

# Forma mente

LA RIVISTA DEL LIFELONG LEARNING

4

## FOCUS

Le donne nella formazione e nell'istruzione

17

## A regime l'istruzione e formazione professionale

Chiusa la sperimentazione, si avvia il canale alternativo all'istruzione

18

## La programmazione della politica di coesione 2014-2020

Anteprese sui nuovi regolamenti di Fondo sociale europeo e sul Programma Lifelong Learning

# Forma

18

Anno 7 - Numero 3 - rivista quadrimestrale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - D.G. per le politiche attive e passive del lavoro  
iscritta al Tribunale di Roma con il n. 292 del 2 luglio 2007 - Poste Italiane S.p.A.

Direttore responsabile: Giuseppe U. Mastropietro (Direttore generale per le politiche attive e passive del lavoro, 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), Alessandro Cavalieri (Coordinamento tecnico delle regioni), Claudia Cesetti (Mlps), Silvia Ciuffini (Confartigianato), Marianna D'Angelo (Mlps), Maura Ferrara (Mlps), Francesco Florenzano (Unieda), Pietro Orazio Ferlito (Mlps), Roberto Ghinizzini (Mlps), Giovanna Grenga (Miur), Francesco Lauria (Cisl), Monica Lippolis (Mlps), Fiorina Ludovisi (Italia Lavoro), Flavio Manieri (Tecnostruttura delle regioni per il Fse), 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), Alessandra Venturoli (Mlps).

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

Hanno collaborato: Aurora Ailincai (Consiglio d'Europa), Rita Arcese (Tecnostruttura delle regioni per il Fse), Costanza Bettoni (Tecnostruttura delle regioni per il Fse), Valentina Curzi (Mlps), Alessia D'Andrea (Tecnostruttura delle regioni per il Fse), Lucilla Di Rico (Mlps), Orsola Fornara (Mlps), Santina Giorgio (Comitato nazionale di parità), Giovanna Grenga (Miur), Roberta Grisoni (Isfol), Natalia Guido (Isfol), Tiziana Lang (Isfol), Francesco Lauria (Cisl), Monica Lippolis (Mlps), Armando Occhipinti (Confapi), Davide Premutico (Isfol), Aurelia Tirelli (Isfol), Anna Tito (Isfol), Alessandra Servidori (Consigliera nazionale di parità), Elena Viscusi (Mlps).

Impaginazione: Pomilio Blumm Srl

Stampa: Arti Grafiche Picene Srl, Maltignano (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. 3 anno 7

Chiuso in redazione il 20 luglio 2012

Rivista quadrimestrale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro

Via Fornovo 8, pal. C - 00192 Roma

Iscritta al Tribunale di Roma con il n. 292 del 2 luglio 2007



# sommario

## Editoriale

Le donne, la formazione e il lavoro

3



**F O C U S**: Le donne nella formazione e nell'istruzione

Lavoro e pari opportunità

4

Il comitato nazionale di parità e i saperi delle donne

5

### Esperienze:

- Progetto Strega: più donne nella ricerca scientifica

6

- Or Lazio: donne immigrate nel settore delle costruzioni

6

L'impegno europeo per promuovere e rafforzare il gender mainstreaming

7

La mia leadership per la mia azienda

8

Apprendere le lingue straniere attraverso la radio grazie al programma Leonardo da Vinci

8

La presenza femminile nelle iniziative cofinanziate dal Programma operativo nazionale *Competenze per lo sviluppo*

9

**SCHEDA**: Donne e mobilità: i dati di genere nelle azioni di mobilità Leonardo da Vinci

10

### Esperienza:

- La regione Piemonte finanzia reti di servizi integrati per l'assistenza familiare

11

Politiche per la conciliazione e ruolo della formazione

11

**RIFERIMENTI**: percorsi di approfondimento

12

# Sommario

## LLL Per sapere di più

La consultazione pubblica sul futuro del programma Lifelong Learning 13

## LLL Per le imprese e per chi lavora

Politiche e modelli di intervento a supporto del rafforzamento delle conoscenze e competenze dei lavoratori autonomi 14

## Esperienza:

- Il patto per le politiche attive 2012 firmato da regione Lombardia e parti sociali 15

## LLL Per l'inclusione sociale

Romed, programma europeo di formazione per i mediatori interculturali 16

## LLL Per migliorare i sistemi

A regime l'istruzione e formazione professionale 17

## Europa e dintorni

La programmazione della politica di coesione 2014-2020 18

La qualità del sistema di istruzione e formazione professionale 19

La cooperazione euromediterranea per la formazione e il lavoro 20

In breve ..... 21

Recensioni ..... 21

LLL in rete ..... 22

Ultime pubblicazioni e riviste specializzate ..... 23

## Le donne, la formazione e il lavoro

*Per superare le differenze che ancora dividono donne e uomini nella partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione e alla vita lavorativa, sociale e politica, è necessario agire su più livelli, orientando le scelte formative e sostenendo il lavoro femminile*

Questo numero di Formamente è particolarmente ricco di informazioni e spunti di riflessione: da un lato, le consuete rubriche dedicate alla formazione continua e all'istruzione e formazione professionale si concentrano sulle novità introdotte dal pacchetto normativo sulla nuova politica di coesione presentato dalla Commissione europea il 6 ottobre scorso; dall'altro, il Focus della rivista è dedicato al tema della presenza femminile nei percorsi d'istruzione e formazione, nonché nel mondo del lavoro.

Nei prossimi mesi avremo modo di tornare a riflettere sul processo negoziale in atto sui nuovi regolamenti dei fondi strutturali e dei programmi dedicati alla formazione permanente nella programmazione 2014-2020. In questa sede ci sembra opportuno, invece, dare il giusto rilievo all'approfondimento di genere sui percorsi di istruzione e formazione, e sull'influenza che questi esercitano sulle scelte di vita e di lavoro delle donne.

Se il nostro Paese presenta un tasso di occupazione femminile inferiore al 47% e siamo in coda in Europa anche per quanto riguarda la partecipazione delle donne alla vita sociale e politica, le cause risiedono spesso proprio nelle diverse scelte di studio di studentesse e studenti, dovute al persistere di forti stereotipi di genere nella scuola e nella famiglia. Le ragazze, come si evince dai contributi che pubblichiamo, tendono a seguire nella scelta della facoltà universitaria più le loro inclinazioni personali che le opportunità professionali che ne possono derivare, al contrario dei ragazzi che sono più orientati alle lauree che offrono migliori sbocchi occupazionali e remunerativi. La scelta di percorsi formativi e professionali umanistici penalizza le donne, non solo in termini di minori opportunità occupazionali ma, anche, di condizioni salariali meno vantaggiose; e ciò, nonostante esse abbiano raggiunto, e di fatto superato, gli uomini nei numeri. Infatti si diplomano e laureano in misura maggiore e con votazioni migliori dei compagni di studi, ma non riescono a inserirsi altrettanto facilmente nel mondo del lavoro. A titolo esemplificativo, secondo dati Istat, tra i laureati specialistici biennali, a un anno dalla laurea si sono inseriti nel mondo del lavoro rispettivamente il 59% degli uomini e il 53% delle donne, mentre a cinque anni dalla laurea il divario aumenta, fino a toccare i 9 punti percentuali, con l'86% di uomini occupati e solo il 77% delle donne. Un'ultima riflessione merita il dato relativo alla partecipazione femminile ai programmi che sostengono la mobilità di studenti, lavoratori in formazione professionale e formatori. Si tratta di una presenza più che consistente in ogni fascia d'età (in media il 62% del totale dei partecipanti). Ma il gap di genere diminuisce sensibilmente con l'aumentare dell'età delle donne, a dimostrazione dell'influenza che ancora hanno i carichi di cura familiare sui percorsi formativi e lavorativi delle donne.

La via da seguire per favorire il recupero di questi gap da parte di donne e ragazze è quella delineata negli interventi del Focus: proseguire nelle azioni volte a incidere sulla diffusione della parità di genere in ogni contesto: scolastico, professionale e lavorativo (pubblico e privato), ricorrendo alla competenza delle consigliere di parità, dei comitati unici di garanzia, delle commissioni e dei comitati per le pari opportunità a livello locale. Aumentare il numero di ragazze e donne negli studi e nelle professioni tecnico-scientifiche, attraverso azioni mirate a migliorare l'orientamento negli istituti superiori e nelle università. Garantire pari opportunità di accesso ai finanziamenti per l'avvio di forme di autoimprenditorialità e microimpresa, cercando di sostenere le giovani che intraprendono la via dell'autoimpiego con attività di mentoring e tutoraggio nei primi tre anni di attività. Promuovere e rafforzare il mainstreaming di genere con le azioni sperimentali dei programmi comunitari, favorendo la nascita di reti a livello territoriale e nazionale a sostegno della parità nell'istruzione, nella formazione e nel lavoro.

*Giuseppe U. Mastropietro*

**Direttore generale per le politiche attive e passive del lavoro  
Ministero del lavoro e delle politiche sociali**

## Lavoro e pari opportunità

Le attività dell'ufficio della Consigliera nazionale di parità puntano con iniziative concrete sulla diffusione della parità di genere

Il tema della formazione, e ancora prima quello dell'istruzione, sono tra le questioni centrali della politica italiana, dal momento che è ampiamente avvertita l'esigenza di modificare in profondità il sistema economico e sociale, per adeguarlo ai cambiamenti e incidere sulla scarsa competitività dell'Italia. Nel nostro sistema sociale, e soprattutto nel nostro mercato del lavoro, il rapporto tra *insiders* e *outsiders* è ormai cristallizzato, qualunque tentativo di riforma si scontra con la difesa corporativa di chi alcune tutele le ha e, paradossalmente, si registra una quasi completa assenza di consapevolezza da parte di chi dovrebbe essere in prima fila per rivendicare un cambio di regime e la razionalizzazione delle risorse. I percorsi formativi per includere le donne nel mercato del lavoro vanno dunque profondamente innovati e questo è il nostro impegno. Di seguito illustriamo le azioni concrete strettamente connesse ai processi di riforma contemplati nella strategia *Europa 2020* e in *Italia 2020 – Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*.

Nell'ambito del lavoro pubblico, l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, secondo quanto previsto dalla c.d. riforma Brunetta, sta realizzando corsi per i responsabili degli Organismi indipendenti di valutazione e dei Comitati unici di garanzia per sviluppare meccanismi di valutazione delle performance in dimensione di genere, applicando il principio e i criteri concreti delle pari opportunità. Si tratta di un sistema a struttura formativa che prevede un primo modulo di 18 ore comprensive sia di lezioni frontali che di esercitazioni.

Per quanto riguarda il lavoro nel settore privato, l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e sulle prassi di conciliazione, istituito presso l'Ufficio, raccoglie, monitora, divulga e implementa l'attività delle parti sociali in materia di attività contrattuale ai fini dell'applicazione delle nuove norme relative al salario di produttività (art. 53 del Decreto legge n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010), al nuovo apprendistato (Decreto legislativo n. 167/2011 - Testo unico dell'apprendistato), all'applicazione del Decreto legislativo n. 81/2008 - Testo unico in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e la conforme attività di formazione prevista.

Un'azione fondamentale di formazione e aggiornamento per le Consigliere di parità e per tutta la robusta partnership associativa, è rappresentata dalla divulgazione della *Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro* in tutto il

territorio nazionale, con un ampio raccordo anche a livello internazionale.

L'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali il 7 marzo del 2011 in materia di politiche attive per la conciliazione famiglia/lavoro, nonché l'ampia batteria di strumenti individuati per sviluppare la contrattazione di secondo livello, rappresentano il denominatore comune della serrata attività formativa che stiamo svolgendo.

Inoltre, la responsabilità che l'Ufficio della Consigliera ricopre per l'implementazione delle politiche comunitarie e internazionali sui temi delle pari opportunità comporta una sistematica partecipazione all'elaborazione di testi, pareri, contenuti e risoluzioni che rendono l'attività di informazione e formazione essenziale per sostenere il ruolo proattivo del nostro paese sui temi dell'avanzamento della parità di genere.

In particolare, siamo impegnate a valorizzare il rapporto con i ministeri che hanno la co-responsabilità, insieme alla nostra struttura, delle politiche attive: un processo di mainstreaming fondamentale per razionalizzare le risorse ed incidere maggiormente sulle politiche concrete di istruzione e formazione professionale volte ad inserire e mantenere le donne nel mercato del lavoro.

