

## Editoriale

Riparte con questo Numero Zero la "storica" newsletter istituzionale dell'Isfol, prodotto di taglio giornalistico che offre mensilmente un quadro ragionato delle più importanti notizie relative alle attività dell'Istituto: Lavoro, Formazione e Politiche sociali.

"Isfol Notizie", rinnovata nei contenuti e nella veste grafica, ha come destinatari privilegiati coloro che operano in questi settori ma intende rivolgersi anche a un pubblico più vasto, rendendo più accessibili temi particolarmente complessi, con un obiettivo promozionale e al tempo stesso divulgativo: l'uno rafforza l'altro. Il rilancio della newsletter si propone sia di favorire la visibilità esterna dell'Istituto sia di dare maggior slancio alla comunicazione interna, e il mio auspicio è che possa diventare il volano per mag-

## Perché le donne guadagnano meno dei loro colleghi maschi

Esce *Rompere il cristallo*, una ricerca sui differenziali salariali di genere

E' risaputo che l'Italia è tra i Paesi dove è più marcata la disparità di genere sul lavoro, una realtà evidenziata anche dalla differenza di retribuzione: tra i lavoratori dipendenti il salario orario medio è pari a 8,6 euro per gli uomini mentre si ferma ad 8 euro per le donne, con un gap del 7%. Per analizzare la natura e le cause dei differenziali retributivi di genere (Gender Pay Gap - GPG) l'Isfol ha svolto un'indagine campionaria su oltre 9.000 nuclei familiari residenti in Italia nel 2007. Sono stati raggiunti circa 10.000 occupati, analizzandone le caratteristiche socio-anagrafiche, la storia professionale e le scelte formative.

Il terzo e ultimo contributo di quest'ampia ricerca, finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, è stato recentemente pubblicato nella collana I Libri del Fondo sociale europeo (*Rompere il cristallo*, a cura di Emiliano Rustichelli).

Nel volume si è voluto verificare quanto le interrelazioni tra lavoro e vita privata, vita sociale, lavoro domestico e di cura influiscano sulla formazione del salario e sulle carriere lavorative, partendo dall'assunto che le donne possiedono livelli di competenze e professionalità in linea con quelli maschili ma che ciò nonostante le loro capacità e la loro esperienza vengono

pagate di meno rispetto a quelle degli uomini.

Ed è qui che si rileva la discriminazione di genere. Poiché il datore di lavoro, nella convinzione che le donne, a causa dell'attività di cura dei figli e della casa, rappresentino una risorsa meno affidabile degli uomini, nella maggior parte dei casi, sceglie di investire su un lavoratore più costoso ma ritenuto più presente e disponibile. Un pregiudizio che produce una duplice discriminazione, sia di natura salariale che occupazionale oltre al demansionamento sistematico delle lavoratrici.

I differenziali salariali colpiscono in maniera più sensi-

Segue a pagina 2



giori forme di collaborazione e confronto tra le diverse unità operative. Raggiungere questi obiettivi richiederà l'impegno costante dello staff di "Isfol Notizie". A tutti loro un grazie e l'augurio di buon lavoro.

Sergio Trevisanato  
Presidente Isfol

## Aviana Bulgarelli nominata Direttore generale Isfol

Aviana Bulgarelli è il nuovo Direttore generale dell'Isfol. Dal 2005 al 2010 ha diretto il Cedefop (Centro europeo per lo sviluppo della formazione) e nel periodo 2002-05 è stata a capo della DG Politiche per l'orientamento e la formazione professionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Precedentemente la sua carriera si è sviluppata all'Isfol dove, tra i molti incarichi, è stata responsabile dell'Unità di valutazione del Fondo sociale europeo (Fse). "Il nostro Istituto - ha dichiarato - ha un mandato davvero

straordinario, offrendo un valido supporto per una vasta gamma di politiche, da quelle della formazione a quelle del lavoro e delle politiche sociali. Può quindi contribuire validamente alla ripresa della crescita del nostro Paese e dell'Europa".



Quando il lavoro aiuta ad apprendere

Pagina 3

Ora l'applicazione nei contesti nazionali

Pagina 3

I vincitori italiani del Label europeo delle lingue

Pagina 4

Il cittadino europeo sarà poliglotta

Pagina 5

Formazione e istruzione in arrivo la peer review

Pagina 6

L'interinale "sfonda" al Nord-Est

Pagina 6

## Perché le donne guadagnano meno dei colleghi maschi

(Segue dalla prima pagina)

bile i due poli opposti: da una parte le donne con titoli di studio molto alti (13,9%) e parallelamente quelle con scarsa qualificazione (22,9%). Lo stesso fenomeno si osserva anche all'interno delle tipologie occupazionali, dove il gap salariale a sfavore delle lavoratrici è maggiore ai due estremi, da una parte nelle professioni intellettuali (25,3%) e dall'altra nelle professioni meno qualificate (21,1%). Questi risultati evidenziano le due condizioni tipiche vissute dalle donne nel mondo del lavoro, definite del tetto di cristallo e del pavimento appiccicoso. Nel primo caso ci si riferisce all'impossibilità per le lavoratrici molto qualificate di fare carriera e accedere a posizioni apicali; nel secondo alla situazione per cui le donne vengono inchiodate a salari bassi senza possibilità di miglioramento.

Le minori opportunità che vengono concesse alle donne sono in stretta relazione con la questione della conciliazione. L'Italia, rispetto al contesto europeo, si caratterizza come il Paese in cui la quota di lavoro familiare a carico delle donne è più alta, mentre il contributo degli uomini resta tra i più bassi. Tra coloro che hanno almeno un figlio tra i 0-6 anni, gli uomini dedicano in una giornata media 10 ore al lavoro retribuito mentre le donne 7, mentre il lavoro domestico impegna gli uomini per 50 minuti contro le 2,30 ore delle donne. La cura dei figli richiede rispettivamente 3,30 ore agli uni e 5,30 ore alle altre. Se due genitori lavoratori hanno un figlio con l'influenza, nel 76% dei casi è la madre a rimanere a casa contro il 5% del padre. Il 15,4% delle donne che lavorano a tempo pieno ha avuto nel corso della sua vita lavorativa un'interruzione di almeno 3 mesi per assistere e curare i figli, con evidenti ripercussioni di carriera, mentre agli uomini succede solo nello 0,35% dei casi. Viceversa, rispetto alle ore di lavoro setti-

manali gli uomini hanno medie molto più alte: 40,5 ore contro le 34,5 delle donne. Così anche per le ore di straordinario: 1 per le donne e 1,4 per gli uomini. I differenziali salariali sono legati anche alla tendenza del-

zione dei salari e quindi un aumento del gap.

