

tratta di stage di breve durata (meno di un mese), concentrati soprattutto nelle aziende di minori dimensioni (71,9% degli stage inferiori ad un mese).

Tab.32 - Numero medio di tirocini formativi o stage attivati nel 2003 dalle ULP (imprese), per settore di attività e classe dimensionale (*)

	TOTALE	di cui:			
		1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250 e oltre dip.
TOTALE	1,8	1,5	1,5	2,4	15,1
INDUSTRIA	1,6	1,3	1,3	2,0	12,0
Estrazione di minerali	2,1	1,0	1,0	1,3	69,3
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	1,5	1,2	1,2	1,7	13,1
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	1,7	1,2	1,4	1,8	11,5
Industrie del legno e del mobile	1,5	1,2	1,2	2,2	6,9
Industrie della carta, della stampa ed editoria	1,8	1,5	1,7	2,1	10,2
Industrie chimiche e petrolifere	2,3	1,1	1,0	2,1	11,8
Industrie della gomma e delle materie plastiche	1,5	1,1	1,2	1,8	9,3
Industrie dei minerali non metalliferi	1,5	1,5	1,1	1,7	6,8
Industrie dei metalli	1,5	1,3	1,4	1,9	7,0
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	1,9	1,1	1,2	2,5	13,5
Industrie delle macchine elettriche ed elettroniche	1,8	1,4	1,4	2,2	13,1
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	1,3	1,2	1,3	1,4	6,2
Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	4,3	1,0	1,1	2,5	33,9
Costruzioni	1,4	1,3	1,4	1,9	5,7
SERVIZI	1,9	1,6	1,6	2,9	19,2
Commercio al dettaglio	1,3	1,1	1,1	2,0	18,4
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	1,5	1,3	1,5	2,3	18,6
Commercio all'ingrosso	1,2	1,1	1,1	1,5	12,0
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	2,6	2,2	3,0	4,8	24,2
Trasporti e attività postali	2,0	1,4	1,2	2,3	12,0
Informatica e telecomunicazioni	2,1	1,7	1,7	2,7	18,1
Servizi avanzati alle imprese	1,9	1,4	1,5	3,6	37,3
Credito, assicurazioni e servizi finanziari	3,0	1,7	1,3	3,1	22,8
Servizi operativi alle imprese	1,4	1,2	1,2	2,0	6,2
Istruzione e servizi formativi privati	2,1	1,8	2,1	2,5	14,3
Sanità e servizi sanitari privati	3,1	1,7	2,7	5,7	17,9
Altri servizi alle persone	1,8	1,8	1,4	2,3	17,4
Studi professionali	1,5	1,5	1,8	2,0	—

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2004

(*) il valore si riferisce alle imprese che hanno attivato tirocini o stage

Il segno (—) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Un'ultima considerazione può essere svolta guardando all'insieme dei dati offerti da Excelsior che, oltre confermare il peso già assunto dal tirocinio, tendono ad indicare il significativo potenziale di sviluppo. Uno dei dati più rilevanti che emerge costantemente dalle indagini svolte si riferisce, infatti, al permanere di una rilevante quota di domanda di lavoro insoddisfatta, non solo intermini quantitativi come avviene in molte aree del Centro-Nord, sia in termini qualitativi con riferimento a nuove e vecchie professionalità. Tali difficoltà, che spesso non consentono alle imprese di realizzare pienamente i programmi di assunzione dichiarano di voler realizzare, si accompagna ad una sempre più diffusa necessità di ulteriore formazione post-assunzione delle figure inserite in organico (cresciute addirittura fino a quasi due terzi delle assunzioni nel 2004), dovuta soprattutto alla mancanza di esperienze professionalizzanti nell'ambito dei percorsi formativi ed allo scarso raccordo ancora esistente tra sistema dell'istruzione-formazione e mondo della produzione.

La formazione in contesto lavorativo, favorendo i momenti di contatto e reciproca conoscenza diretta tra giovani e aziende, rientra a pieno titolo tra quelle “reti informali” che – secondo i risultati dell’ultima indagine Excelsior – costituiscono ancora il principale canale di reclutamento di personale utilizzato dalle aziende (l’88% circa delle imprese segnala la conoscenza diretta o altri canali di contatto diretto come fattori determinanti per le proprie assunzioni), soprattutto se di minori dimensioni. Un quadro in cui assume rilevanza strategica anche il tema degli stage o tirocini formativi e di orientamento, meccanismi che finora hanno rappresentato spesso anche un’occasione per l’azienda ospitante di formare in anticipo e pre-selezionare le figure di cui hanno bisogno e, dopo averle “sperimentate”, valutarne la possibilità di assunzione. Una tendenza peraltro rafforzata dalla recente evoluzione della normativa, sia in materia di sistema scolastico-formativo che di mercato del lavoro, che tende a coniugare sempre più strettamente una valenza di tipo formativo con una di tipo professionalizzante e, quindi, occupazionale.