Il cambio di passo deve riguardare il rapporto con le Regioni che sono coinvolte nella gestione del Fondo sociale europeo, al di là del fattore finanziario dell'emergenza Cig. Infatti, sulla base di accordi territoriali con le parti sociali, esse individuano gli ambiti di intervento (cassa integrazione e/o mobilità), i lavoratori e le lavoratrici destinatarie dei trattamenti, i requisiti, i criteri di accesso e la durata dei benefici, oltre che le modalità di utilizzo delle risorse dei fondi interprofessionali, l'adozione di un'impostazione di tipo *workfare*, che vincola l'accesso a benefici e sussidi alla disponibilità e all'impegno nella ricerca attiva del lavoro e/o in attività formative. In tal modo si è prefigurata la necessaria congiunzione degli interventi passivi con i percorsi di politica attiva, la cui titolarità spetta alle Regioni. È quindi necessario rafforzare la concertazione e la collaborazione tra istituzioni (Stato, Regioni, Inps, Province) e tra queste e gli attori sociali ed economici, quali parti sociali, banche, ecc. Noi, come Consigliere di parità, lavoriamo su questo modello.

Alessandra Servidori – Consigliera nazionale di parità  
aservidori@lavoro.gov.it

# Il Comitato nazionale di parità e i saperi delle donne

## Proposte istituzionali per rafforzare l'accesso delle donne italiane alla formazione e alla ricerca scientifica

Nel programma obiettivo del 2011<sup>1</sup> il Comitato nazionale di parità del Ministero del lavoro ha voluto mantenere viva l'attenzione per il settore emergente della *green economy*. Tra le priorità fissate per la presentazione dei progetti ha mantenuto e rafforzato, anche trasversalmente, la formazione, ritenendola strumento indispensabile per favorire l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo delle donne in un mondo del lavoro che richiede sempre più competenze e il continuo aggiornamento del proprio bagaglio professionale. La Commissione europea, per fronteggiare la crisi e preparare l'economia dell'Ue per il prossimo decennio, ha lanciato nel 2010 la strategia Europa 2020, con l'intento di mettere in atto azioni concrete a livello europeo e nazionale: uno dei 5 obiettivi quantitativi della strategia riguarda proprio il tema dell'istruzione.

Nel nostro paese l'attuazione degli obiettivi legati alla formazione è prevista nel Piano nazionale di riforma, dove si fa riferimento in particolare alla riduzione dell'abbandono scolastico dal 18% al 15% (obiettivo europeo sotto il 10%) e alla crescita del tasso dell'istruzione universitaria dei 30/34enni dall'attuale 19% al 26% (obiettivo europeo almeno al 40%). I dati Eurostat per il 2010/11 rilevano nel nostro paese un aumento dei laureati uomini del 2,4% e di laureate donne del 5%. Se, ad una valutazione sommaria, i dati sembrano confortanti, il gap di genere tra persone laureate in materie scientifiche risulta ancora elevato. Ci auguriamo che questa differenza si riesca a colmare, dal momento che proprio in questo settore si prevedono possibilità di sviluppo e creazione di nuovi posti di lavoro.

Il sapere scientifico è stato via via sempre più ritenuto di esclusiva pertinenza maschile, cosa che ha sortito nel tempo due effetti: da una parte, ha tenuto lontano le donne da alcuni ambiti tecnico-scientifici e dall'altra, ha contribuito a rafforzare un'idea di queste discipline come oggettive, slegate dai valori umani, in contrapposizione ai caratteri tradizionalmente ritenuti femminili, come le relazioni, la creatività, l'emotività. Il risultato è che le donne restano sottorappresentate nel settore scientifico, specialmente nell'ambito della

ricerca. Il tema, che interessa molti paesi, è stato ampiamente dibattuto in occasione della 55<sup>a</sup> sessione della Conferenza mondiale sulla condizione della donna tenutasi all'Onu nel febbraio 2011. La situazione italiana è stata descritta nel documento congiunto del Dipartimento per le pari opportunità e del Comitato nazionale di parità, presentato dalla delegazione italiana al panel n. 1: *Access and participation of woman and girl to education, training, science and technology, including for the promotion of women's equal access to full employment and decent work-focus on science and technology*. Dagli approfondimenti è emersa la necessità di orientare le giovani, già dal liceo, verso materie universitarie meno caratterizzate al femminile e di sostenere le giovani ricercatrici nei percorsi di carriera.

Ci sono comunque donne che non si lasciano scoraggiare dalle difficoltà di inserimento in un settore così stereotipato come quello della ricerca scientifica italiana e riescono, con grande motivazione, ad affermarsi in altri paesi. A novembre 2011 i mass-media hanno riportato la notizia di due importanti scoperte scientifiche, una in materia di genetica presso l'Università René Descartes di Parigi, che ha portato ad un brevetto europeo, e l'altra in fisica dell'atmosfera (meteorologia dei monsoni), presso l'Institute of Technology in California, entrambe dovute a due ricercatrici italiane che hanno potuto affermare il loro talento all'estero. Tra le azioni positive che il Comitato nazionale di parità autonomamente può promuovere, sarebbe interessante l'attuazione di un Osservatorio dei saperi, un data-base contenente i dati relativi alle elevate professionalità femminili che operano nel campo della ricerca scientifica in Italia e all'estero, nonché i risultati raggiunti nelle varie discipline, da ogni singola scienziata, per prevederne la diffusione.

*Santina Giorgio* – Comitato nazionale di parità  
[comitatonazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:comitatonazionaleparita@lavoro.gov.it)

<sup>1</sup> Il Comitato nazionale di parità formula, ogni anno, un Programma obiettivo con le tipologie di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi a presentare proposte e i criteri di valutazione.

## PROGETTO STREGA: PIÙ DONNE NELLA RICERCA SCIENTIFICA

Tra le più incisive azioni positive descritte nei progetti presentati, in tema di formazione, ai sensi della legge n. 125/91 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro), il Progetto Strega (*Scienza, tecnologia, ricerca: generi e access*), promosso dall'Università del Salento e attuato dalla facoltà di matematica dell'Università di Lecce, affronta il problema della scarsa presenza negli ambiti scientifici delle donne.

Nato dall'analisi dei dati relativi alla disparità di genere nel settore scientifico e tecnologico nei paesi europei, il progetto ha affrontando il problema attraverso due macro-azioni attuate nel territorio pugliese:

1. *empowerment* di donne già occupate nell'ambito della ricerca scientifica, attraverso laboratori di formazione volti alla costruzione di competenze nel campo della progettazione, gestione, attuazione e valutazione della ricerca scientifica;
2. *orienteeering*, consistente in attività di formazione



delle figure di sistema, dirigenti, referenti per l'orientamento in uscita degli studenti e docenti di discipline scientifiche dell'istruzione liceale del territorio.

Il progetto si è posto, dunque, come obiettivo quello di accrescere la presenza femminile nel campo della ricerca scientifica e tecnologica agendo in maniera integrata su due fronti: l'accesso da parte delle donne agli organismi decisionali della ricerca scientifica e la formazione scolastica. Se si vuole raggiungere l'obiettivo di accrescere la rappresentanza femminile nei luoghi decisionali del settore scientifico-tecnologico è necessario agire su ragazze e donne non ancora allineate ad una visione della scienza coerente con i modelli perpetuati.

*Santina Giorgio* – Comitato nazionale di parità  
[comitatonazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:comitatonazionaleparita@lavoro.gov.it)

## ORALAZIO: DONNE IMMIGRATE NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI

Il progetto Oralazio (Ordine architetti Lazio) *Azioni positive: percorsi innovativi dell'integrazione per un territorio e una città multietnica di qualità*, anch'esso promosso nell'ambito della l. 125/91, si rivolge a 75 donne immigrate regolari del territorio laziale per rivalutarne i titoli di studio. In genere la professionalità di molte donne immigrate, scolasticamente qualificate nel paese di origine, non viene riconosciuta nel paese ospitante. Nel caso specifico, si tratta di donne interessate ad operare nel settore tecnico-progettuale delle costruzioni, e in specie nei cantieri, per la progettazione e la realizzazione di manufatti edilizi secondo criteri ecosostenibili.



Il Progetto Oralazio ha previsto, in collaborazione con la Caritas, un percorso formativo mirato a rafforzare nelle donne immigrate e qualificate la conoscenza delle potenzialità offerte dal paese ospitante, sostenendo la consapevolezza di sé e della propria preparazione culturale nei confronti di una diversa realtà professionale e delle richieste di mercato.

*Santina Giorgio* – Comitato nazionale di parità  
[comitatonazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:comitatonazionaleparita@lavoro.gov.it)



# L'impegno europeo per promuovere e rafforzare il gender mainstreaming

La *Gender Cop* del Fondo sociale europeo e i risultati dei due incontri di Stoccolma e Bruxelles

Il principio dell'eguaglianza tra uomo e donna è elemento cardine della democrazia, anche se la sua applicazione è ostacolata da pregiudizi e condizionamenti culturali ancora radicati. La piena parità tra i generi e le pari opportunità, oltre ad essere una questione di giustizia sociale, rappresentano un contributo fondamentale all'efficacia delle politiche: il superamento delle disuguaglianze nel mercato del lavoro è, infatti, essenziale per centrare obiettivi di coesione economica e sociale, raggiungibili solo con la mobilitazione di tutti, donne e uomini.

L'Ue pone la parità tra i generi come obiettivo prioritario trasversale di tutte le politiche comunitarie. Questo approccio è indicato con il termine *mainstreaming*, definito dalla Comunicazione Ce 748/2002 come "un modo per assicurare impegni sostenibili ed integrati per superare le persistenti ineguaglianze tra uomini e donne in tutti gli Stati membri". In occasione di alcuni recenti incontri di livello europeo sono state presentate le iniziative, comunitarie e nazionali, di promozione e rafforzamento dell'eguaglianza di genere, che hanno consentito di fare il punto della situazione e rilanciare l'impegno europeo.

A Stoccolma, il 26 ottobre scorso, si è svolto il seminario *Support structures for sustainable Gender Mainstreaming within the Esf*, promosso dall'European Community of Practices on Gender Mainstreaming (*Gender Cop*) che promuove lo scambio di informazioni, esperienze, risultati e buone prassi per migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e il rapporto fra la vita professionale e privata. La rete mira ad integrare la dimensione di genere nelle politiche europee per l'occupazione e l'inclusione attraverso l'utilizzo del Fse, allo scopo di coinvolgere stakeholder nazionali e ampliare il dibattito europeo, la diffusione e l'adozione di strategie comuni.

Nel seminario sono state presentate le strutture di supporto al mainstreaming di genere sostenibile nei programmi Fse di Spagna, Germania, Finlandia e Svezia. Un'analisi comparativa ne ha evidenziato i punti di forza e di debolezza: in particolare, emerge la difficoltà di individuare con chiarezza gli obiettivi e, quindi, di monitorare e valutare i risultati in ottica di genere. Occorre, allora, una diversa strategia e una migliore pianificazione che vada oltre il singolo progetto e tenga conto della visione d'insieme. Per rafforzare il mainstreaming di

genere, e in vista della prossima programmazione dei fondi strutturali, *Gender Cop* ha elaborato un documento che, evidenziando come la prospettiva di genere sia scomparsa o frammentata nella strategia Europa 2020, nel Rapporto di coesione e nelle Linee guida delle politiche economiche e del lavoro, chiede, come affermato nella Strategia per l'uguaglianza tra uomini e donne 2010-2015: la creazione di un'infrastruttura per il mainstreaming di genere; un approccio coerente e meccanismi per l'apprendimento e la collaborazione; l'applicazione di metodi di *gender budgeting*; l'uso di una norma europea sul mainstreaming di genere nei fondi strutturali; un programma formativo specifico per gli attori dei fondi strutturali comunitari e nazionali; una chiara focalizzazione sul genere nel monitoraggio e nella valutazione.