Se dunque alle discriminazioni già in atto si aggiunge questa sorta di autoselezione operata dalle donne stesse rispetto alle possibilità offerte dal mercato, ci accorgiamo che le variabili

mettere in campo, e la ricerca Isfol-GPG ne fornisce alcune essenziali indicazioni. Innanzitutto è essenziale adottare nuovi modelli di welfare, che partano dall'assunzione del valore sociale della maternità e guardino alla concilia-

### Salario orario medio (euro) e relativo differenziale retributivo (GPG, IN %)

	CARATTERISTICHE	UOMINI	DONNE	GPG
CLASSE DI ETÀ	15-29	6,9	6,3	9,1
	30-39	8,1	8,0	1,7
	40-49	9,1	8,5	6,3
	50-56	10,2	9,0	12,0
AREA DI RESIDENZA	Nord-Ovest	8,6	8,0	6,9
	Nord-Est	8,5	7,8	8,5
	Centro	8,8	8,2	7,4
	Sud	8,6	8,2	5,3
TITOLO DI STUDIO	Nessun titolo	7,5	5,8	22,9
	Licenza Media	7,6	6,3	16,4
	Diploma	8,7	8,0	8,1
	Laurea	12,5	10,8	13,9

le donne a orientarsi verso occupazioni che, pur meno retribuite, permettono loro di conciliare l'attività professionale con le incombenze familiari. Dall'aumento dell'offerta di forza lavoro femminile verso determinati settori (per esempio istruzione, servizi, sanità) consegue una diminu-

da considerare, nella definizione del differenziale salariale di genere, sono molte e di diversa natura.

A fronte di questa realtà, per cercare di ridurre significativamente il gap salariale come dispone la stessa Unione Europea, diventa fondamentale individuare gli strumenti da

zione come a una questione pubblica e non privata. Servono dunque politiche che intervengano su più fronti, favorendo l'offerta dei servizi per l'infanzia e per l'assistenza agli anziani, l'articolazione differenziata dei congedi parentali, la riorganizzazione dei modi e dei tempi di lavoro maschili e femminili nelle aziende, lo sviluppo di politiche temporali legate al coordinamento degli orari dei servizi sul territorio.

Micol Motta

### Disuguaglianza di genere nella contrattazione

Stabilire una relazione tra la disuguaglianza di genere e la diffusione della contrattazione di secondo livello, per verificare se quest'ultima influisca in termini positivi o negativi sulla prima. E' questo l'obiettivo del contributo offerto da Andrea Ricci nel saggio *La retribuzione integrativa e disuguaglianza di genere* (Studi Isfol, 1/2010). Viene così delineato l'identikit delle aziende che scelgono di utilizzare i pre-

mi salariali legati alle performance (PSP). Si tratta di strutture grandi, localizzate nel Nord e che impegnano un segmento di lavoratori cosiddetti "forti", ossia uomini, formati con contratti a tempo indeterminato. Le donne a parità di capacità produttiva e livello di scolarizzazione non accedono ai premi salariali come i loro colleghi maschi.

Intervista a Andrea Ricci

Nell'ambito della ricerca Isfol-GPG l'Istituto ha inoltre pubblicato i seguenti volumi:

Catemario M.G., Merelli M., Ruggeneri M.G. *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro*, I libri del Fondo sociale europeo, IGER, 2008;

Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, I libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ), 2007.

Intervista a Emiliano Rustichelli

# Quando il lavoro aiuta ad apprendere

## Un manuale per progettare corsi di formazione *Work Based Learning*

Progettare corsi di formazione *Work Based Learning* (WBL) di qualità, accrescerne la forza innovativa, misurarsi nella comparazione delle buone pratiche: a tutto ciò risponde il *WBL TOI Manual for Planning Work Based Learning transfer*, realizzato nell'ambito di un progetto transnazionale Leonardo da Vinci, coordinato per l'Italia dall'Isfol.

Il manuale è destinato ai Centri di formazione professionale intenzionati a migliorare le proprie attività volte all'apprendimento sul lavoro. Si tratta di un prodotto versatile, che può essere letto come strumento operativo, guida o presentazione di un'esperienza esemplare di respiro europeo. Oltre a essere utile in fase di progettazione, è funzionale anche alla verifica qualitativa

dei percorsi e per l'applicazione nel proprio contesto di un modello condiviso e riconosciuto. *Il WBL-TOI Manual illustra e capitalizza l'esperienza di due anni di attività.* "L'accurato lavoro di ricerca, - spiega Sandra D'Agostino, referente del progetto per l'Italia - costruito attraverso il confronto reciproco tra le esperienze di cinque Paesi europei, ha visto la realizzazione di un modello condiviso per l'elaborazione di indicatori comuni. Un percorso non sempre privo di ostacoli, in cui è stato necessario individuare fattori contingenti e particolarità nazionali per poter arrivare a un minimo comun denominatore".

Il percorso è partito dall'individuazione di alcuni casi di studio di qualità - nove in totale, di cui due italiani -

che sono serviti per circoscrivere gli elementi da cui costruire il modello trasferibile. Il tutto nella cornice della Raccomandazione europea sulla qualità.

"La parte più innovativa e interessante del manuale - aggiunge D'Agostino - è sicuramente costituita dagli strumenti e metodi (*tools and methods*) che vengono proposti ai soggetti formatori. Ma il prodotto, proprio per il suo carattere pratico volto a stimolare il confronto e il dibattito, può essere utilizzato anche dai datori di lavoro e da tutti i potenziali stakeholders che vogliono conoscere qualcosa in più dei progetti basati sul WBL".