3.7. La formazione degli adulti

Il Consiglio europeo di Lisbona, nel confermare che la transizione ad un’economia e ad una società basate sulla conoscenza richiede una rinnovata attenzione verso l’istruzione e la formazione lungo tutto l’arco della vita, impegna gli Stati membri ad individuare strategie e misure per favorire il potenziamento delle competenze di base e l’innalzamento dei livelli di istruzione della popolazione adulta.

D’altra parte, recenti ricerche condotte nel nostro Paese segnalano la persistenza di un non trascurabile analfabetismo ed una tendenza alla caduta precoce delle competenze alfabetiche già acquisite.

Per contrastare il fenomeno e contribuire a raggiungere gli obiettivi di Lisbona, il ministero dell’Istruzione punta innanzitutto a valorizzare il ruolo e il funzionamento dei centri territoriali permanenti e delle scuole superiori sedi di corsi serali, le cui attività sono rivolte essenzialmente agli adulti.

Gli ultimi monitoraggi evidenziano che l’offerta formativa di tali istituzioni è in costante aumento. Sono infatti circa 550 i centri e 700 le scuole secondarie superiori che hanno attivato complessivamente più di 23.000 corsi seguiti da oltre 450.000 persone. Molti sono immigrati, appartenenti a circa 190 nazionalità diverse, che nei diversi centri territoriali frequentano in maggioranza corsi di italiano per l’integrazione linguistica e sociale.

Nello stesso tempo, però, le rilevazioni sui corsi modulari (corsi oltre che per l’alfabetizzazione linguistica, di cultura generale e di alfabetizzazione funzionale) dimostrano che un’ampia percentuale di utenti è costituita da diplomati e da laureati. Questa tendenza è confermata, anche in altri contesti formativi, dal Rapporto 2003 relativo al *Follow-up della Risoluzione del Consiglio dell’Unione europea sul lifelong learning*. Da qui l’esigenza di porre maggiore attenzione alla frequenza degli adulti con un basso livello di istruzione e, in linea generale, alle fasce deboli della popolazione.

I corsi serali, con più di 3.000 classi e circa 63.000 utenti, sono principalmente presenti negli istituti tecnici e professionali.

Un’occasione di riflessione e di approfondimento sui vari aspetti dell’educazione degli adulti e sui possibili sviluppi del settore è stata fornita dal seminario nazionale sulla strategia europea del lifelong learning organizzato, con la partecipazione del Ministero del Lavoro, del coordinamento delle Regioni e degli Enti Locali, nei giorni 31 marzo e 1 aprile dell’anno in corso.

Anche sulla base delle risultanze emerse da questo seminario, il ministero dell’Istruzione ha promosso un piano delle attività che mira a mettere in rete, al fine di ottimizzare le risorse già esistenti, i centri territoriali e le scuole superiori sedi di corsi serali. In tal modo, un maggior numero di persone potrà rafforzare le proprie competenze di base ed essere orientato verso l’acquisizione di un diploma o di una qualifica professionale, con l’eventuale apporto dei centri di formazione professionale.

In sostanza, si è ritenuto prioritario potenziare la collaborazione tra le diverse istituzioni scolastiche che si occupano dell’educazione degli adulti perché, agendo sulla rimotivazione culturale e

professionale e offrendo percorsi diversificati, si possa incidere senza eccessivi costi sull'innalzamento delle competenze.

Un'altra importante indicazione emersa dal seminario, in linea con gli studi ed i lavori in corso a livello europeo, è quella di valorizzare e riconoscere le competenze che l'adulto ha già acquisito attraverso il proprio lavoro o altre esperienze.

Pertanto, anche con riferimento ai dispositivi concordati in sede di Conferenza unificata il 28 ottobre scorso, è stato avviato un processo con l'obiettivo di facilitare il riconoscimento delle competenze comunque acquisite, sia nei sistemi formali sia in quelli non formali, e di agevolare il rientro in formazione della popolazione adulta, specialmente delle fasce deboli, perché un maggior numero di persone possa completare il proprio percorso di studi.