Il 28 novembre scorso a Bruxelles si è, invece, tenuta la conferenza *Good Practices in Gender Mainstreaming: Towards Effective Gender Training*, promossa dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Eige). L'organismo supporta le istituzioni europee e gli Stati membri ad integrare il principio di uguaglianza nelle loro politiche e, quindi, a lottare contro la discriminazione fondata sul sesso, oltre a svolgere un'importante attività di informazione e sensibilizzazione in materia. Gli strumenti di lavoro presentati dall'Istituto consistono in: una piattaforma per lo scambio di buone pratiche, la discussione sui principi dell'educazione alle tematiche di genere e per il supporto ad una rete tematica di operatori, una banca dati che conterrà anche le referenze di educatori ed enti che hanno fornito servizi formativi sul mainstreaming di genere a livello nazionale, regionale, locale.

Educare, formare, sensibilizzare sulle tematiche di genere è, dunque, fondamentale per superare pregiudizi e condizionamenti culturali che ostacolano il processo di parità.

In questo momento storico investire nelle donne può contribuire realmente alla creazione di nuovi posti di lavoro, necessari per la sostenibilità dei sistemi previdenziali e allo sviluppo di una società più equa ed inclusiva.

Lucilla Di Rico – Mlps  
ldirico@lavoro.gov.it

## La mia leadership per la mia azienda

Un seminario promosso da Confapi per confrontare le esperienze delle imprenditrici

Grazie alla sempre maggiore presenza delle donne, il modello organizzativo e gestionale del lavoro si sta modificando in termini di spazio e di tempo. È anche vero, però, che sono ancora molti gli ostacoli che limitano le donne nell'esprimere la propria professionalità nel mondo del lavoro.

In questo quadro di forte cambiamento Confapi ha promosso due giornate dedicate alle presidenti delle Apid, le strutture territoriali del Gruppo nazionale donne imprenditrici del sistema Confapi.

Il seminario è partito dalle riflessioni delle imprenditrici su se stesse e sul loro modo di interpretare la leadership. Infatti, una maggiore conoscenza delle proprie risorse migliora lo sviluppo delle competenze tipiche della leadership, che va interpretata sia dal punto di vista della sfera relazionale, controllando la componente emotiva, sia dal punto di vista della gestione dei processi innovativi e strategici.

Il seminario ha dato la possibilità alle imprenditrici di analizzare con spirito critico, costruttivo e propositivo tutti gli aspetti della vita di una donna imprenditrice, lavoratrice, moglie, madre e persona. In particolare ci si è concentrate

sullo sviluppo delle abilità che consentono di isolare le problematiche che nascono in azienda e di ricercare soluzioni di equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa, mantenendo e valorizzando le risorse tipicamente femminili.

Accanto all'analisi delle motivazioni e delle aspettative che hanno spinto le imprenditrici a partecipare, la formazione si è focalizzata sul modello di leadership: modello che non deve essere necessariamente unico, dal momento che ciascuna imprenditrice deve costruirsi il suo, essere team leader e non avere timore del ruolo che ricopre. Si è così dato vita ad un laboratorio di confronto tra esperienze e approcci ai diversi problemi, dal quale è emersa la grande attitudine alla leadership delle donne. Attitudine che deve essere valorizzata, facendo emergere quelle caratteristiche di sensibilità, creatività, flessibilità, adattabilità che rappresentano un accento vincente nei ruoli di comando e che hanno permesso la maggior resistenza delle imprese guidate dalle donne in questi anni di crisi economica.

Armando Occhipinti – Confapi  
a.occhipinti@confapi.org

## Apprendere le lingue straniere attraverso la radio grazie al programma Leonardo da Vinci

Realizzato in Italia, Spagna e Romania, *Lalera* è un corso rivolto alle persone che svolgono assistenza in famiglia

Da alcuni anni l'apprendimento delle lingue straniere<sup>1</sup> è oggetto di un crescente numero di sperimentazioni che danno luogo a prodotti e materiali caratterizzati da una ricerca sullo sviluppo delle metodologie didattiche e sull'aderenza alle esigenze dei discenti. In particolare vanno ricordati gli strumenti realizzati grazie ai finanziamenti messi a disposizione dalla Commissione europea attraverso il

Programma di apprendimento permanente, più conosciuto come Lifelong Learning Programme.

Un'esperienza interessante ha riguardato, ad esempio, il progetto *Lalera* – Language Learning by Radio, realizzato dal Centro informazione e educazione allo sviluppo di Roma e finalizzato all'apprendimento linguistico professionalizzante. Grazie a due finanziamenti ottenuti dal programma Leonardo

<sup>1</sup> L'apprendimento linguistico è una delle otto competenze chiave definite dal documento Competenze chiave per l'apprendimento permanente – Un quadro di riferimento europeo allegato alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L394 del 30.12.2006.

da Vinci (nel 2005 con la misura Competenze linguistiche e nel 2008 con l'azione Trasferimento dell'innovazione), il partenariato transnazionale, che ha visto coinvolti organismi di comprovata esperienza provenienti dall'Italia, dalla Romania e dalla Spagna, ha dato vita ad un portale (<http://toi.lalera.org>) e ad un dvd in quattro lingue, diretti all'apprendimento dell'italiano e dello spagnolo da parte di persone rumene interessate a lavorare all'estero.

L'aspetto che caratterizza il progetto è la metodologia di apprendimento, basata sull'uso dello strumento radiofonico. Partendo dall'analisi di un bisogno reale, legato alla necessità professionale delle persone che prestano assistenza in famiglia (badanti, che sono in grande prevalenza donne) provenienti dalla Romania, sono state elaborate 30 unità didattiche radiofoniche: 10 in Italia, 10 in Romania e 10 in Spagna. Sul

piano del contenuto, le abilità linguistiche sviluppate sono centrate sulla lingua professionalizzante per i livelli A.2 e B.1 dell'European Framework.

Nel portale e nel dvd sono presenti i *corseware* per le trasmissioni radiofoniche, ma attraverso il portale è anche possibile ascoltarle e scaricarle in *podcasting* fuori dagli orari stabiliti.

Le trasmissioni sperimentali sono state trasmesse in Italia sulle frequenze di Radio Popolare Roma e di NovaRadio Città Futura Firenze e Mugello, in Spagna da Radio Ema-RTV di Siviglia e in Romania dalla radio nazionale Societatea Română De Radiodifuziune.

Natalia Guido – Isfol  
n.guido@isfol.it

## La presenza femminile nelle iniziative cofinanziate dal Programma operativo nazionale *Competenze per lo sviluppo*

Più determinate dei colleghi maschi, le donne concludono i percorsi formativi ottenendo la certificazione finale in percentuali maggiori rispetto agli uomini

Il Programma operativo nazionale (Pon) *Competenze per lo sviluppo*, gestito dal Miur, costituisce uno degli strumenti per centrare gli obiettivi del Quadro strategico nazionale. L'impatto prioritario del programma si misura in termini di più elevate e diffuse competenze e capacità di apprendimento di giovani e adulti da raggiungere in coerenza con la strategia della politica ordinaria per l'istruzione. I risultati, i dati su iscrizioni, ritiri, certificazioni degli obiettivi-azione finanziati dal 2007 al 2011, possono rivelarsi pertanto un obiettivo parametro di riferimento per documentare e misurare l'andamento qualitativo e quantitativo dei progetti e registrare la partecipazione femminile nelle regioni dell'obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia), dove si realizzano le azioni del Programma.

Alcuni progetti prevedono stage in azienda cui partecipano in misura maggiore gli allievi maschi ma, al momento della certificazione, le differenze numeriche si assottigliano. Residui condizionamenti culturali evidentemente incidono sulla minor partecipazione da parte delle allieve agli stage di transizione scuola-lavoro. Le allieve, tuttavia, si distinguono per una minore percentuale di ritiri prima della conclusione delle attività e per il completamento dei percorsi di stage

con l'acquisizione di certificazione. La componente femminile che partecipa agli stage, quindi, non solo mostra più determinazione verso l'impegno assunto, ma usa consapevolmente l'attività di stage per costruire il proprio curriculum attraverso il conseguimento di una certificazione.

I progetti sulle competenze chiave registrano una diversificazione nella partecipazione femminile. Le studentesse prevalgono nei corsi in lingua madre e lingua straniera, ma diventano minoranza nei percorsi di competenze digitali, matematica, scienze e tecnologia. Le allieve conseguono tuttavia, anche dove sono in minoranza, certificazioni finali in percentuali superiori ai colleghi maschi.

Nelle azioni offerte dal Pon si registra una forte partecipazione femminile nei progetti che promuovono lo spirito di iniziativa e l'imprenditorialità e le studentesse sono di più anche nei progetti che prevedono la partecipazione a gare di eccellenza e in quelli dedicati al tema della legalità.

Per quel che riguarda le azioni rivolte agli adulti, le donne dai 18 ai 65 anni sono oltre 70.000, ovvero in percentuale il doppio degli uomini. Al programma partecipano anche circa 8.000 immigrati, di cui 4.000 donne, cifra di per sé significativa, considerata la minore presenza di lavoratori stranieri

nelle regioni del Sud. L'elevata partecipazione adulta delle donne alle azioni del Pon è da alcuni osservatori posta in relazione alla condizione di non occupazione. Appare evidente che questo dato non coglie le motivazioni complessive della partecipazione ma, considerato che su 70.348 donne iscritte al novembre 2011, 48.351 hanno conseguito una certificazione, è necessario evidenziare anche come ciò implichi, in premessa, impegno e disposizione d'animo non assimilabili ad una attività scelta solo perché si dispone di tempo libero. Le donne adulte con licenza elementare, la fascia più anziana tra le partecipanti, sono presenti in numero superiore agli uomini; si tratta di un dato indicativo della maggiore discriminazione nell'accesso allo studio delle donne del Sud, nel recente e meno recente passato, ma anche di una capacità di cambiamento e di una disponibilità nell'accogliere proposte di lifelong learning: dall'alfabetizzazione informatica ai primi elementi di una lingua comunitaria, dal corso di

lingua italiana proposto nella forma di percorsi autobiografici allo studio delle tradizioni locali. Circa 28.000 donne adulte iscritte hanno un titolo di studio inferiore al diploma di maturità, mentre 27.000 circa hanno acquisito un diploma superiore. Nelle regioni in cui opera, il Pon *Competenze per lo sviluppo*, grazie alla capillarità dei punti di erogazione dei corsi per adulti (le scuole serali e i centri territoriali permanenti, incluse le loro sezioni carcerarie) garantisce anche un'offerta che altrove è presente presso le Università popolari: i corsi di informatica, di lingue comunitarie, di approfondimento sul patrimonio storico-turistico dei diversi territori e i corsi per l'avvio di microimprese vedono, infatti, la partecipazione, tra altri/e utenti, anche di circa 10.000 donne che dichiarano titoli di studio di livello superiore al secondario.

Giovanna Grenga – Miur  
g.grenga@istruzione.it

## Donne e mobilità: i dati di genere nelle azioni di mobilità Leonardo da Vinci

- La chiusura delle azioni di mobilità finanziate nelle annualità 2007 e 2008 rende oggi possibile una lettura di genere della partecipazione al programma Leonardo da Vinci. I numeri testimoniano una partecipazione femminile generalmente superiore a quella maschile, in tutte e tre le diverse tipologie di destinatari: persone in formazione professionale iniziale (Ivt); persone disponibili sul mercato del lavoro, inoccupati/e, diplomati/e e laureati/e (Plm); professionisti/e della formazione, docenti, formatori/trici, tutor, responsabili della formazione (Vetpro).

Nella categoria Ivt le donne che hanno usufruito di una borsa di mobilità sono state 2.728 (60,5%) su un totale di 4.511 partecipanti. Anche nella seconda categoria (persone disponibili sul mercato del lavoro, Plm) prevalgono le giovani partecipanti: sono infatti 2.446 (66,6%) contro i 1.226 uomini (33,4%). Nella categoria Vetpro, invece, si registra una presenza femminile di poco superiore a quella maschile: su 1.263 partecipanti, le donne sono il 55,5%.

Se si volesse azzardare un'interpretazione, si potrebbe ipotizzare che, laddove il reclutamento dei partecipanti si rivolge ad un pubblico prevalentemente giovane (17-19 anni per gli Ivt e 24-29 anni per i Plm), nei confronti del quale si adottano criteri di selezione basati principalmente sulla motivazione e sul curriculum scolastico, le donne risultano più competitive dei compagni uomini. Quando, invece, ci si rivolge ad un target più adulto, di persone già occupate, come nel caso dei progetti Vetpro (45-55 anni), la propensione a partire delle donne appare più flebile, probabilmente per la difficoltà a conciliare impegni familiari e di lavoro. Non è, inoltre, da escludere l'incidenza, in questa categoria, del tasso di occupazione femminile, generalmente inferiore rispetto a quello maschile.

