto per il mercato unico della Ce. La consultazione, in particolare, si concentra su tre concetti: nuovi approcci alla mobilità, lavorare a partire dai risultati già conseguiti e modernizzare il riconoscimento automatico. Il documento di consultazione, anche in italiano, è disponibile su:

http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2011/professional_qualifications_directive_fr.htm

LAVORO DI QUALITÀ AD OGNI ETÀ: LA RICETTA DEL CESE PER L'EUROPA DI DOMANI

Per superare le attuali difficoltà la Ue deve impegnarsi per rafforzare le aspettative e le condizioni di lavoro dell'intera popolazione: è questo il messaggio dell'ultima sessione plenaria del Comitato economico e sociale europeo del 13 e 14 luglio. Affrontare le sfide di una popolazione che invecchia e creare un'agenda per nuove competenze e nuovi lavori, specialmente per i giovani, sono le due principali indicazioni emerse, entrambe mirate ad un mercato del lavoro più vantaggioso. Il pieno impiego del potenziale di occupazione è individuato come chiave dell'integrazione degli anziani nel mercato del lavoro e quindi della riduzione della loro dipendenza economica, mentre sul fronte giovani il Cese apprezza gli sforzi della Ce per rendere più efficiente il mercato del lavoro ed invita gli stati membri a fare buon uso del dialogo sociale per superare le attuali difficoltà. Dal canto suo, la Ce deve assicurare il necessario supporto legislativo comunitario alle riforme del mercato del lavoro e alla promozione del rinnovamento sociale. Il documento, in inglese, è disponibile su:

www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.press-releases.19257



rete

Studiare e lavorare in Europa

www.vivieuropa.it/

Le due sezioni *Studiare e Lavorare e fare impresa* di questo sito, a cura del Dipartimento per le politiche europee, rappresentano una selezione, articolata per temi, dei siti nazionali e comunitari da consultare per conoscere programmi, opportunità, normativa. La raccolta si riferisce agli ambiti dell'istruzione, della formazione professionale, anche continua, dell'università e ricerca, del multilinguismo e delle opportunità di stage e tirocinio presso le istituzioni comunitarie per quanto riguarda la prima sezione, mentre *Lavorare e fare impresa* è articolata in opportunità per il lavoro, riconoscimenti professionali, opportunità per le imprese, ricerca innovazione e sviluppo.

Guida per il riconoscimento delle qualifiche professionali

www.politichecomunitarie.it/attivita/17592/riconoscimento-delle-qualifiche-professionali-guida-allutente

Per facilitare la comprensione delle norme comunitarie e nazionali che regolano il sistema della libera circolazione dei professionisti nell'Ue il Dipartimento per le politiche europee pubblica sul suo sito una *Guida per il riconoscimento delle qualifiche professionali*, progressivamente aggiornata in base agli orientamenti della Corte di giustizia europea e ai lavori delle istituzioni europee, ma anche attraverso gli elementi che emergono dall'esperienza dei cittadini. La Guida è disponibile in formato pdf o navigabile.

Come far partecipare la propria scuola al Programma LLP

www.civicamente.it/flash/llp/

Sempre del Dipartimento per le politiche europee è questa *Guida pratica alle azioni del Lifelong Learning Programme (LLP)* pensata per orientare i dirigenti scolastici nella scelta del programma più adatto al loro istituto e nella presentazione della domanda.

Euraxess, ricercatori in movimento: un portale al servizio della mobilità dei ricercatori

www.euraxess.it/

È il sito di informazione ed assistenza per i ricercatori che intendono trasferirsi in Italia. Fornisce informazioni pratiche per il trasferimento e sulle opportunità di finanziamento e di lavoro, anche grazie al supporto dei centri di servizio Euraxess, che aiutano i ricercatori e le loro famiglie a organizzare lo spostamento. Il sito rientra nel servizio della Ce Euraxess, creato per sviluppare un ambiente favorevole alla mobilità dei ricercatori e, di conseguenza, incrementare lo sviluppo delle relazioni scientifiche.