La sperimentazione è già stata avviata con successo, grazie all'applicazione operativa rea-

lizzata da alcuni centri di formazione finlandesi (scuole di formazione professionale è la loro esatta denominazione). I centri di formazione hanno avuto l'opportunità di raccontare la propria esperienza nel corso della conferenza conclusiva del progetto, svolta ad Helsinki lo scorso settembre, e già in questa fase è apparsa vincente la logica operativa con cui il manuale è stato costruito.

"Tutti hanno manifestato impressioni positive - conclude Sandra D'Agostino - in particolare perché il manuale consente di realizzare una formazione WBL di qualità, coinvolgendo tutor, centri di formazione e aziende, in una logica di integrazione e crescita".

Valeria Cioccolo

### Progetto WBL-TOI

Il progetto *WBL-TOI: Migliorare la qualità delle esperienze di Work Based Learning attraverso il trasferimento di buone pratiche*, finanziato nell'ambito dell'azione TOI del programma Leonardo Da Vinci e dal Fse, è stato coordinato dalla Finlandia, ente capofila con l'Istituto Nazionale per l'Istruzione e la Formazione (Hopetushallitus). Altri quattro i Paesi partners: l'Italia con l'Isfol; l'Austria con l'Istituto di ricerca austriaco 3s Research Laboratory; i Paesi Bassi con MBO Road, associazione delle scuole di formazione; la Romania con Fia-Test, società di consulenza e formazione. Il progetto ha anche coinvolto alcuni partner operativi: per l'Italia: Skillab, società di consulenza e formazione dell'Unione Industriali di Torino e Assolombarda (promotore).

## Ora l'applicazione nei contesti nazionali

### La formazione WBL trova sempre maggiori consensi

A Sandra D'Agostino, ricercatrice Isfol responsabile dell'Unità operativa Apprendistato e referente del progetto WBL-TOI, chiediamo quale è stato il ruolo svolto dall'Istituto in questa iniziativa. "L'Isfol ha partecipato al progetto WBL-TOI - ci risponde - come coordinatore per la parte italiana. Il progetto è iniziato nel 2008 e ora presentiamo il prodotto finale: un manuale rivolto ai centri che erogano formazione in Work Based Learning, l'apprendimento integrato nel contesto lavorativo, una pratica che trova sempre maggiori consensi".

**Punti di forza e di debolezza?** Il contesto europeo è stato il punto di forza e contemporaneamente di debolezza del progetto. Ha permesso di conoscere e condividere altre esperienze, anche se i modelli di apprendimento WBL nei vari Paesi sono diversi, quindi ogni contesto applicativo è differente. Ci si è trovati di fronte a delle scelte non scontate, come la scelta dei destinatari. Il bilancio comunque è positivo.

E' stato fatto un significativo sforzo di modellizzazione e individuazione di criteri qualitativi comuni, applicabili alle realtà dei vari Paesi.



Sandra D'Agostino

**Il progetto si conclude con la presentazione della versione definitiva del manuale. E' previsto un seguito?**

Cornice del progetto è la Raccomandazione europea sulla qualità, che assume un modello "circolare" nel ciclo di vita dei

processi formativi, dalla progettazione, alla revisione passando per le fasi attuativa e di valutazione. In tal senso il manuale rappresenta la parte progettuale ed è prevista una fase dedicata alla sua concreta applicazione nei vari contesti nazionali, fase che consentirà poi di valutarne l'impatto e l'efficacia ed effettuare eventuali revisioni.

**I legami con l'apprendistato alto sono evidenti. Un'ultima battuta su questa pratica di apprendimento sul lavoro in Italia.**

L'apprendistato alto è un contratto di lavoro, definito dal decreto 276/03, che fa incontrare il mondo produttivo d'impresa con le università. L'Isfol ha recentemente seguito il monitoraggio della fase sperimentale con le Regioni. Tante opportunità ma anche tante difficoltà, peggiorate dalla crisi. È comunque un ambito innovativo che trova sempre più consensi e che merita attenzione.



# I vincitori italiani del Label europeo delle lingue

## Venticinque progetti si aggiudicano il prestigioso riconoscimento

Tecniche e dinamiche del laboratorio teatrale applicate all'insegnamento dell'italiano per stranieri, percorsi formativi di alto livello per insegnanti che lavorano con persone udiolese attraverso il linguaggio dei segni, apprendimento della lingua inglese on *the move* per manager in continuo movimento. Questi alcuni dei 25 [progetti italiani premiati](#) il 24 settembre alla cerimonia del Label europeo delle lingue 2010, che si è svolta a Roma in concomitanza con la [Giornata europea delle lingue](#). Il [Label europeo delle lingue](#), giunto all'undicesima edizione, è un'iniziativa comunitaria che valorizza l'apprendimento e l'insegnamento delle lingue premiando i progetti più innovativi e di qualità nell'ambito dell'istruzione e della formazione. La selezione delle candidature è affidata a una Commissione di esperti presieduta dalle due Agenzie nazionali del [Programma Lifelong learning \(LLP\)](#): l'Agenzia nazionale Programma settoriale Leonardo da Vinci, presso l'Isfol e l'Agenzia nazionale Programmi settoriali Comenius, Erasmus, Grundvig e Visite di Studio presso l'Ansas. In Italia il Label

è coordinato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dal Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, mentre la gestione delle attività è affidata all'Isfol e all'Ansas, rispettivamente per il settore formazione e istruzione. Vivace e ricca di stimoli la tavola rotonda sull'importanza dell'aspetto motivazionale

nell'apprendimento delle lingue, seguita alla consegna dei premi. "Il futuro dei nostri ragazzi dipende dalle loro conoscenze linguistiche", ha dichiarato Fiara Imberciadori dell'Ansas. "Un cervello bilingue ha una maggiore capacità di rapportarsi con gli altri, è pronto allo *switch* senza difficoltà", è il commento di