È infine interessante osservare come, rispetto alle regioni di provenienza, ai paesi europei di destinazione, nonché alla durata della permanenza all'estero, non si registri, nella mobilità Leonardo, alcuna reale differenza tra i generi.

Roberta Grisoni – Isfol  
r.grisoni@isfol.it

Tab. 1 Programma Leonardo da Vinci: partecipazione all'azione mobilità (annualità di selezione 2007 e 2008)

Tipologia destinatari/e	Maschi	%	Femmine	%	Totale
Ivt	1.783	39,5	2.728	60,5	4.511
Plm	1.226	33,4	2.446	66,6	3.672
Vetpro	562	44,5	701	55,5	1.263
<b>Totale</b>	<b>3.571</b>	<b>37,8</b>	<b>5.875</b>	<b>62,2</b>	<b>9.446</b>

Fonte: Agenzia nazionale Llp – Programma Leonardo da Vinci

## LA REGIONE PIEMONTE FINANZIA RETI DI SERVIZI INTEGRATI PER L'ASSISTENZA FAMILIARE

**L'iniziativa Fse prevede la validazione delle competenze acquisite dalle assistenti familiari in ambito lavorativo**

La Regione Piemonte, nell'ambito delle attività volte a sostenere l'aumento e la qualificazione dell'occupazione femminile contenute nel quadro di programmazione del Programma operativo regionale del Fondo sociale europeo 2007-2013, ha finanziato la realizzazione di servizi integrati nell'area dell'assistenza familiare mediante la costituzione di specifiche reti territoriali. Le risorse messe inizialmente a disposizione erano pari a 2.129.380 euro; con D.D. 13 aprile 2011, n. 215, sono stati selezionati 8 progetti per complessivi 2.018.085 euro.

Per l'attuazione dell'intervento si prevede, in particolare, la creazione di reti istituzionali con la regia delle amministrazioni provinciali di riferimento e di reti più operative di sportelli provinciali o sub-provinciali, ubicati preferibilmente presso i Centri per l'impiego, nei quali coinvolgere i soggetti che a vario titolo operano nell'ambito dell'assistenza familiare (gli enti gestori dei servizi socio-assistenziali, gli enti di



formazione, gli enti accreditati per l'orientamento, le agenzie per il lavoro, le parti sociali datoriali e sindacali, ecc.). Tali sportelli si configurano come strumenti operativi di contatto con l'utenza. Non solo svolgono attività di accoglienza e di informazione, ma erogano anche altri servizi, finalizzati all'attivazione del rapporto di lavoro. Tra questo tipo di servizi merita di essere evidenziata, in particolar modo, la promozione della qualificazione delle assistenti familiari, volta ad assicurare un percorso di crescita professionale, anche attraverso la rilevazione e la validazione delle competenze non formali acquisite in ambito lavorativo, e l'orientamento verso specifiche attività formative disponibili sul territorio.

Rita Arcese – **Tecnostruttura**  
occupazione@tecnostruttura.it

## Politiche per la conciliazione e ruolo della formazione

Una panoramica delle iniziative di conciliazione in azienda finanziate dalla legge 53/2000

Le politiche per la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita in Italia si fondano da un lato sulla norma che ha introdotto nel nostro ordinamento il concetto di conciliazione, la legge 8 marzo 2000 n. 53, e dall'altro sull'esperienza pionieristica di alcune aziende e amministrazioni locali che hanno risposto, già prima della legge, alle giuste richieste di servizi e/o flessibilità dei propri dipendenti.

La legge 53 del 2000 presenta aspetti di forte sperimentazione ed è stata immaginata dal legislatore come uno strumento al servizio della conciliazione, che incide su diversi ambiti: quello familiare, introducendo i congedi parentali e il sotteso obiettivo di favorire una più equa distribuzione dei carichi di cura nella coppia; quello aziendale, incentivando progetti di flessibilità organizzativa in azienda (degli orari e della produzione) a favore di chi ha figli piccoli o altri carichi di cura; quello territoriale, definendo piani-orari delle città per offrire servizi in orari compatibili con quelli di aziende, uffici e scuole.

Lo sviluppo di una cultura della conciliazione consapevole dei vantaggi derivanti dal miglioramento della qualità di vita

di padri e madri che lavorano può essere favorito da progetti che vedono cooperare aziende, parti sociali, amministrazioni, cittadini, servizi pubblici e privati, organizzazioni no-profit. L'articolo 9 della legge finanzia parte degli interventi di sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro, con misure dirette sia a lavoratori dipendenti (art. 9 comma 1), che a imprenditori, liberi professionisti e lavoratori autonomi (art. 9 comma 3). Il 90% delle risorse è riservato ad aziende che intendono realizzare: a) nuovi sistemi di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (ad es. part-time reversibile, telelavoro, lavoro a domicilio, banca delle ore, orario concentrato, job-sharing nei ruoli dirigenziali, orario flessibile in entrata o in uscita, su turni e su sedi diverse, ecc.); b) programmi e azioni per il reinserimento di lavoratori e lavoratrici dopo congedi parentali di almeno 60 giorni; c) servizi innovativi realizzati anche da aziende consorziate. Il 10% residuo finanzia progetti che prevedono la sostituzione (per un massimo di 12 mesi) dell'imprenditore e del lavoratore autonomo con una figura dai requisiti professionali adeguati, per esigenze

connesse alla genitorialità. La selezione dei progetti è effettuata da una commissione tecnica di valutazione istituita dal Dipartimento delle politiche per la famiglia, incaricato dell'attuazione dell'art. 9 a partire dal 2007 (in precedenza la norma è stata gestita dal Ministero del lavoro). Dal 2001 a luglio 2011 sono stati finanziati 820 progetti su 1.475 presentati (pari al 55,6%), per un totale di circa 51 milioni di euro (cfr. tab. 1). I programmi di reinserimento al lavoro dopo un'assenza di almeno 2 mesi, dovuta a congedi di maternità/paternità o parentali (o ad altri motivi di cura familiare), consistono principalmente in interventi di formazione e aggiornamento tesi a garantire il rientro almeno nelle stesse mansioni e nella medesima unità produttiva dei lavoratori/trici, nonché a eliminare le condizioni di svantaggio in cui viene a trovarsi chi si è assentato dal lavoro per un tempo medio-lungo. I percorsi formativi proposti sono per lo più personalizzati e prevedono spesso un accompagnamento/tutoraggio in azienda da parte di colleghi e/o risorse esterne. Il fine ultimo è quello di aggiornare le competenze tecnico-professionali in termini di metodologie, strumenti, procedure e di trasferire eventuali nuove conoscenze professionali utili a proseguire la propria attività in azienda. Al corso di formazione vero e proprio si accompagnano talvolta altre azioni che completano l'azione formativa, come il supporto psicologico e motivazionale (counselling, coaching)

*Tab. 1 Progetti ex art. 9, L. 53/2000*

Annualità	Progetti presentati	Progetti approvati	Finanziamento €
2001	34	13	432.613,80
2002	86	39	4.360.627,23
2003	94	47	3.216.700,21
2004	128	67	2.272.724,57
2005	157	52	3.962.459,44
2006	205	99	6.288.549,44
2007	232	142	8.702.702,27
2008	287	224	13.617.839,79
2009*	73	54	2.603.789,78
2011**	179	83	5.538.236,61
<b>totale</b>	<b>1.475</b>	<b>820</b>	<b>50.996.243,14</b>

Fonte: elaborazione Isfol su dati Dpf e Mlps.

\*Dati riferiti ai soli progetti presentati alla scadenza di febbraio 2009: la misura è stata sospesa in attesa del Regolamento di attuazione della norma (dic. 2010).

\*\*Dati riferiti alla sola scadenza di luglio 2011, in quanto alla chiusura del pezzo non era ancora terminata la valutazione delle proposte pervenute a novembre 2011.

e l'orientamento (bilancio di competenze), ammissibili nei limiti in cui risultino strettamente necessarie a specifiche esigenze dei/delle beneficiari/e.

Tiziana Lang – Isfol  
t.lang@isfol.it

## Riferimenti

a cura di Orsola Fornara e Elena Viscusi – Mlps

### Percorsi di approfondimento

■ **Cirsde**

[www.cirsde.unito.it](http://www.cirsde.unito.it)

Centro interdisciplinare di ricerche e studi delle donne presso l'Università di Torino.

■ **Ingenere.it**

[www.ingenere.it](http://www.ingenere.it)

Rivista on line di informazione, approfondimento e dibattito su questioni economiche e sociali analizzate in una prospettiva di genere

■ **Isfol**

*Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità (I libri del Fondo sociale europeo, 2011)*

*Donne e professioni: caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali (I libri del Fondo sociale europeo, 2011)*

*Perchè non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro (I libri del Fondo sociale europeo, 2010)*

*Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010. Scenari di un biennio di crisi (Studio, 2011)*  
(tutti i testi sono disponibili nel catalogo Isfol: [www.isfol.it](http://www.isfol.it))

*Un approccio comparato alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (Focus 2/2011)*  
([www.isfol.it](http://www.isfol.it), sezione Focus)

■ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**

- *Conciliazione vita-lavoro. Politiche, servizi e strumenti (Fop. serie ordinaria, n. 3-4, 2011)*  
([www.lavoro.gov.it/Europalavoro](http://www.lavoro.gov.it/Europalavoro), sezione Prodotti editoriali)

■ **Mlps, Dip. pari opportunità, Sodalitas, Aidaf,**

- **Aidda, Imponta Etica, Ucid, Ufficio Consigliera nazionale di parità**  
*Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro*  
([www.cartapariopportunita.it/contenuti/home.aspx](http://www.cartapariopportunita.it/contenuti/home.aspx))

■ **Rete pari opportunità**

- [www.retepariopportunita.it](http://www.retepariopportunita.it)  
*Testata telematica del Dipartimento per le pari opportunità per l'informazione e divulgazione delle tematiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche cofinanziate dai fondi strutturali europei*

■ **Ufficio della consigliera nazionale di parità**

- [www.lavoro.gov.it/consigliernazionale](http://www.lavoro.gov.it/consigliernazionale)

■ **Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro**

[www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/comitatoNazionaleParita/](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/comitatoNazionaleParita/)

## La consultazione pubblica sul futuro del programma Lifelong Learning

Questi i temi indagati: obiettivi, campo di applicazione, attività, gestione e informazione, interazione con altri programmi e finanziamenti

Nel settembre 2011 la Commissione europea ha diffuso i risultati della consultazione pubblica sulla futura generazione di programmi di istruzione, formazione, gioventù. Più di 8.700 le risposte ricevute: ecco cosa è emerso in relazione al Programma Lifelong Learning.

**Principali obiettivi:** si chiedeva se gli obiettivi proposti per il futuro (rendere apprendimento permanente e mobilità una realtà; migliorare qualità/efficienza di istruzione/formazione; promuovere equità, coesione sociale, cittadinanza attiva; promuovere creatività, innovazione, imprenditorialità) fossero rilevanti. La grande maggioranza li ha considerati tali; ulteriori commenti hanno evidenziato la necessità di un obiettivo per l'occupabilità giovanile (adeguando l'istruzione alle esigenze del mercato del lavoro), di maggiore attenzione alla sostenibilità ambientale e, in minor misura, di promozione/riconoscimento dell'apprendimento informale.

**Campo di applicazione:** per oltre il 90% degli intervistati anche il futuro programma dovrà coprire l'intero apprendimento permanente. Il 70% ritiene inoltre che debba essere aperto ai paesi extracomunitari (circa il 23% non condivide), vista la loro crescente importanza nel mondo economico-politico.

**Attività (mobilità, cooperazione, attività di supporto alle politiche):** si chiedeva un parere sulla rilevanza futura delle attuali attività Llp. Gli intervistati hanno attribuito maggiore valore alla mobilità, cui seguono partenariati, progetti di cooperazione e reti.