Le risorse didattiche per i docenti messe a disposizione dall'Anas

risorsedocentipon.indire.it/

Segnaliamo questa piattaforma realizzata dall'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica attraverso cui è possibile accedere ai percorsi e ai prodotti realizzati nell'ambito di progetti di Fondo sociale europeo per promuovere lo sviluppo professionale degli insegnanti. Il sito è organizzato per aree disciplinari (educazione linguistica e letteraria; lingua, letteratura e cultura - area italiano; lingua letteratura e cultura - area lingue straniere; educazione scientifica; valutazione e verifica degli apprendimenti; progetto m@t.abel) ognuna delle quali si articola in attività, scaricabili sia in versione ipertestuale che stampabile. Le attività comprendono riflessioni e approfondimenti teorici, proposte di percorsi didattici da sperimentare in classe, video-lezioni, mappe concettuali, simulazioni, suggerimenti per affrontare specifiche difficoltà di apprendimento, prove per la verifica degli apprendimenti degli studenti. I contenuti sono liberamente fruibili, purché non a scopo di lucro.

pubblicazioni e riviste specializzate

Novità dalla comunità internazionale**Education at a Glance 2011. Oecd Indicators**

Come ogni anno l'Ocse fornisce con questa pubblicazione un articolato set di indicatori condivisi dai professionisti del settore per misurare e comparare i sistemi di istruzione a livello internazionale.

Gli aspetti misurati sono relativi ai partecipanti all'istruzione, alle risorse finanziarie dedicate e alle modalità operative dei sistemi. Viene esaminata la qualità dei risultati dell'apprendimento, le politiche e i fattori di contesti che li determinano, nonché il ritorno in termini individuali e sociali generato dagli investimenti nell'istruzione. Il ventaglio di indicatori è molto dettagliato: dal confronto dei risultati degli allievi nelle discipline di base, all'analisi dell'impatto della formazione sul reddito e sulle prospettive occupazionali nell'età adulta. La pubblicazione è scaricabile in inglese e francese a partire da www.oecd.org/edu/eag2011. Dallo stesso indirizzo sono scaricabili anche le note di approfondimento nazionali.

Novità dall'Europa**Adults in Formal Education: Policies and Practice in Europe 2011**

Questo rapporto di Eurydice del marzo 2011 esamina l'offerta di istruzione e formazione per adulti sottoqualificati e le politiche per aumentarne la partecipazione. Gli aspetti affrontati sono: le opportunità di avanzamento nel percorso formativo e l'aggiornamento dei risultati educativi; gli strumenti per raggiungere i risultati educativi; l'offerta di apprendimento flessibile per coloro che rientrano nel percorso di istruzione formale; le strategie per incoraggiare il rientro nel percorso di istruzione superiore; le misure finanziarie per supportare la partecipazione all'istruzione e alla formazione di tipo formale. Il testo è disponibile in inglese, francese e tedesco a partire da http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/thematic_studies_en.php. Copie cartacee si possono richiedere a: eacea-eurydice@ec.europa.eu

Green Paper on a Common Strategic Framework for Eu Research and Innovation Funding: outcome of the public consultation

È disponibile l'esito della consultazione pubblica sul quadro strategico comune per il finanziamento della ricerca e dell'innovazione, conclusasi il 20 maggio 2011 registrando più di 1300 risposte al questionario on line e 775 contributi da parte di ricercatori, imprese e pubbliche amministrazioni.

Le richieste principali riguardano il rafforzamento dell'impatto dei finanziamenti attraverso un avvicinamento tra ricerca e innovazione; l'utilizzo dei fondi per sostenere gli obiettivi Ue in campi quali il cambiamento climatico, la sicurezza e l'efficienza energetiche, l'invecchiamento demografico; la continuità degli elementi di successo degli attuali programmi; avvisi più innovativi che diano spazio a piccoli consorzi e progetti; il sostegno nelle varie fasi dei processi di innovazione; la possibilità per gli stati membri con necessità di innovazione di beneficiare dei fondi; la possibilità di finanziare sia attività in agenda sia linee di attività che dovessero emergere in seguito. In inglese su: http://ec.europa.eu/research/horizon2020/index_en.cfm?pg=home