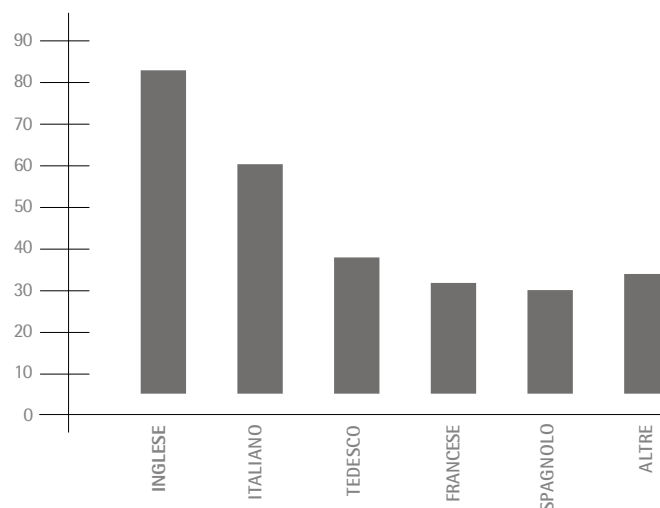
Luisa Marci Corona dell'Anils. E se "nel corso degli ultimi anni la riflessione teorica è andata avanti - ha sottolineato Marina Rozera, responsabile dell'Agenzia LLP Leonardo da Vinci - le capacità linguistiche dei cittadini non si sono sviluppate proporzionalmente agli studi effettuati" e si è manifestata quindi l'esigenza di dare attuazione agli strumenti comunitari che riguardano la certificazione delle esperienze e delle competenze in contesti non formali e informali. A chiusura della giornata è stata presentata un'originale iniziativa comunitaria fresca di lancio: il [quiz on line](#) sulle lingue. Chiunque può verificare le proprie abilità linguistiche e interculturali attraverso un gioco di carte virtuale. Perché parlare le lingue, fa la differenza.

Francesca Ludovisi

Vedi sul portale Isfol il [video](#) relativo alla giornata di premiazione e la presentazione di alcuni [progetti](#).

Ulteriori informazioni sul label sono reperibili sul sito italiano [www.labeleuropeo.it](http://www.labeleuropeo.it), oppure contattando direttamente Natalia Guido dell'Agenzia Nazionale LLP-Leonardo da Vinci: [n.guido@isfol.it](mailto:n.guido@isfol.it)

**Label-Formazione: progetti italiani vincitori dal 1998 per lingue target europee\***



Fonte: Agenzia Nazionale LLP - Programma Settoriale Leonardo da Vinci  
\*La lingua target di sue progetti è la Lingua dei Segni. Più lingue possono ricadere in un solo progetto\*.

Si chiama [preparalamobilita.it](http://preparalamobilita.it) ed è il nuovo vortale (portale verticale) realizzato dall'Isfol (Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme - Programma settoriale [Leonardo da Vinci](#)) per tutti gli organismi che si preparano a realizzare esperienze di mobilità all'estero, rivolte a giovani e adulti, siano essi Scuole, Agenzie formative, Parti sociali o Amministrazioni pubbliche. "L'obiettivo del progetto - spiega Claudio Maria Vitali - è quello di diventare un punto di accesso qualificato a metodologie, materiali didattici e informativi di supporto alle esperienze di mobilità, superando così la frammentarietà delle risorse

## Un sito internet per i tirocini all'estero

### In rete un kit di supporto alle esperienze di mobilità

ed evitando altresì il moltiplicarsi di iniziative simili". [Preparalamobilità](#) è, infatti, una sorta di vetrina virtuale al cui interno si trova tutta una serie di prodotti e processi elaborati dai progetti Leonardo da Vinci nell'ambito delle attività di preparazione all'esperienza all'estero: moduli formativi sulle competenze linguistiche, organizzative e relazionali; schede informative sui paesi di destinazione; kit e strumenti di orientamento. "Avendo a disposizione - aggiunge Vitali - del materiale già pronto, oltretutto distribuito gratuitamente in rete, gli organismi

possono reinvestire le risorse destinate a queste attività direttamente sul capitolo di bilancio dedicato alla borsa di mobilità, a vantaggio diretto dei tirocinanti". Ogni anno sono infatti circa 5 mila i cittadini italiani che vanno in mobilità con Leonardo da Vinci e per prepararli all'esperienza all'estero risultano impiegati mediamente 1,5 milioni di euro, pari a 4-500 borse di mobilità. "Oltre al discorso del vantaggio economico, ossia non spendere più soldi sulle stesse attività, scegliendo di rendere disponibili questi materiali abbiamo voluto - con-

tinua Vitali - porre le basi per garantire condizioni di parità di trattamento per tutti i partecipanti al programma, in termini di qualità dell'azione preparatoria usufruita". Al database sui prodotti e sui processi si affiancano, nello spazio web, un [percorso in autoistruzione](#) realizzato sempre dall'Isfol per supportare la progettazione delle azioni di mobilità e una vasta rassegna documentale di riferimento. La navigazione del sito è semplice e intuitiva e il database è pensato per essere aggiornato continuamente con i nuovi materiali via via elaborati.

# Il cittadino europeo sarà poliglotta

## Il valore delle competenze linguistiche per favorire mobilità e lavoro

La capacità di comunicare in una lingua diversa dalla propria è la chiave per realizzare una reale mobilità dei cittadini europei all'interno del mercato del lavoro globale. Sfruttare appieno le opportunità di lavoro all'estero, studiare in altro Paese, stabilire rapporti commerciali con partner stranieri, penetrare nuovi mercati, ma anche viaggiare e confrontarsi con culture diverse, sono tutti elementi che costituiscono un grande vantaggio competitivo sia per le persone sia per le imprese.

Uno studio realizzato per la Commissione europea dimostra che l'11% delle piccole e medie imprese - circa un milione - ha perso i contatti con potenziali clienti a causa delle barriere linguistiche.

Da un'indagine Eurobarometro risulta che in Italia la conoscenza delle lingue stenta a decollare e che sei italiani su dieci non sanno esprimersi in una lingua diversa dalla propria.