Il 65,2% ritiene che sviluppo personale/professionale dei partecipanti e cooperazione tra istituzioni/organizzazioni debbano essere gli obiettivi principali della mobilità. I gruppi target più rilevanti sono risultati: insegnanti, formatori e personale; seguono studenti/tirocinanti dell'istruzione superiore e studenti/tirocinanti/apprendisti nella formazione professionale. La mobilità degli adulti è stata meno supportata. Si chiedeva anche di classificare alcune possibili azioni future per favorire la mobilità; due i fattori evidenziati da oltre la metà degli intervistati: il livello di sovvenzione per gli individui e il riconoscimento formale dei periodi all'estero.

In merito allo scopo principale dei futuri progetti di cooperazione, è emerso un forte interesse alla promozione di

approcci innovativi e allo sviluppo di metodi educativi comuni. Per il sostegno alle politiche, questi gli aspetti più rilevanti: diffusione/valorizzazione di buone prassi a livello Ue; reti di professionisti/esperti; sviluppo/implementazione di strumenti Ue per trasparenza e trasferibilità delle competenze.

**Attività trasversali (promozione del multilinguismo):** gli obiettivi più sostenuti sono facilitare la mobilità degli studenti (64,4%) e promuovere le competenze interculturali (54,6%).

**Gestione, informazione e comunicazione:** è stata da tutti sostenuta un'ulteriore semplificazione delle procedure gestionali. La maggioranza ritiene poi che la denominazione del programma debba rimanere *Lifelong Learning Programme*, sottolineando l'importanza di mantenere un nome conosciuto, mentre tra le misure per garantire diffusione/valorizzazione dei risultati, sono stati evidenziati il sostegno finanziario ad hoc e l'obbligo di un piano di diffusione. È stato anche chiesto di valutare l'efficienza dei meccanismi di informazione/comunicazione secondo una scala 1-8 (1=molto efficiente): i siti web risultano il canale più appropriato (2,4), seguiti da pubblicazioni/conferenze (3,9 entrambi), tv/radio/pubblicità (4,3), media (4,4), campagne nazionali (4,7), premi/marchi (5,2).

**Interazione con altri programmi per l'istruzione e formazione** (ad es. Gioventù in azione o Erasmus Mundus): il 51% degli intervistati ritiene che il futuro programma debba continuare ad essere attuato separatamente, ma con un approccio più integrato. Il 56% ritiene inoltre che gli altri fondi/programmi europei che sostengono obiettivi analoghi (ad es. il Fse) potrebbero finanziare attività complementari al futuro programma Llp, mentre il 18% crede che possano sostenere attività simili.

**Finanziamento:** sebbene considerato già adeguato o molto soddisfacente (31,5%), la proposta generale è quella di incrementare le risorse con percentuali diverse in relazione all'importanza delle azioni proposte.

Per eventuali approfondimenti: [http://ec.europa.eu/education/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/index_en.htm)

Monica Lippolis – Mlps  
mlippolis@lavoro.gov.it

## Politiche e modelli di intervento a supporto del rafforzamento delle conoscenze e competenze dei lavoratori autonomi

Una ricerca del Ministero del lavoro e dell'Isfol  
per sostenere la crescita professionale dei lavoratori autonomi

Il Ministero del lavoro, con il supporto tecnico-scientifico dell'Isfol, sta realizzando un'indagine quali-quantitativa volta ad individuare strumenti di intervento e sostegno per lo sviluppo e l'aggiornamento continuo delle competenze professionali dei lavoratori autonomi. Questo particolare segmento di lavoratori è stato scelto perché meno sostenuto dalle politiche pubbliche che, come noto, si concentrano per la maggior parte sul personale dipendente e sulle imprese. Mentre infatti questi dispongono di strumenti diversificati, come le risorse delle norme nazionali (legge 236/93 e 53/00), nonché dei fondi paritetici interprofessionali e del Fondo sociale europeo, i lavoratori autonomi hanno di fatto a disposizione solo quest'ultima linea di finanziamento, e spesso con modalità o iniziative non adeguate al loro effettivo fabbisogno professionale. Per alcuni profili più strutturati, gli ordini professionali dettano delle strategie di aggiornamento (come ad esempio, nel settore sanitario, l'Ecm, ovvero l'educazione continua in medicina) e organizzano talora attività di formazione: si tratta tuttavia di esperienze limitate a poche categorie.

La ricerca in corso prevede quattro linee di attività. La prima, conclusa nel 2011, è consistita nella definizione puntuale del target e quindi nell'identificazione delle categorie di lavoratori

autonomi da includere nell'indagine. È stata realizzata sulla base di un'analisi delle banche dati statistiche e documentali sull'argomento. La seconda linea, terminata nel febbraio 2012, è consistita nella realizzazione e successiva analisi di 30 interviste a figure decisionali di associazioni di rappresentanza di alcune categorie autonome: le interviste hanno riguardato sia ordini professionali, regolamentati e non, sia associazioni di categoria imprenditoriale. La terza linea di attività riguarda la realizzazione di 12 focus group con lavoratori autonomi delle diverse categorie, attraverso i quali si intende analizzare gli atteggiamenti rispetto ai processi di aggiornamento, nonché avanzare le prime ipotesi di intervento a supporto della loro crescita professionale. L'ultima e quarta linea consiste nella realizzazione di 15.000 interviste con la metodologia Cati (*Computer assisted telephone interview*). L'ampiezza del campione consentirà di elaborare le informazioni sia su base macroterritoriale, sia rispetto ad alcune famiglie di professioni autonome, in modo da identificare e segmentare i potenziali intereventi più appropriati.

*Davide Premutico – Isfol*  
**d.premutico@isfol.it**





## IL PATTO PER LE POLITICHE ATTIVE 2012 FIRMATO DA REGIONE LOMBARDIA E PARTI SOCIALI

La concertazione regionale sugli ammortizzatori sociali in deroga e le politiche attive del lavoro è stata, negli ultimi tre anni, il fulcro dell'azione di contrasto alla crisi nel mercato del lavoro italiano. I modelli, le azioni, gli attori sono piuttosto multiformi, e i risultati significativi sono stati ottenuti attraverso modalità e impostazioni notevolmente diverse tra loro. Indubbiamente uno dei laboratori più interessanti e innovativi è quello messo in atto da Regione e parti sociali in Lombardia, dove il mercato del lavoro è stato attraversato da grandi trasformazioni che hanno avuto ripercussioni importanti sul sistema economico e sociale.



Ciò ha richiesto il rafforzamento della responsabilità dei protagonisti del mercato del lavoro affinché la maggiore flessibilità non si traducesse in precarietà, a danno della vita lavorativa delle persone. L'estensione della rete di protezione sociale combinata con politiche attive del lavoro che forniscano opportunità di qualificazione e di impiego in tutte le fasi della vita attiva è la priorità che la Regione si è data insieme alle parti sociali, con un patto firmato a fine dicembre 2011.

Risorse e strumenti sono finalizzati ad una maggiore efficacia delle politiche attive, attraverso la valorizzazione degli accordi sindacali aziendali, affinché tali politiche non vengano realizzate o percepite come un mero obbligo normativo, ma rivestano valore e centralità per le imprese e i lavoratori.

Lo strumento principale del modello lombardo di politiche attive è la dote, basata su un modello integrato di servizi personalizzati e orientati alla ricollocazione, riqualificazione ed autoimprenditorialità, che si conferma prioritario per l'attuazione di interventi dalle finalità diverse, ma per i quali sono fondamentali la personalizzazione delle azioni e la libertà di accesso alla rete dei servizi.

L'Accordo quadro sugli ammortizzatori sociali in deroga del 6 dicembre 2011 ha preceduto il Patto sulle politiche attive e prevede, anche per il 2012, una continuità di protezione sociale dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro con unità produttive o operative del territorio lombardo colpiti da cessazioni e

sospensioni dell'attività produttiva. Cinque sono le linee di intervento previste dall'Accordo quadro:

- la dote: diversi strumenti, compreso il sostegno all'autoimprenditorialità, sono a disposizione per la ricollocazione dei lavoratori o la loro permanenza nell'azienda attraverso un percorso di riqualificazione;
  - l'ottimizzazione delle risorse pubbliche anche attraverso l'apporto di risorse delle imprese, degli enti bilaterali e dei fondi interprofessionali: le parti sociali si impegnano a sviluppare e consolidare sperimentazioni d'integrazione con i fondi interprofessionali;
  - il supporto ai percorsi di riqualificazione e ricollocazione qualitativi attraverso: attività di rete per la condivisione dei bisogni di competenze del mercato del lavoro locale e lo sviluppo del dialogo e dell'integrazione tra gli interlocutori coinvolti; la valorizzazione dei contenuti degli accordi aziendali per sostenere un sistema integrato efficace e finalizzato all'occupazione; la valutazione di buone pratiche territoriali;
  - l'attuazione delle politiche attive e l'efficacia dei risultati conseguiti saranno inoltre sostenuti attraverso: la valutazione degli operatori; la messa a disposizione dei dati sulle attività riconducibili ai fondi interprofessionali e enti bilaterali che si realizzeranno in Lombardia in aziende che usufruiscono degli ammortizzatori in deroga; la condivisione dei dati sull'uso degli ammortizzatori e delle politiche attive;
  - la sperimentazione di specifici modelli di intervento su crisi aziendali di particolare rilevanza, per spostare il focus dalla crisi alla ricollocazione delle persone e dalla dimensione aziendale a quella territoriale.
- Gli accordi sindacali aziendali svolgono quindi un ruolo fondamentale per la responsabilizzazione delle parti coinvolte nel concertare ed indirizzare l'efficacia delle politiche attive connesse agli ammortizzatori, ed è questo, insieme alla peculiarità dello strumento della dote, l'aspetto più interessante del Patto per le politiche attive realizzato nella Regione.

Francesco Lauria – Cisl  
francesco.lauria@cisl.it

## Romed, programma europeo di formazione per i mediatori interculturali

Consiglio d'Europa e Commissione europea promuovono percorsi formativi per migliorare i servizi di mediazione in favore delle comunità rom

**R**omed è un'azione comune del Consiglio d'Europa e della Commissione Europea nata nel gennaio 2011, a seguito della Dichiarazione di Strasburgo sui Rom, per accrescere la qualità e l'efficacia del lavoro di mediatori, assistenti e facilitatori, attraverso l'offerta di ulteriori abilità, strumenti e modelli formativi.

Il termine *Rom* usato dal Consiglio d'Europa si riferisce a Rom, Sinti, Kalé e gruppi europei simili, compresi i Caminanti e i gruppi orientali Dom e Lom, e include una molteplicità di altri gruppi, compresi coloro che si identificano come *Nomadi*.

La mediazione è una delle misure impiegate in Europa per superare le disuguaglianze che i Rom affrontano nell'accesso al lavoro, ai servizi sanitari e a un'educazione di qualità. Essa consiste nell'impiego di persone con un bagaglio culturale rom, provenienti dalle comunità locali o che ne abbiano una buona conoscenza, per svolgere il ruolo di mediatori tra Rom e istituzioni pubbliche.

La situazione ed i bisogni delle comunità rom nei vari paesi differiscono per molti aspetti, così come differenti sono la terminologia usata, lo status ed il profilo professionale, nonché il tipo di formazione dei mediatori. La situazione particolare dei Rom migranti verso altri paesi solleva inoltre nuove diverse problematiche.

Il programma Romed non sostituisce né duplica i programmi di formazione locali e nazionali, ma li completa, fornendo strumenti e metodologie supplementari e contribuendo allo sviluppo delle competenze dei mediatori. Esso, inoltre, assisterà alcuni paesi nella creazione di programmi formativi.

Premesso quindi che Romed non crea nuovi mediatori, ma si focalizza sui mediatori che già lavorano, rinforzandone le competenze e i metodi di lavoro, va sottolineato che diverse iniziative di formazione sono state lanciate con successo a partire dal marzo 2011 in Bulgaria, Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Moldavia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Serbia, Slovacchia, Spagna, Turchia, Ucraina, Ungheria, così come in Kosovo<sup>1</sup>. Sono già stati formati più di 500 mediatori, pur a fronte di oggettive difficoltà ad attivare quasi contemporaneamente in molti paesi un programma nuovo e destinato ad un gruppo professionale spesso non organizzato né riconosciuto come

tale. Attualmente questi mediatori stanno svolgendo il semestre di attività pratiche sotto la supervisione e con l'assistenza di gruppi di supporto organizzati in ogni paese.