L'insegnamento della lettura in Europa: contesti, politiche e pratiche

Lo studio, realizzato da Eurydice, analizza la situazione europea delle competenze nella lettura e individua alcuni dei fattori chiave che incidono sull'acquisizione delle competenze per gli alunni dai 3 ai 15 anni. Questi gli aspetti indagati: gli approcci all'insegnamento, il contrasto alle difficoltà di lettura, la formazione degli insegnanti e la promozione della lettura fuori dalla scuola. In linea generale si rileva l'esistenza di politiche adeguate a promuovere l'acquisizione di competenze nella lettura, ma spesso mancano iniziative rivolte ai gruppi maggiormente a rischio, come i maschi, i bambini provenienti da ambienti svantaggiati e gli immigrati. In inglese su: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/thematic_studies_en.php

pubblicazioni e riviste specializzate

Novità dall'Italia

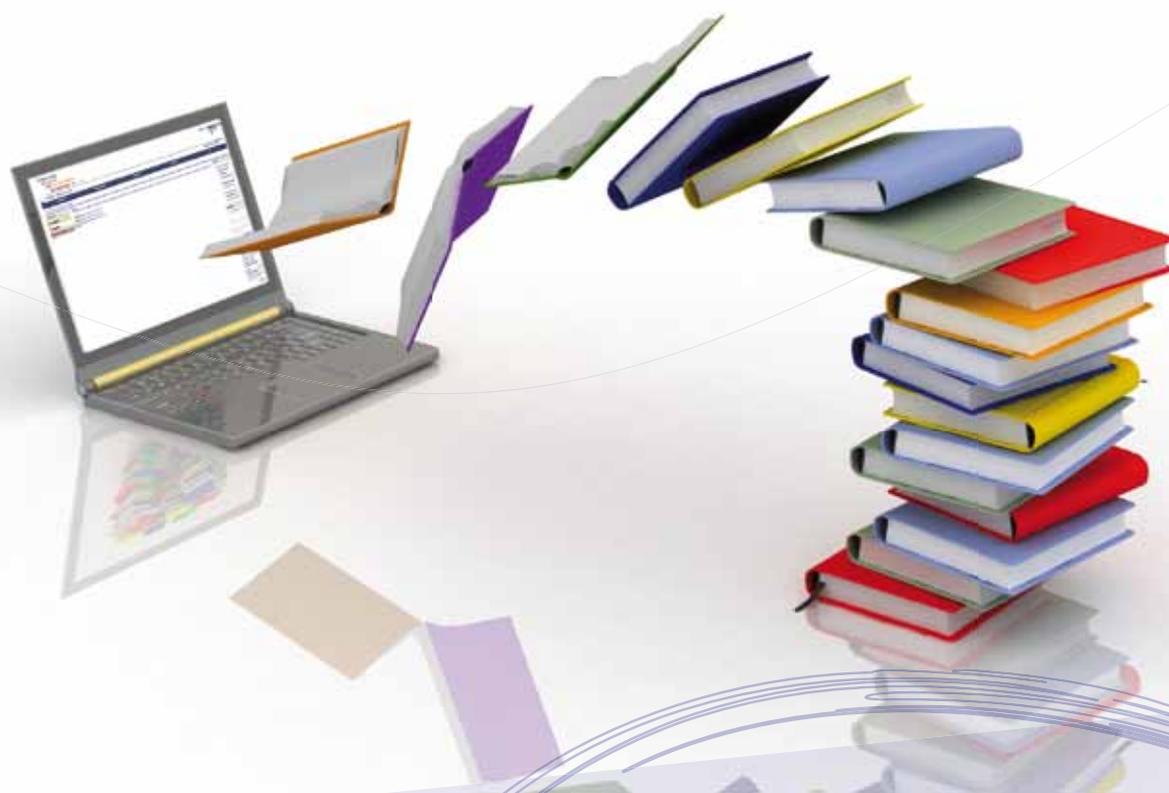
Mercato del lavoro 2010-2011, Il rapporto Cnel

Come ogni anno il Cnel analizza il mercato del lavoro collocando gli andamenti di breve all'interno dei processi di trasformazione strutturale di medio e lungo termine. Dall'ultimo rapporto, di luglio 2011, emerge che l'Italia sta uscendo lentamente dalla crisi e il quadro macroeconomico del 2011 non garantisce il recupero dei posti di lavoro persi: il rischio, che riguarda soprattutto i giovani, è la persistenza nello stato di disoccupazione: si aggrava infatti il fenomeno dei *neet* (*not in education or training nor in employment*), cioè coloro che sono fuori dal mercato del lavoro e non impegnati in un processo formativo, così come aumenta lo scoraggiamento di chi rinuncia a cercare lavoro. La recessione ha inoltre inciso sul passaggio dai contratti a termine a quelli a tempo indeterminato: prima della crisi quasi il 31% dei giovani con contratto temporaneo passava l'anno successivo a un lavoro permanente, percentuale scesa ora a poco più del 22%. È in aumento anche il fenomeno dell'*overeducation*, dato che le minori opportunità aumentano la disponibilità dei laureati ad accettare lavori che richiedono livelli d'istruzione inferiori. La crisi, inoltre, ha aumentato la distanza tra nord e sud ed il divario di genere in termini di occupazione, dato che è aumentata più che per gli uomini, la quota di occupate con un impiego che richiede una qualifica inferiore a quella posseduta. Il rapporto è scaricabile dal sito www.cnel.it nella sezione *Documenti*.