Il Ministero del Lavoro, nel ruolo di coordinatore nazionale del Label europeo delle lingue per il settore legato alla formazione, promuove l'apprendimento linguistico a vari livelli. Proviamo a fare il punto su questo tema con Monica Lippolis, ricercatrice Isfol distaccata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

**Il progetto europeo si fonda sull'unione nella diversità. Quali sfide e opportunità in un'Europa che parla 23 lingue diverse?**

In base ai dati Eurostat 2007-2008, il 99% dei bambini italiani studia una lingua straniera, ma meno del 10% degli adulti ritiene di parlarla in maniera fluente. Non è certo un dato incoraggiante e dovrebbe far riflettere a fondo, non solo sull'impostazione

dell'offerta formativa nel nostro Paese, ma anche sulla necessità di prevedere un costante aggiornamento di docenti e formatori, al fine di innalzare la qualità dell'offerta stessa. Maggiori competenze linguistiche, significano migliori opportunità d'inserimento nel mercato del lavoro, nonché di mantenimento dell'occupazione. Non



*Monica Lippolis è membro della Segreteria tecnica di coordinamento interministeriale del Programma Lifelong Learning e si occupa, tra l'altro, dell'iniziativa Label europeo delle lingue.*

si può parlare di esercizio della cittadinanza europea attiva, infatti, se si prescinde dalla competenza linguistica e socio-culturale. Il tema della Giornata europea delle lingue 2010 si è concentrato sul rapporto tra competenze linguistiche e settore produttivo, che risulta penalizzato dalla mancata conoscenza delle lingue. Nell'Unione europea sono state riconosciute 23 lingue ufficiali e 40 lingue regionali e minoritarie per il cui apprendimento la Commissione stanziava 50 milioni di euro ogni anno. Una maggiore visibilità degli interventi comunitari forse aiuterebbe ad accrescere la sensibilità di decisori e cittadini italiani sulla necessità

di investire nell'apprendimento e nell'insegnamento linguistico, anche ai fini di maggiore competitività individuale e globale.

**Tutti i cittadini europei devono conoscere almeno due lingue straniere. E' l'appello lanciato dall'Europa. Il nostro Paese come risponde?**

Migliorare il livello complessivo delle competenze linguistiche significa favorire una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva dell'Europa tutta. L'Italia, oggi, interviene attraverso una serie di azioni mirate, di competenza del Ministero dell'Istruzione, università e ricerca e delle Regioni e Province autonome, ma anche accogliendo gli input provenienti dalle strategie comunitarie, che hanno portato recentemente alla condivisione di documenti strategici dei ministeri del Lavoro e dell'Istruzione per il prossimo futuro. Di un certo interesse sono inoltre gli interventi per l'insegnamento dell'italiano come lingua seconda, cofinanziati dalla Direzione generale Immigrazione del Ministero del Lavoro, destinati a migliorare l'inserimento dei lavoratori immigrati nel nostro Paese.

**Iniziative come il Label europeo delle lingue che incidenza hanno nella diffusione del multilinguismo?**

Al momento queste iniziative circolano per lo più tra addetti ai lavori, nonostante vi siano esempi di eccellenza, anche autofinanziati, che giustificherebbero un serio investimento a favore di queste iniziative e della loro diffusione.

**Venticinque progetti premiati in Italia, rappresentano l'eccellenza. Come favorirne la trasferibilità in altri contesti?**

Per quanto riguarda il Programma Lifelong Learning, che è il quadro d'insieme in cui tutte queste iniziative trovano spazio, la diffusione avviene attraverso il sito italiano del Programma e attraverso la collaborazione costante con la Direzione generale per il multilinguismo della Commissione europea. Il Ministero del Lavoro, oltre a utilizzare l'area Europalavoro del proprio sito istituzionale, finanzia il sito italiano del Label attraverso il quale è possibile ottenere ulteriori informazioni sui progetti di eccellenza e avere una panoramica della situazione nel settore formazione.

**Il bilancio di undici anni di Label europeo delle lingue?**

Il bilancio del lavoro fatto, nonostante si tratti di un'iniziativa di nicchia, è senz'altro positivo. Ci ha permesso, infatti, di creare una rete di operatori di alto livello che si occupano di lingue in vari campi e ha richiamato l'attenzione degli esperti e degli Istituti culturali stranieri presenti nel nostro Paese. Per quanto riguarda il settore specifico delle competenze linguistiche in ambito lavorativo, è stato inoltre realizzato dai ministeri coordinatori del Programma Lifelong Learning, con la collaborazione dell'Agenzia nazionale LLP - Leonardo da Vinci, istituita presso l'Isfol, un interessante lavoro di approfondimento ante, che coinvolgendo i principali attori istituzionali, ha portato all'individuazione di competenze linguistiche professionali secondo il punto di vista dei decisori istituzionali, dei cittadini e delle imprese.

Francesca Ludovisi

# L'interinale "sfonda" al Nord-Est

Gli ultimi dati relativi alla domanda di lavoro tramite inserzioni sulla stampa

Nell'ultima indagine relativa al Barometro delle professioni, realizzata dall'Isfol in collaborazione con il Csa (Centro di Statistica Aziendale di Firenze), che vanta una serie storica ultraventennale e analizza la domanda di lavoro qualificato da parte delle imprese come emerge dalle inserzioni sulla stampa quotidiana, si posizionano in testa alla classifica le tradizionali figure legate alla vendita, quali l'Agente, il Venditore e l'Agente vendita.

A fronte di un calo generalizzato degli annunci, nella top ten l'unica occupazione in crescita è l'operatore call center. Si consolida al quarto posto, pur subendo un notevole ridimensionamento, l'addetto al recupero crediti, con domande concentrate perlopiù nell'Italia centrale. Tale figura era entrata nelle professioni più richieste solo nel 2008.

Complessivamente, il numero dei posti di lavoro offerti tramite inserzioni "a modulo" si è dimezzato: 31.841 annunci nel I semestre 2009, contro i 70.319 del I semestre 2008 (-54,7%). Il settore in-

registrare valori molto al di sotto della media spicca il "marketing e comunicazione" (-76,3%), le "risorse umane" (-66%) e la "produzione" (-65,6%). Unico segno positivo l'area "legale" (+35%), indice

analogo dimezzamento delle inserzioni (-48,4%) con l'eccezione del Nord-Est, in fortissima controtendenza (+366%). La dinamica assunzionale di questa circoscrizione territoriale si è quindi andata modificando in maniera strutturale rispetto al resto dell'Italia, dove risulta in calo sia l'assunzione diretta sia l'utilizzo dei lavoratori interinali. Da notare, infine, che in riferimento all'interinale, le prime tre figure richieste a livello nazionale sono Operaio, Addetto reparto e Operaio qualificato.