Il nuovo curriculum, che mira a promuovere una mediazione interculturale efficace, ha dato prova di essere adeguato alle esigenze dei mediatori. Per quanto sia precoce, nella fase attuale, una valutazione di impatto della mediazione tra le comunità rom, le istituzioni pubbliche e le autorità locali, si registrano tuttavia risposte positive da parte dei soggetti coinvolti. Il programma pone particolare attenzione alla partecipazione delle donne: la mediazione sanitaria, in particolare, consente loro di rappresentare la comunità e di migliorarne le condizioni di salute, rafforzando così il proprio ruolo.

Parallelamente, il Consiglio d'Europa sta realizzando una banca dati dedicata ai diversi aspetti della mediazione romani. Essa include una sezione "successi ed errori nella mediazione", archivio delle pratiche europee di mediazione.

Il programma Romed promuove l'autentico mediatore interculturale che ha una buona conoscenza dei codici culturali della comunità e delle istituzioni, è imparziale, teso a migliorare la comunicazione, la cooperazione e l'assunzione di responsabilità delle parti, coinvolgendole attivamente in un processo di cambiamento. Un aspetto importante del programma Romed è la promozione di un Codice europeo di comportamenti per mediatori, strumento chiave per la loro protezione e per aumentare la qualità dei servizi. Un primo testo, ispirato dall'esperienza nei vari paesi, sarà sottoposto ai partecipanti al programma per una loro valutazione.

La prima sessione di formazione in Italia è stata organizzata a Roma ad aprile 2011 in cooperazione con l'Unar (Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali), un'ulteriore sessione è stata organizzata a Salerno nell'ottobre successivo, in cooperazione con la Caritas, mentre la prossima, prevista per febbraio 2012, sarà dedicata alla valutazione del programma formativo, compresa la parte pratica. I mediatori che partecipano al programma Romed potranno partecipare alla rete europea dei mediatori e a visite di studio nei paesi che aderiscono al programma.

Aurora Ailincăi – Consiglio d'Europa  
aurora.ailincăi@coe.int

<sup>1</sup> Ogni riferimento al Kosovo, inteso come territorio, istituzioni o popolazione, deve essere inteso in piena aderenza con la risoluzione del Consiglio di sicurezza delle Nazioni unite 1244 e senza pregiudizio sullo status del Kosovo.

## A regime l'istruzione e formazione professionale regionale

Chiusa la sperimentazione, si avvia il canale alternativo all'istruzione

Negli ultimi anni abbiamo assistito a profonde modifiche del sistema educativo e, in primis, del secondo ciclo: oltre al canale dell'istruzione (licei, istituti tecnici e istituti professionali di Stato), è cambiato il parallelo e alternativo canale dell'istruzione e formazione professionale (Iefp), a titolarità regionale, che sta affrontando il delicato passaggio della messa a regime e che, rispetto al più consolidato sistema di istruzione, ha dovuto superare ostacoli dovuti alla scarsa visibilità e conoscenza da parte dell'utenza.

Prefigurata nella legge Moratti del 2003 e avviata sperimentalmente a ridosso della sua emanazione (l'accordo data giugno 2003), la Iefp in otto anni di sperimentazione si è conquistata una propria dignità, dimostrata non solo dai numeri dei frequentanti, che passano dalle poche migliaia delle prime sperimentazioni ai circa 170.000 iscritti nel 2009-2010, ma anche dagli alti livelli di occupazione in esito, in controtendenza rispetto alle altre filiere formative. Un'indagine Isfol (giugno 2011) rileva, infatti, che i tempi per il primo inserimento lavorativo sono brevi: circa il 50% degli allievi lavora a fine percorso, e nel 64% dei casi avendo un'occupazione coerente, in parte o in tutto, con il percorso formativo.

In sintesi, i percorsi hanno funzionato bene come canale professionalizzante, sia per i giovani iscritti per spinta vocazionale, sia per quelli che, dopo insuccessi nell'istruzione, li hanno scelti come ultima spiaggia.

Dall'anno scolastico-formativo 2011-2012 quanto realizzato sperimentalmente sui territori è stato messo a sistema: gli accordi, siglati il 27 luglio 2011 in Conferenza Stato-Regioni e in Conferenza unificata, hanno concluso la sperimentazione e avviato un canale educativo di pari dignità e alternativo all'istruzione, rivolto ai giovani che vogliono quanto prima cominciare a lavorare.

Nello specifico, l'accordo in Conferenza unificata collega le figure di riferimento per l'offerta formativa del sistema di Iefp alle aree professionali, in modo da disporre di riferimenti omogenei a livello nazionale per il mondo economico e delle professioni. L'accordo Stato-Regioni disciplina, invece, il passaggio al nuovo ordinamento dei percorsi di Iefp: istituisce il Repertorio nazio-

nale dell'offerta di Iefp, definendone i criteri di aggiornamento; individua 21 figure di riferimento per i percorsi triennali e quadriennali e descrive, in termini di standard formativi minimi di competenze tecnico-professionali, processi e attività di lavoro; descrive gli standard formativi minimi delle competenze di base, tenendo conto delle competenze chiave del cittadino e di quelle riferibili agli assi culturali dell'obbligo di istruzione; adotta infine i modelli di attestato finale di qualifica e diploma professionali e quelli di certificazione intermedia che garantiscono il passaggio tra sistemi in caso di interruzione dei percorsi. Con l'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012 è stata istituita un'ulteriore figura nazionale triennale, l'operatore del mare e delle acque interne, ed è stata aggiornata quella dell'operatore del benessere, indirizzo estetica, portando il repertorio a 22 figure di riferimento nazionale per i percorsi triennali e 21 per quelli quadriennali di Iefp. L'accordo definisce anche l'aggiornamento triennale del Repertorio, al fine di mantenere uno stretto collegamento con le esigenze del mercato del lavoro.

Si tratta, dunque, di un vero e proprio sistema nazionale di riferimento per definire i sistemi regionali, risultato di un'impegnativa collaborazione tra Regioni e Province autonome e i Ministeri del lavoro e dell'istruzione, che hanno lavorato in un apposito tavolo tecnico. Esso è attualmente impegnato sia nel definire i pochi tasselli ancora mancanti per attuare il Capo III del d.lgs 226/2005 e sia nell'attuare l'articolo 9, comma 16, della l. 111/2011, che prevede una delega per raccordare il nuovo sistema di Iefp con le modifiche del sistema di istruzione secondaria superiore introdotte dalla l. 133/2008, anche modificando il Capo III del d.lgs. n. 226/2005. Tale delega è ancorata all'emanazione di un regolamento (un D.P.R. come previsto dall'art. 17 l. 400/1988), previa intesa in Conferenza unificata.

*Costanza Bettoni e Alessia D'Andrea – Tecnostruttura*  
**c.bettoni@tecnostruttura.it**  
**istruzione.formazione@tecnostruttura.it**

# La programmazione della politica di coesione 2014-2020

Anteprime sui nuovi regolamenti di Fondo sociale europeo e sul Programma Lifelong Learning

La Commissione europea ha presentato, a fine 2011, un pacchetto legislativo per il futuro della politica di coesione (2014-2020). Rispetto agli ambiti di applicazione, il Fondo sociale europeo dovrà focalizzarsi sul miglioramento delle opportunità occupazionali, la promozione dell'istruzione e dell'apprendimento permanente, il potenziamento dell'inclusione sociale e la lotta contro la povertà, nonché lo sviluppo delle capacità istituzionali della pubblica amministrazione. Il ruolo del Fse sarà rafforzato grazie a:

- lo stanziamento di una quota minima del bilancio destinato alle politiche di coesione corrispondente ad almeno 84 miliardi di euro (contro i 75 attuali), con soglie percentuali minime a seconda delle diverse categorie di regioni (25% nelle regioni meno sviluppate, 40% nelle regioni in transizione, 52% nelle regioni più sviluppate);

- la concentrazione delle risorse su un numero limitato di obiettivi e priorità di investimento, anche qui con quote di concentrazione diverse a seconda delle categorie di regioni, con l'obiettivo di migliorarne l'impatto e raggiungere la massa critica.

Un'importante novità è poi costituita dal focus specifico sul tema dell'inclusione sociale, per il quale il Fse è chiamato a destinare una quota minima di risorse (20%), nonché a prevedere la sperimentazione e l'applicazione di soluzioni innovative. Verrà, inoltre, incoraggiata la partecipazione delle parti sociali e delle organizzazioni non governative all'attuazione del Fse. Infine, proprio per agevolare l'accesso ai "piccoli" beneficiari, sono previste rilevanti novità sul fronte della semplificazione dei meccanismi di intervento (ad es. estensione delle spese forfetarie). I costi delle attrezzature collegate agli investimenti in capitale sociale e umano saranno finalmente ammissibili al Fse. Il sistema di governance sarà rafforzato, per consentire una migliore delivery delle stesse politiche. Ciò sarà reso possibile grazie ad una governance multilivello che comprende: il Quadro strategico della coesione (a livello Ue), il Contratto di partenariato (a livello nazionale), i Programmi operativi (a livello nazionale/regionale). In considerazione dell'ulteriore finalità, ovvero di un maggiore orientamento ai risultati, l'attuazione e l'efficacia della politica di coesione sarà, inoltre, subordinata alla presenza di alcune condizioni ex ante (condi-

zionalità). Il pacchetto legislativo sulla coesione è attualmente all'esame del Consiglio e del Parlamento europeo, in vista della sua adozione a fine 2012, così da consentire l'avvio dei Programmi operativi entro il 2014.

Altra novità del futuro periodo di programmazione è il programma Ue per istruzione, formazione, gioventù e sport denominato *Erasmus for all* che raggruppa e sostituisce i sette programmi esistenti<sup>1</sup>, anche di dimensione internazionale. Lanciato con la presentazione di un bozza di Regolamento il 23 novembre 2011, il programma dovrebbe aumentare l'efficienza, semplificare la presentazione delle domande di borse e ridurre duplicazione e frammentazione. La Commissione propone un incremento del 70% circa rispetto all'attuale bilancio settennale, che equivarrebbe a uno stanziamento di 19 miliardi di euro per il periodo 2014-2020.

*Erasmus for all* si concentrerà sul valore aggiunto Ue e sull'impatto di sistema e sosterrà tre tipi di azioni: 1. opportunità di apprendimento per i singoli, all'interno e fuori dall'Ue; 2. cooperazione istituzionale tra istituti d'istruzione, organizzazioni giovanili, imprese, autorità locali/regionali e ong; 3. sostegno alle riforme negli Stati membri per modernizzare i sistemi di istruzione e formazione e promuovere innovazione, imprenditorialità e occupabilità.

La struttura del nuovo programma ed i relativi aumentati investimenti consentiranno all'Ue di offrire a studenti, tirocinanti, giovani, docenti, operatori giovanili e altri soggetti, più opportunità di miglioramento delle competenze, di sviluppo personale ed ampliamento delle prospettive di lavoro. *Erasmus for all* promuoverà anche ricerca e insegnamento in materia di integrazione europea e sosterrà lo sport di base.

La proposta è attualmente all'esame del Consiglio (27 Stati membri) e del Parlamento europeo che prenderanno la decisione finale sul quadro di bilancio per il periodo 2014-2020.

Per eventuali approfondimenti:

[http://ec.europa.eu/education/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/index_en.htm);

<http://ec.europa.eu/education/erasmus-for-all>;

[http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/vassiliou](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/vassiliou)

Valentina Curzi e Monica Lippolis – Mlps  
[vcurzi@lavoro.gov.it](mailto:vcurzi@lavoro.gov.it); [mlippolis@lavoro.gov.it](mailto:mlippolis@lavoro.gov.it)

<sup>1</sup> Programma di apprendimento permanente (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig), Gioventù in azione, Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink e il programma di cooperazione bilaterale con i paesi industrializzati.