Alcune riviste specializzate

Osservatorio Isfol

Ha ripreso le pubblicazioni, con impostazione editoriale e grafica rinnovate, *Osservatorio Isfol*, rivista trimestrale dell'istituto che dal 1975 rappresenta un luogo di confronto sui temi del lavoro, della formazione e delle politiche sociali. Ciascun numero è articolato in tre sezioni: *Laboratorio*, dedicata al dibattito, dove confluiscono i contributi esterni; *Officina*, dedicata a studi, indagini e sperimentazioni dell'Istituto; *Teche*, di ricognizione e approfondimento della produzione documentale nazionale ed estera. La rivista, edita da Guerini e Associati, è diffusa tramite mailing list, abbonamento e librerie, ed è scaricabile a partire da: www.isfol.it/Osservatorio_Isfol/Archivio/index.scm



UN GLOSSARIO PER PARLARE UNA SOLA LINGUA SULLE MIGRAZIONI



Si tratta del dizionario multilingue dei termini in materia di migrazione e asilo, inserito nel portale della Rei - Rete per l'eccellenza dell'italiano, e frutto di 5 anni di lavoro tra i rappresentanti degli Stati e della Commissione europea per concordare il lessico necessario a comprendere le politiche nazionali sul tema delle migrazioni. Le politiche delle frontiere e dei visti sono, infatti, materia comunitaria, mentre le politiche di ingresso appartengono alla sovranità dei singoli stati, pur nell'auspicio che l'intera materia delle migrazioni diventi politica europea comune sottratta alle opinioni nazionali.

L'Unione europea è formata da 27 stati (28 con l'ingresso della Croazia nel 2020) dove si parlano 23 lingue ufficiali: la *esplicatio terminorum* è, dunque, una questione fondamentale, specialmente quando si tratta di termini che possono decidere del futuro delle persone, come ribadito il 4 maggio 2011 dalla Commissione europea nella relazione per una strategia globale sulla migrazione. Per la scelta dei termini da inserire questo glossario ha attinto a delle fonti normative, secondo una gerarchia precisa: in primis il corpus comunitario (regolamenti, direttive, decisioni comunitarie), ma anche, per alcuni temi sensibili come la tratta degli esseri umani, le convenzioni delle Nazioni unite. La funzionalità del glossario consiste nel fatto che esso definisce i termini e ne propone il corrispettivo nelle altre lingue comunitarie, citando la fonte che ha determinato la scelta e specificando, con rimandi infratestuali, i termini ad esso correlati, più ampi o più specifici. Molto approfondito e ricco di spunti di riflessione risulta il lavoro di traduzione affrontato per questo specifico volume. Ad esempio la traduzione letterale del termine inglese *illegal*, può risultare non neutra in alcuni contesti linguistici o secondo alcuni approcci culturali: per questo, per la sua traduzione in italiano il glossario propone *irregolare* o, a seconda dei casi, altri termini specifici (es. *permanenza non autorizzata*).

Glossario EMN Migrazione e Asilo, a cura di Rete Europea Migrazioni EMN

Edizione italiana a cura di Ministero dell'Interno, Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione, Direzione centrale per le politiche dell'immigrazione e dell'asilo con il supporto del Centro Studi e Ricerche Idos/Dossier Statistico Immigrazione, giugno 2011

Giovanna Grenga - Miur
g.grenga@istruzione.it

NEL PROSSIMO NUMERO

F O C U S

sul tema

● Le donne nella formazione e nell'istruzione

- *Per le imprese e per chi lavora*
 - Definizione di politiche e modelli di intervento per la valorizzazione del *work based learning*. I primi risultati
- *Per per l'inclusione sociale*
 - Iniziativa del Consiglio d'Europa per la formazione di mediatori di comunità rom
- *Per per migliorare i sistemi*
 - L'accordo sull'leFP





La rivista è online all'indirizzo:
www.lavoro.gov.it/lavoro/europalavoro

Segreteria di redazione
e-mail: kbecherelli@lavoro.gov.it