Valentina Orienti

## Barometro prime 20 professioni. I semestre 2009 (senza interinale)

Posiz. 2009	Posiz. 2008	Professioni	% 2009	Scarto 2009-2008 %
1	2	Agente	10,2	-16,0
2	1	Venditore	7,0	-60,4
3	5	Agente vendita	3,3	-45,8
4	4	Addetto recupero crediti	2,6	-58,4
5	7	Agente monomandatario	2,4	-43,6
6	3	Consulente	2,3	-64,9
7	22	Operatore call center	2,2	35,8
8	12	Addetto reparto	1,8	-35,6
9	15	Agente plurimandatario	1,8	-31,2
10	6	Addetto vendita	1,7	-64,0

dustriale mostra un dato ancora più negativo, con un calo pari al 64,2%. Tra le aree aziendali/funzionali che fanno

di un presumibile aumento del contenzioso.

Anche la richiesta di lavoratori interinali evidenzia un

L'indagine è stata pubblicata nella collana Studi Isfol (2/2010): M. Cuppone, A. Mocavini, A.P. Paliotta, G. Raucò, *La domanda del lavoro qualificato nel I semestre 2009: le inserzioni sui quotidiani*.

Inoltre, degli stessi autori vedi anche, *La domanda di lavoro qualificato in Italia: le inserzioni a modulo nel 2007-2008*, Roma, Isfol, 2010 (Analisi, 3)

Applicare la peer review per valutare gli Istituti scolastici e formativi. E questa l'idea di fondo di un progetto Isfol avviato nell'ambito delle attività svolte dal Reference Point per la qualità. La peer review è la metodologia di valutazione esterna che si avvale di esperti del settore - i cosiddetti "pari" - chiamati a esprimere un giudizio sulla qualità di contenuti, aree o di un'organizzazione, servendosi di criteri condivisi e trasparenti.

L'Isfol, che segue e coordina il processo, ha individuato sei scuole e sei centri di formazione, distribuiti omogeneamente su tutto il territorio nazionale, che costituiscono i soggetti su cui sperimentare l'attività valutativa. Ha inoltre provveduto a formare i valutatori - selezionati dagli stessi istituti tra il proprio personale docente e formatore - e ha

## Formazione e istruzione in arrivo la peer review

Il giudizio dei "pari" per valutare gli Istituti. Un progetto realizzato dal Reference Point per la qualità

seguito l'applicazione dei criteri di valutazione durante le visite alle strutture.

Il ciclo si conclude con un report che viene consegnato a ogni struttura e che rappresenta il cosiddetto Piano di miglioramento. Ogni istituto potrà decidere in piena autonomia se applicare quanto segnalato nel documento, ma è evidente che un processo di valutazione qualitativa ha senso concreto se ha come finalità l'incremento delle performance, in un ciclo di miglioramento continuo.

C'è di più. Il progetto non prevede di realizzare una valutazio-

ne a senso unico - valutatore vs valutato - ma, in nome dello scambio e del ruolo paritetico dei soggetti coinvolti, è stato deciso di avvalersi del criterio della reciprocità, per cui i valutatori vengono a loro volta valutati. In tal modo si favorisce la comunicazione, la conoscenza, il dialogo e, non ultima, l'individuazione di buone prassi che diventano patrimonio comune del network di lavoro. La fase attuale, finanziata da Fondo sociale europeo, costituisce l'applicazione operativa del *Manuale europeo di Peer review per l'istruzione e la formazione*

professionale iniziale, realizzato nel 2007 nell'ambito di due progetti Leonardo da Vinci.

"La metodologia 'orizzontale' di valutazione reciproca, arricchita dalla stessa comunità del progetto, favorisce - dicono Ismene Tramontano e Maurizio Mosca, che lavorano all'attuazione dell'iniziativa, coordinata da Giorgio Allulli - una dinamica di crescita interna, con un maggiore rafforzamento delle competenze degli operatori e un miglioramento complessivo delle strutture, in un processo che comunemente si definisce di empowerment".

Il 2 dicembre prossimo, a Palazzo Rospigliosi, si svolgerà un convegno di presentazione dei risultati derivanti dalle visite di valutazione, attualmente in corso nei 12 istituti selezionati.

Valeria Cioccolo



## I libri del Fondo sociale europeo

D. Pavoncello (a cura di), *Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego: verso una personalizzazione dei servizi*, Roma, Isfol, 2010 (I libri del FSE, 146)  
A seguito della riforma del mercato del lavoro i Centri per l'impiego (Cpi) hanno attivato servizi di orientamento, inserimento ed accompagnamento lavorativo, atti a garantire la qualità e la personalizzazione dei servizi. Il presente volume ha inteso approfondire le soluzioni sperimentali adottate nei Cpi a sostegno di particolari categorie di utenza (donne, lavoratori maturi, giovani, lavoratori stranieri, disabili e svantaggiati) nell'intento di trarre indicazioni sullo sviluppo di nuove dinamiche organizzative orientate alla presa in carico dell'utente, in risposta alle dinamiche dei contesti locali.

P. Severati (a cura di), *Formazione e lavoro nel mezzogiorno: la valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal fondo sociale europeo 2000-2006 nelle regioni obiettivo 1*, Roma, Isfol, 2010 (I libri del FSE, 143)

Il mancato avvio del processo di sviluppo delle regioni italiane dell'Ob. 1 ha generato nel nostro Paese un intenso dibattito sull'efficacia (e l'efficienza) delle politiche di coesione nelle regioni meridionali. Le argomentazioni sono state fondate prevalentemente sull'osservazione di statistiche descrittive riguardanti l'andamento temporale dei principali indicatori macroeconomici, anziché su analisi causali nel loro complesso. La ricerca intende colmare tale divario informativo, concentrandosi sulle politiche finalizzate all'occupabilità individuale, cofinanziate dal Fse attraverso i Por Ob. 1, con l'intento di individuare ciò che può essere migliorato nell'ambito della programmazione in corso (2007-2013).