# La qualità del sistema di istruzione e formazione professionale

Il piano per l'Italia e gli ambiti di intervento del Ministero del lavoro e delle Regioni

La Raccomandazione Equavet (European quality assurance in vocational education and training) del 2009 prevede che gli Stati membri definiscano un approccio per il miglioramento dei sistemi di garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale (Ifp) a livello nazionale, utilizzando il quadro di riferimento – stabilito nella stessa Raccomandazione – da applicarsi sia a livello di sistema che di erogatori dell'Ifp. A livello nazionale, tale approccio si è sostanziato in un Piano nazionale per la garanzia di qualità del sistema di istruzione e formazione professionale, predisposto nel 2011 e condiviso da tutti gli attori istituzionali coinvolti: Ministero del lavoro, Ministero dell'istruzione, Regioni e Province autonome. A partire dalla valorizzazione della situazione esistente, a livello di sistemi nazionali e regionali e a livello di erogatori dell'Ifp, il Piano è stato elaborato pianificando gli interventi da realizzare in step successivi. Il contesto istituzionale sulla materia, che prevede un'attribuzione di compiti e responsabilità diverse a seconda delle istituzioni, caratterizza il nostro Piano, concepito individuando un quadro di riferimento comune con scelte e criteri omogenei e lasciando all'autonomia dei soggetti interessati le decisioni su ulteriori evoluzioni e declinazioni. Sulla base delle fasi contenute nel modello proposto dalla Raccomandazione – programmazione, attuazione, valutazione e revisione – il Piano specifica le azioni già intraprese o da intraprendere per ognuna di esse.

Per quanto attiene agli ambiti di attività di competenza del Ministero del lavoro e delle Regioni, diversi sono gli elementi costitutivi del Piano.

**Fasi di programmazione e attuazione:** la programmazione e attuazione dell'Ifp, le cui modalità di programmazione annuale e pluriennale, previste per legge, sono già in linea con quanto richiesto dalla Raccomandazione, dovrà prevedere interventi aggiuntivi per migliorare ulteriormente i sistemi esistenti, con una messa a regime entro fine 2012. Si tratta, a titolo puramente esemplificativo, di interventi per la definizione dei fabbisogni di formazione, per il riconoscimento, la convalida e la certificazione delle competenze, per la verifica e garanzia della qualità del sistema e dell'offerta formativa, ecc.

**Fasi di monitoraggio e valutazione.** L'accreditamento, come strumento centrale di garanzia della qualità del sistema, dovrà essere valorizzato e qualificato attraverso: l'introduzione

nella gestione delle attività da parte delle strutture formative regionali – prima in forma volontaria e successivamente vincolante – di modalità e criteri della garanzia di qualità, tra i quali lo strumento dell'autovalutazione; il rafforzamento dell'uso di indicatori di efficienza ed efficacia (livelli di abbandono, successo formativo, tasso di occupazione, soddisfazione dell'utenza) dell'attività svolta, nonché la sperimentazione di forme di valutazione esterna. Ciò implica l'individuazione di un nuovo modello di accreditamento entro il 2012 e la sua messa a regime entro il 2013.

Lo strumento per la valutazione della qualità dei sistemi regionali, preparato dall'Isfol, prevede una selezione di criteri e indicatori da utilizzare a cura di ogni sistema e dovrà essere rafforzato e messo a regime in tutte le Regioni entro fine 2013.

Gli strumenti per la rilevazione degli esiti dei processi formativi, in termini di inserimento o sviluppo professionale dei formati, dovranno essere introdotti in maniera sistematica e messi a regime a livello nazionale entro inizio 2013.

Un nucleo comune di indicatori di sistema, come riferimento a livello nazionale, regionale e locale per monitorare i progressi del sistema, dovrà essere definito entro giugno 2012 e messo a regime entro fine 2013.

Infine, le diverse esperienze di monitoraggio e valutazione in atto nelle singole Regioni richiedono modalità di avvio e messa a regime differenziate tra Regione e Regione, a seconda delle esigenze dei sistemi locali. Si tratta di esperienze relative a: valutazione esterna delle attività formative dei centri di formazione, sistemi di rating per la valutazione delle sedi accreditate e degli operatori, sistema a crediti, carta di qualità dell'offerta formativa, marchi di qualità per le strutture scolastiche e formative.

Valentina Curzi – Mlps  
vcurzi@lavoro.gov.it

# La cooperazione euromediterranea per la formazione e il lavoro

Proseguono le attività del progetto di cooperazione: la visita della delegazione israeliana

Nell'ambito del progetto *Centro per la cooperazione euromediterranea. Un network per lo sviluppo dei sistemi di formazione e lavoro* si è svolta a Roma, il 21 e 22 settembre scorsi, la visita di studio di funzionari del Ministry of Industry, Trade and Labor (Moital) di Israele. Si tratta della quarta visita di studio organizzata nell'ambito delle attività del progetto, finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e realizzato congiuntamente con l'Isfol: due precedenti visite si sono svolte nel 2010 con il coinvolgimento di funzionari di Israele e della Tunisia, mentre nel giugno del 2011 è stata ospitata una delegazione del Marocco. I due giorni di confronti e scambi rientrano in quella cooperazione in materia di Vocational education and training (Vet) prevista dalla dichiarazione congiunta sottoscritta nel febbraio 2010 tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali italiano e il Moital. L'obiettivo era approfondire la conoscenza del sistema della formazione e del lavoro nel nostro paese e favorire la conoscenza e la comprensione delle metodologie e degli strumenti per la definizione del Quadro europeo delle qualifiche (Eqf), nella prospettiva della costruzione di un Quadro nazionale delle qualifiche (Nqf) israeliano.

Nel corso della prima giornata di lavoro, presso l'Isfol, sono stati illustrati gli obiettivi istituzionali e gli ambiti in cui opera l'istituto e il quadro generale del sistema italiano d'istruzione e formazione professionale. È seguita la presentazione delle finalità del progetto, che consistono nel rafforzamento della cooperazione in materia di sistemi di formazione e lavoro fra il Ministero del lavoro, le regioni italiane e i paesi del Mediterraneo, nonché le principali iniziative finora realizzate, ovvero le visite di studio, il laboratorio tematico *Valore del territorio e nuove opportunità di formazione e lavoro nel Mediterraneo* (Bari, ottobre 2010) e il bollettino telematico quadrimestrale *Med News*.

Molta attenzione è stata dedicata alla metodologia, alla struttura, ai concetti chiave e alle prospettive del Quadro europeo delle qualifiche (Eqf), con particolare riferimento all'esperienza italiana. Al Quadro nazionale delle qualifiche ha dedicato il proprio intervento la European Training Foundation, istituzione con cui l'Isfol collabora stabilmente proprio nell'ambito di questo progetto, che ha illustrato in generale il lavoro realizzato sui quadri nazionali delle qualifiche nei paesi del Mediterraneo ed ha presentato due esempi specifici (Scozia e Croazia), che possono servire da riferimento per la costruzione

di un quadro nazionale delle qualifiche israeliano.

Nella seconda giornata, presso il Ministero del lavoro, la delegazione israeliana ha illustrato le caratteristiche del proprio sistema di istruzione e formazione professionale, mentre per l'Italia sono stati illustrati il Piano nazionale per la qualità dell'istruzione e della formazione e l'approccio metodologico per la costruzione del quadro delle qualifiche, con particolare riferimento a specifiche esperienze regionali. Sono intervenuti, infatti, funzionari delle Regioni Lombardia ed Emilia-Romagna che hanno presentato esperienze territoriali virtuose in materia di istruzione e formazione professionale. A chiusura dei lavori sono stati definiti gli ambiti di interesse comune in materia di Vet, sui cui proseguire la cooperazione tra i due paesi: studi e ricerche; sostegno alla creazione di un Nqf (National qualification framework) israeliano; supporto nella ricerca di partner italiani per la definizione della filiera professionale e dei percorsi formativi nel campo dell'estrazione e distribuzione del gas naturale, data la presenza di importanti giacimenti lungo le coste israeliane e data l'avanzata esperienza dell'Italia in questo campo.

Anna Tito – Isfol  
a.tito@isfol.it



## FORMAZIONE ALTERNATIVA IN GERMANIA PER FRENARE GLI ABBANDONI

Il numero di allievi e allieve che abbandonano i percorsi formativi senza conseguire il titolo è raddoppiato negli ultimi 10 anni, arrivando al 25%. Per migliorare le opportunità di questi allievi nella prosecuzione della formazione o nel mercato del lavoro la regione tedesca del Mecklenburg-Vorpommern ha introdotto *Produktives Lernen* come elemento essenziale di una transizione flessibile, durante la quale gli allievi possono acquisire, in almeno 2 fino ad un massimo di 4 anni scolastici, il titolo più adatto a loro. *Produktives Lernen* è un tipo di formazione che sostituisce le lezioni tradizionali negli ultimi anni di corso. La completa riorganizzazione dei percorsi, metodi di insegnamento sviluppati appositamente, un'elevata frequenza di attività pratiche, l'istituzione di specifici laboratori e una formazione professionale biennale per i docenti sono le chiavi per aumentare i casi di successo. L'iniziativa, finanziata dal Fondo sociale europeo, è stata sperimentata in 6 scuole a partire dal 2005, e dal 2008 è stata estesa ad altre 19 sedi. Per saperne di più, consultare il sito regionale alla pagina: [www.bildung-mv.de/de/schule/entwicklung/produktives\\_lernen](http://www.bildung-mv.de/de/schule/entwicklung/produktives_lernen)

## FORMAZIONE ICT SU MISURA PER LE PERSONE ANZIANE

L'Ecdl (European Computer Driving Licence Foundation) e la Age Platform Europe hanno avviato, in qualità di componenti della Coalizione per l'anno europeo per l'invecchiamento attivo e la solidarietà tra le generazioni, una collaborazione per lo sviluppo delle competenze in materia di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ict). In particolare, sarà realizzata una nuova versione del programma di introduzione alle ict EqualSkills, tarata sulle esigenze delle persone anziane. EqualSkills è un programma per lo sviluppo delle competenze ict che punta a rimuovere il timore nei confronti delle nuove tecnologie attraverso un approccio semplice e guidato che permette l'utilizzo di base del computer, delle e-mail e di internet. Tali competenze di base sono infatti essenziali per una piena partecipazione nelle società dipendenti dalla tecnologia e sono un fattore importante nella promozione della formazione lungo tutto l'arco della vita, rappresentando, quindi, un elemento essenziale dell'invecchiamento attivo e della permanenza delle persone anziane nel mercato del lavoro. Tutte le informazioni sul programma sono sul sito dell'Ecdl, all'indirizzo: [www.ecdl.org/programmes/index.jsp?p=2227&n=115](http://www.ecdl.org/programmes/index.jsp?p=2227&n=115)

## I MATERIALI PER L'INSEGNAMENTO DELL'ITALIANO AI MIGRANTI DELLA FONDAZIONE INTEGRAZIONE

La Fondazione dedica un'apposita sezione del suo sito alla presentazione dei materiali didattici prodotti dai suoi insegnanti L2, che da anni lavorano con i migranti, per condividerli con tutti i colleghi che operano per l'apprendimento della lingua italiana di adulti particolarmente fragili. Si tratta di una serie di strumenti pronti all'uso, creati dai docenti e, a volte, dagli studenti stessi, per tutti i livelli di apprendimento. I materiali presentano storie e immagini, spesso accompagnate da esercizi, individuali o di gruppo. A partire da [www.fondazioneintegrazione.it/it/formazione/italiano-l2-i-materiali-dedicati-a-chi-insegna-la-lingua-ai-migranti.aspx](http://www.fondazioneintegrazione.it/it/formazione/italiano-l2-i-materiali-dedicati-a-chi-insegna-la-lingua-ai-migranti.aspx)

## ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE SOTTO LALENTE DI EUROBAROMETRO

26.840 giovani cittadini dell'Unione europea, 1.044 dei quali italiani, sono stati intervistati nel giugno 2011 per un'indagine Eurobarometro sul loro atteggiamento rispetto all'istruzione e alla formazione professionale. Quasi il 50% dei ragazzi europei prosegue nell'istruzione e nella formazione professionale dopo la scuola dell'obbligo e ne dà un giudizio generalmente positivo, apprezzando mediamente la qualità dell'insegnamento e le prospettive di lavoro offerte, la cui immagine tuttavia non è sempre positiva: il 71% degli intervistati infatti li giudica positivamente, mentre il 23% esprime giudizi negativi, con una forte diversificazione a seconda della nazionalità. Le percentuali più elevate di risposte positive sono state registrate a Malta (92%), in Finlandia (90%) e in Austria (88%), mentre quelle più basse in Slovenia e nei Paesi Bassi (50%) e in Ungheria e Belgio (59%). In Italia il giudizio è favorevole per il 79% del campione intervistato. Dal report emerge anche che per i 4/5 degli intervistati l'istruzione e la formazione professionale offrono le competenze richieste dai datori di lavoro e la maggior parte concorda sul fatto che esse siano una chiave di ingresso a professioni richieste sul mercato del lavoro (73%) e ben retribuite (55%). Più della metà degli intervistati pensa che i giovani che hanno seguito un percorso di istruzione e formazione professionale abbiano maggiori probabilità di trovare un lavoro una volta terminati gli studi, rispetto a quanti sono in possesso di qualifiche di istruzione secondaria o superiore generale. Un'ampia maggioranza sostiene inoltre che l'istruzione e la formazione professionale contribuiscono positivamente all'economia (83%) e svolgono un ruolo nel ridurre la disoccupazione (76%). Il report complessivo dell'indagine Eurobarometro, realizzato da Tns Opinion & Social su incarico della Direzione generale Istruzione e cultura, è reperibile in inglese online, dove sono anche disponibili le sintesi dei principali risultati articolati per paese: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_379\\_360\\_en.htm#369](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#369).

*Attitudes towards vocational education and training. Report Speciale Eurobarometro 369, 2011*

Aurelia Tirelli – Isfol  
[a.tirelli@isfol.it](mailto:a.tirelli@isfol.it)

## rete

### Centre national de documentation pédagogique

[www.cndp.fr](http://www.cndp.fr)

Il Centro nazionale di documentazione pedagogica francese mette a disposizione della comunità educativa un sito di risorse pedagogiche e documentali. All'insegnamento primario (scuola materna ed elementare) ed a quello secondario sono dedicate due diverse sezioni. Nella prima le risorse sono suddivise in base all'ambito di insegnamento: cultura letteraria, scienze, lingue, educazione all'immagine e tecnologie dell'informazione e della comunicazione per l'insegnamento. Dal sito è possibile accedere, inoltre, ai siti dei centri regionali, al calendario di incontri, seminari ed eventi organizzati su tutto il territorio regionale, e alle collane editoriali e riviste specializzate.

### Italiano per immagini, un sito per l'integrazione multi-etnica

[www.italianoperimmagini.it](http://www.italianoperimmagini.it)

È il sito, realizzato da Virtual Coop, dal quale è possibile scaricare materiali e metodologie didattiche realizzate da insegnanti di lingua italiana per stranieri. A disposizione dei docenti una ricca raccolta di parole – sostantivi, ma anche verbi – accompagnati quasi sempre da un'immagine che li rende più intelleggibili, da una spiegazione grammaticale e da una descrizione del loro significato. È inoltre possibile scaricare esercizi e lezioni, che si possono ricercare per argomento, e i testi di prove di comprensione scritta, orale e di interazione, differenziate per livello. Una sezione a parte è dedicata alla descrizione del test sulla lingua italiana per ottenere il permesso di soggiorno di lunga durata. Il sito è aperto alla collaborazione di tutti i docenti, che possono richiedere le credenziali e fornire i propri contributi.

### Un sistema di conoscenza per il lifelong learning

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

È il sito a supporto del programma *Education and Training 2010* e del successivo Quadro strategico per la cooperazione europea nell'istruzione e nella formazione, che offre informazioni aggiornate e facilmente accessibili su politiche e pratiche nazionali, organizzate secondo aree prioritarie, nel campo dell'istruzione, della formazione e dello sviluppo della formazione lungo tutto l'arco della vita. È basato principalmente sul lavoro dei *Peer Learning Clusters* e altri gruppi di lavoro. In particolare sono pubblicati i documenti e le conclusioni elaborate dai gruppi di lavoro organizzati nell'ambito di ET 2020 su temi quali: modernizzazione dell'istruzione superiore, valutazione delle competenze chiave, sviluppo professionale degli insegnanti, matematica, scienza e tecnologie, apprendimento degli adulti. Tali gruppi lavorano con il metodo aperto di coordinamento che punta a far sì che, dal confronto con gli altri, ciascuno stato apprenda e sia indotto a valutare le proprie politiche.



## Novità dalla comunità internazionale

### Politiques d'éducation et de formation. L'inclusion des étudiants handicapés dans l'enseignement tertiaire et dans l'emploi

Si tratta di un'analisi sulle politiche, le tendenze e le pratiche di transizione di giovani adulti diversamente abili verso l'istruzione terziaria e l'impiego. In particolare vengono analizzati, in diversi Paesi dell'Ocse, i fattori che facilitano o ostacolano questa transizione, i punti di forza e di debolezza delle politiche e degli strumenti di sostegno esistenti, le strategie poste in essere dalle scuole per accogliere questi allievi.

Lo studio mostra che l'accesso all'insegnamento terziario dei diversamente abili è aumentato significativamente negli ultimi 10 anni, ma resta comunque difficoltoso. Di conseguenza, le raccomandazioni per i decisori politici che ne discendono puntano a garantire un'effettiva pari opportunità di successo scolastico e di transizione e, quindi, a dare concretezza al diritto all'istruzione e all'inclusione di queste persone. Il testo è consultabile, in inglese e francese, sul sito della biblioteca dell'Ocse: [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org)

## Novità dall'Europa

### Valutazione intermedia del programma Cultura 2007-13

Il rapporto, realizzato da Ecorys Uk per conto della Direzione generale per l'educazione e la cultura della Commissione europea, valuta la realizzazione del programma e il raggiungimento dei suoi obiettivi e offre indicazioni per la preparazione e implementazione di futuri programmi nel campo della cultura. Il testo completo, in inglese, e l'executive summary, anche in francese e tedesco, sono su: [http://ec.europa.eu/culture/key-documents/doc539\\_en.htm](http://ec.europa.eu/culture/key-documents/doc539_en.htm)

### Development of national qualifications frameworks in Europe, Working Paper n. 12, October 2011

Con questo rapporto il Cedefop dà conto dei progressi compiuti nell'implementazione dei quadri nazionali delle qualifiche e nel loro collegamento al quadro europeo delle qualifiche in 34 paesi: i 27 dell'Unione europea più Croazia, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Montenegro, Repubblica ex Jugoslava di Macedonia e Turchia. Il rapporto evidenzia i punti di debolezza e di forza dei quadri nazionali come strumenti della cooperazione europea che influenza sempre di più i sistemi e le riforme nazionali in materia di istruzione, formazione e qualifiche. Sono 28 i paesi che hanno sviluppato o stanno sviluppando un quadro nazionale che racchiude tutti i tipi e tutti i livelli di qualifiche. Dall'analisi risulta che i paesi hanno completato le fasi di disegno e collaudo e si stanno muovendo verso una imminente attuazione dei quadri nazionali, 14 dei quali sono stati già formalmente adottati. Sempre più paesi, inoltre, considerano il quadro di riferimento per l'area dell'alta formazione (Qf-eha) come parte integrante del loro quadro nazionale delle qualifiche, a riprova di come i due strumenti europei stiano lavorando bene insieme. Si rafforza inoltre, in molti paesi, anche il legame tra i quadri nazionali e la certificazione dell'apprendimento non formale e informale. Disponibile, soltanto in inglese, su: [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112_en.pdf)

### Dare forma all'apprendimento permanente: valorizzare gli strumenti e i principi europei

In sole quattro cartelle, il Cedefop offre un quadro riassuntivo molto chiaro degli strumenti e dei principi europei comuni definiti nell'ambito del Processo di Copenhagen, la piattaforma per il coordinamento e la cooperazione volontari tra gli Stati nel campo dell'istruzione e della formazione professionale. Attraverso due rappresentazioni schematiche si può prendere visione di quali sono questi strumenti e principi, in cosa consistono e come interagiscono tra loro. Si tratta quindi di un piccolo vademecum, utile per orientarsi quando si parla (e si legge) del quadro europeo delle qualifiche (Eqf), del sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (Ecvet), di Europass, del quadro europeo di riferimento per garantire la qualità dell'Ifp (Eqavet), dei principi e orientamenti per l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale, dei principi relativi all'orientamento permanente e alla consulenza. Scaricabile da: [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9065\\_it.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9065_it.pdf)

## pubblicazioni e riviste specializzate

### Novità dalla **Comunità internazionale**

#### External Education Policies and Tools. Developments, trends and opportunities in the internationalisation of education in the EU and its Member States

Lo studio, realizzato dalla Dg Educazione e cultura della Commissione europea e chiuso nel 2010, fornisce una mappatura e una panoramica generale della cooperazione internazionale in materia di istruzione a livello di politiche, strutture e strumenti, prendendo come ambito di riferimento gli Stati membri e alcuni Stati extraeuropei. Si scarica da: [http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/international/mapping\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/international/mapping_en.pdf)

### Novità dall'**Italia**

#### Apprendimento e nuove tecnologie: modelli e strumenti

Il volume, uscito nel 2010 per la Franco Angeli, a cura di Valentina Castello e Dunia Pepe, intende offrire un quadro organico degli scenari emergenti nei vari territori dell'apprendimento, con un forte taglio multidisciplinare e di integrazione tra modelli teorici e pratiche emergenti. Filo conduttore dei diversi contributi raccolti è l'attenzione alle variabili emotive, cognitive ed esperienziali dei processi di apprendimento e l'impatto su di esse della virtualizzazione (in termini di immersività, connettivismo, riflessività). Sul sito della casa editrice sono disponibili la scheda del volume, una breve presentazione e l'indice: [www.francoangeli.it/Ricerca/Scheda\\_libro.aspx?CodiceLibro=292.1.24](http://www.francoangeli.it/Ricerca/Scheda_libro.aspx?CodiceLibro=292.1.24)

## Alcune riviste specializzate

### Social Agenda Magazine

È il quadrimestrale della Dg occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione europea. Disponibile online, ma anche in versione cartacea, la rivista offre una panoramica complessiva delle politiche attuate dalla direzione. Ogni numero dedica una sezione a un tema di particolare rilevanza, un'intervista a un personaggio di spicco in ambito di occupazione e politiche sociali, nonché le novità più importanti del settore.

Dal sito sono accessibili i numeri già pubblicati ed è possibile iscriversi per ricevere la pubblicazione nella propria casella di posta elettronica: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=737&langId=en>

### Quaderni di TreeLLLe

L'associazione TreeLLLe è un'associazione non profit che si pone come obiettivo una società dell'apprendimento continuo, attraverso il miglioramento della qualità dell'educazione, dell'istruzione e della formazione nei suoi vari settori e fasi. TreeLLLe è un think tank che svolge attività di ricerca, analisi e diffusione, nonché un'azione di monitoraggio sui sistemi educativi e sulle esperienze innovative di altri paesi. I Quaderni, una delle pubblicazioni dell'associazione disponibile online, rappresenta il prodotto più caratterizzante dell'associazione, tramite cui ogni anno si affronta un tema strategico di grande respiro. Sui singoli temi si forniscono dati e informazioni, si elaborano proposte, si individuano questioni aperte, con particolare attenzione al confronto con le più innovative esperienze internazionali.

Per ogni tema strategico, l'attività dell'associazione si articola in quattro fasi: elaborazione dei Quaderni attraverso un lavoro di gruppo; coinvolgimento delle personalità del forum e degli eminent advisors (discussione e raccolta di pareri); diffusione delle pubblicazioni presso decisori pubblici, partiti, forze sociali, istituzioni educative; lobby trasparente, mirata alla diffusione di dati, informazioni e proposte presso i decisori pubblici a livello nazionale e regionale, i parlamentari, le forze politiche e sociali, le istituzioni educative. I Quaderni sono disponibili online all'indirizzo: [www.treeulle.org/pubblicazioni](http://www.treeulle.org/pubblicazioni)

NEL PROSSIMO NUMERO

## F O C U S

sul tema

### ● Immigrazione

- *Per sapere di piú*
  - Valutare ciò che si impara fuori dalla scuola
- *Per migliorare i sistemi*
  - La competenza linguistica degli insegnanti della scuola primaria
- *Europa e dintorni*
  - Erasmus per tutti, il nuovo programma Ue per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport





La rivista è online all'indirizzo:

<http://europalavoro.lavoro.gov.it>

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