E. Rustichelli (a cura di), *Rompere il cristallo: i risultati di un'indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere in Italia*, Roma, Isfol, 2010 (I libri del FSE, 142) Vedi pp. 1-2.

S. D'Agostino (a cura di), *Apprendistato: un sistema plurale: X rapporto di monitoraggio*, Roma, Isfol, 2010 (I libri del FSE, 141)

Il lavoro è l'esito dell'analisi svolta dall'Isfol sui rapporti di monitoraggio presentati dalle Regioni nel corso del 2007 e del 2008. I dati quantitativi si basano sui volumi di occupazione e di offerta rilevati nelle annualità 2006 e 2007 e le informazioni qualitative sono, invece, aggiornate fino alla scadenza prevista per la consegna dei Rapporti stessi, ovvero il 30 giugno 2008.

A. Grimaldi (a cura di), *Rapporto orientamento 2009: l'offerta di orientamento in Italia*, Roma, Isfol, 2010 + 1 CD-ROM (I libri del FSE, 140)

Il rapporto presenta i risultati dell'indagine censuaria realizzata dall'Area politiche per l'orientamento dell'Isfol sulle strutture deputate a realizzare attività di orientamento in Italia.

M. De Minicis, L. Giuliani (a cura di), *Il nuovo accreditamento per l'obbligo di istruzione/diritto-dovere formativo: la sfida di una sperimentazione in corso*, Roma, Isfol, 2010 (I libri del FSE, 139)

La ricerca sul campo ha lo scopo di contribuire alla raccolta di informazioni circa le forme che i percorsi triennali di istruzione e formazione professionale assumono all'interno dei sistemi locali, anche in riferimento alla rinnovata cornice tracciata a livello nazionale dal dispositivo di accreditamento delle strutture formative, approvato con Intesa Stato-Regioni il 20 marzo 2008.

G. Allulli (a cura di), *Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione*, Roma, Isfol, 2010 (I libri del FSE, 138)

La formazione professionale (FP) iniziale è stata al centro di un significativo processo di innovazione, che ha riguardato in particolare il ruolo che può e deve svolgere all'interno del sistema obbligatorio di istruzione. In particolare, a partire dal 2000, la valenza formativa della FP è stata riconsiderata con riferimento alle notevoli potenzialità che possiede per quanto riguarda la formazione di solide competenze di cittadinanza. La ricerca si è proposta di verificare, attraverso metodologie innovative, l'effettiva capacità del sistema della FP di rispondere a questa nuova dimensione.

## Studi Isfol

M. Cuppone, A. Mocavini, A. P. Paliotta, G. Rauco, *La domanda di lavoro qualificato nel I semestre 2009: le inserzioni sui quotidiani*, Roma, Isfol, 2010 (Studi Isfol, 2/2010) Vedi p. 2.

A. Ricci, *La retribuzione integrativa e disuguaglianza di genere: il ruolo dei fattori osservabili*, Roma, Isfol, 2010 (Studi Isfol, 1/2010) Vedi p. 2.

## Analisi

M. Cuppone, A. Mocavini, A. P. Paliotta, G. Rauco, *La domanda di lavoro qualificato in Italia: le inserzioni a modulo nel 2007-2008*, Roma, Isfol, 2010 (Analisi, 3) (Vedi p. 6.)

A. E. Carbone (a cura di), *La progettazione e lo sviluppo di un sistema informativo sulle organizzazioni non profit - SIONP*, Roma, Isfol, 2010 (Analisi, 2)  
Si raccoglie l'esperienza sviluppata dal Servizio Statistico Isfol nel progettare e realizzare un sistema informativo sulle organizzazioni operanti, nel nostro Paese, nel settore del non profit.

## Strumenti Isfol

M. Marucci, C. Montedoro (a cura di), *L'integrazione degli immigrati tra politiche attive del lavoro e politiche sociali: esperienze ed eccellenze in quattro regioni italiane: report di ricerca*, Roma, Isfol, 2010 (Strumenti Isfol, 6)  
Il report è frutto di un'elaborazione di diversi contributi prodotti da un'indagine effettuata nel trimestre marzo-maggio 2009, nell'ambito del progetto "Monitoraggio degli interventi formativi e di orientamento, di integrazione tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali a favore di immigrati".

A. Martini (a cura di), *Strumenti e tecniche di Business Intelligence per valutare l'attendibilità delle stime campionarie di indagini complesse: strumento di ricerca*, Roma, Isfol, 2010, (Strumenti Isfol, 5)

Si espone l'utilizzo di metodi e tecniche tipiche della Business Intelligence (BI), al fine di definire strumenti generalizzati utili al presidio di aspetti peculiari della qualità statistica per stime provenienti da indagini campionarie.

S. Casadei, M. Franceschetti (a cura di), *Sistemi di welfare, professioni e offerta formativa sociale in quattro territori regionali: i casi di Abruzzo, Campania, Lazio, Lombardia: report di ricerca*, Roma, Isfol, 2010 (Strumenti Isfol, 4)

Il report fa riferimento alle attività di ricerca previste dalla "Ricognizione sui servizi sociali in quattro territori regionali", per avere una panoramica dettagliata sulla struttura professionale dei servizi sociali in ordine alla definizione dei Leps (Livelli essenziali delle prestazioni sociali).

P. Severati (a cura di), *Campi di formazione: manuale*, Roma, Isfol, 2010 (Strumenti Isfol, 3)

Traduzione in italiano del Manuale "Fields of Training", classificazione della formazione pubblicata dal Cedefop in collaborazione con Eurostat nel 1999 e ormai in uso presso quasi tutti i paesi dell'Unione europea.

## Strumenti per

C. Montedoro, E. Caramelli, M. Marucci (a cura di), *L'inquadramento giuridico dell'associazionismo di promozione sociale all'interno del terzo settore*, Roma, Isfol, 2010 (Strumenti per, 2)

Si offre un quadro generale delle norme che regolamentano il sistema dell'associazionismo di promozione sociale al fine di indirizzare le associazioni verso un migliore utilizzo degli strumenti normativi, in particolare modo per quanto riguarda la gestione del Registro nazionale e dei Registri regionali e provinciali.

## European Network on Gender Mainstreaming

Promuovere il *mainstreaming* di genere attraverso un migliore utilizzo delle risorse del Fondo sociale europeo e favorire lo scambio di buone pratiche negli Stati membri: uno degli scopi del meeting che si è svolto il 23 e 24 settembre. Il Dipartimento Pari opportunità (Presidenza del Consiglio dei Ministri) rappresenta l'Italia nella rete europea, è membro designato dal Ministero del Lavoro quale Amministrazione nazionale competente ed opera con l'assistenza tecnico-scientifica dell'Isfol (Struttura di supporto alla cooperazione transnazionale Fse).

## Isfol e Asfor alla Fiera del Levante

Un workshop organizzato dall'Isfol insieme all'Asfor (Associazione italiana per la formazione manageriale) si è tenuto a Bari il 17 settembre, per promuovere la qualificazione dell'offerta manageriale nelle regioni del Sud. L'iniziativa, a cui ha preso parte l'Area politiche e offerte per la formazione continua, rientra tra le attività previste dal Protocollo di intesa del 2009, che ha lo scopo di promuovere la qualificazione dell'offerta di formazione dei manager nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza.

## Si rinnova il sito Professioni, occupazione e fabbisogni

Tre strumenti interattivi a disposizione degli utenti del sito recentemente riprogettato dall'Area analisi dei fabbisogni professionali e dell'evoluzione tecnologica e organizzativa: il primo per valutare la preparazione professionale, il secondo per cercare la professione più adeguata ed il terzo per rafforzare le competenze utili per passare da una professione ad un'altra. Chi naviga fra le 805 unità professionali disponibili è ora accompagnato da Smart Einstein, una simpatica guida nei differenti percorsi.

## Orientonline, primo piano sul settore agroalimentare

Per la prima volta Orientonline pubblica direttamente sul web nella doppia versione Young e Professional le informazioni relative ad un'area occupazionale completamente aggiornata, l'Agroalimentare. Le figure professionali vengono classificate in funzione del processo in cui sono inserite e subiscono variazioni di mansioni, competenze e percorsi formativi, a seconda del ciclo produttivo e della materia prima trattata.

## On line l'archivio nazionale dell'orientamento

E' consultabile on line sul sito l'archivio nazionale dell'orientamento, banca dati dedicata alle organizzazioni che operano in questo ambito d'attività. Si tratta di oltre 10 mila strutture allocate nelle scuole, negli enti di formazione professionale, nelle aziende, nelle università e nei diversi centri territoriali di orientamento, censite al 30 novembre 2009. A partire da aprile 2011 l'elenco sarà aggiornato con le strutture registrate al dicembre 2010.

a cura di Aurelia Tirelli

ISFOL NOTIZIE, newsletter mensile dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori

Direttore responsabile

Marco Benadusi

Redazione

Valeria Cioccolo, Giuseppina Di Iorio, Ermanno Laganà, Francesca Ludovisi, Micol Motta, Valentina Orienti, Aurelia Tirelli

Segretaria di Redazione

Federica Biondi

[isfolnotizie@isfol.it](mailto:isfolnotizie@isfol.it)

<http://www.isfol.it/Newsletter/index.scm>

Iscrizione al Tribunale di Roma n.377 del 7.10.2010

I contenuti redazionali di questa newsletter sono distribuiti con una licenza Creative Commons 2.5 (Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 2.5 Italia)



## Novità Arlex

Arlex è una banca dati normativa che offre una raccolta ragionata di norme di livello comunitario, statale e regionale, relative alle tematiche del lavoro, politiche sociali, istruzione, formazione, orientamento, sviluppo locale. Segnaliamo in particolare:

- Rassegna delle novità normative: **1/2010**;
- Mappe tematiche: **P.A. e Innovazione**, un percorso interattivo che intende agevolare gli utenti nella conoscenza delle tante novità che stanno interessando il processo di riforma in atto nella Pubblica Amministrazione;
- Fse nelle Regioni: Il **Por Veneto**, una raccolta ragionata dei provvedimenti legati all'attuazione del Fse attraverso il Programma operativo regionale. Nel corso dei prossimi mesi saranno pubblicati i documenti di tutte le altre regioni italiane.

## Appuntamenti

### JOB&Orienta

Nuovo appuntamento con la tradizionale mostra-convegno dedicata al mondo dell'istruzione, della formazione e del lavoro. Anche l'Isfol contribuisce a questa edizione organizzando alcuni workshop e partecipando a 2 convegni. Sarà inoltre presente uno stand istituzionale attrezzato con alcune postazioni informative in cui verranno diffusi pubblicazioni e materiali informativi dell'Istituto e del Ministero del lavoro.

- Dove e quando: Fiera di Verona dal 25 al 27 novembre

### Famiglie in bilico

"Valutazione di interventi delle amministrazioni territoriali per il contrasto alla povertà e il sostegno alle famiglie in difficoltà" è il titolo della ricerca realizzata dall'Isfol in collaborazione con l'Anci, che verrà presentata il 29 novembre a Palermo. L'indagine è nata con l'obiettivo di effettuare una valutazione del sistema di interventi per la riduzione della povertà realizzati dalle Regioni e dagli Enti locali, con particolare riferimento a quei modelli che hanno puntato all'inclusione nel mercato del lavoro. Il convegno è patrocinato dall'Università e dal Comune del capoluogo siciliano.

Dove e quando: Palermo, 29 novembre 2010.

L'Isfol è un Ente pubblico di ricerca, che opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali.

Svolge attività di studio, consulenza ed assistenza tecnica, ponendosi a supporto del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, così come delle altre istituzioni nazionali, regionali e locali che intervengono nei sistemi del mercato del lavoro, dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e dell'inclusione sociale.

L'Istituto collabora con organismi sia pubblici che privati, fa parte del Sistema Statistico Nazionale e svolge il ruolo di assistenza tecnico-scientifica per le azioni del Fondo sociale europeo.

L'Isfol è anche Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme, Programma settoriale Leonardo da Vinci.

Presidente

Sergio Trevisanato

Direttore generale

Aviana Bulgarelli

Dove siamo:

via G.B. Morgagni, 33

00161 Roma

Tel +39 06445901

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