Nel medesimo seminario, è stata ribadita l'importanza di un'organica collaborazione interistituzionale, allo scopo di dare nuovo impulso al cammino tracciato dall'Accordo in sede di Conferenza unificata 2 marzo 2000 sulla riorganizzazione e il potenziamento dell'educazione permanente degli adulti, e di un più diretto coinvolgimento delle parti sociali e del Terzo settore.

Da tempo, in effetti, è in atto un'intensa collaborazione tra il ministero dell'Istruzione e altre amministrazioni centrali, in particolare con il ministero del Lavoro, che ha già dato significativi risultati, e suggerimenti in tal senso sono stati forniti in occasione della programmazione 2004/05 agli Uffici scolastici regionali. Altre intese e accordi, a livello centrale e locale, potranno senza dubbio arricchire la gamma delle opportunità e degli strumenti formativi e tendere alla definizione di un vero e proprio sistema in cui attività e risorse siano più efficacemente integrate.

Nel frattempo, al fine di flessibilizzare i percorsi dell'istruzione secondaria superiore e di sperimentare metodologie didattiche innovative, anche attraverso l'uso dell'e-learning, con la collaborazione di alcune scuole e dell'Indire è stato attivato un progetto che si propone di rivisitare nell'ottica dell'apprendimento permanente i tradizionali corsi serali per studenti lavoratori. L'intento è quello di renderli più corrispondenti ai bisogni di formazione degli adulti e, quindi, più funzionali all'obiettivo di far conseguire loro un più alto livello di istruzione.

Specifiche misure di sistema cercheranno di favorire la diffusione e condivisione delle esperienze tra i docenti e i diversi operatori dell'educazione degli adulti, nonché di conoscere meglio gli esiti delle iniziative.

Per il potenziamento dei centri territoriali e dei corsi serali e, più in generale, per l'attuazione del piano 2004/2005, sono stati stanziati fondi che superano per il 50% le risorse dell'anno precedente, per un ammontare complessivo che raggiunge i 15 milioni di euro.

3.8. La formazione continua nella Pubblica Amministrazione

Le Amministrazioni centrali dello Stato, censite nel 7° Rapporto sulla formazione nella PA hanno natura, funzioni e dimensioni diverse. Sono riunite in comparti che si basano, in via generale, sul criterio adottato dal *Conto Annuale 2002 della Ragioneria Generale dello Stato*. Si tratta di tutti i Ministeri e degli Organi dello Stato, Enti Pubblici e Autorità indipendenti che hanno risposto al questionario proposto nell'indagine annuale sulla formazione. Il numero complessivo dei dipendenti pubblici delle Amministrazioni centrali (l'universo di riferimento dell'indagine) è di 504.388 persone.

Nel 2003, i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche centrali hanno partecipato a 4.149 corsi, in 11.978 edizioni¹¹, per un totale di 542.316 ore erogate (1,1 ore erogate per dipendente sul totale di tutti i dipendenti). Rispetto alle indagini svolte negli anni precedenti, il dato più confrontabile risulta quello del 2001, in cui le ore erogate erano state 583.921, mentre nel 2002 erano state 837.022. Si tenga presente che quest'ultimo dato è in realtà originato da una comunicazione di valori in eccesso, all'interno della quota degli Enti pubblici, che ha alterato il confronto con il 2002. Peraltro, il

¹¹Il dato relativo alle partecipazioni è calcolato sulle schede corso pervenute; quando il valore percentuale supera il 100, significa che ogni dipendente ha partecipato mediamente a più di un corso, fatto frequente in alcuni Enti pubblici non economici e nelle Autorità.

comparto più popolato, PCM e Ministeri, con più del 52% dei dipendenti, ha incrementato la sua partecipazione dal 50 al 56,3%.

In ogni caso, il valore medio complessivo di partecipazione dei dipendenti della PA alla formazione è stato, nel 2003, del 46,5% (nel 2002 era stato del 68%, e, nel 2001, del 71%). Questo valore situa la partecipazione alla formazione nella Pubblica Amministrazione italiana ad un livello ben superiore al 12,5% dei lavoratori in formazione ogni anno fissato nell'Obiettivo 12 della Strategia europea dell'occupazione dal Consiglio Europeo di Lisbona del 2000.

Di un certo interesse è l'analisi delle ore erogate rispetto al totale dei dipendenti, che può quantificare la forza formativa di un Ente. I valori massimi sono quelli delle Autorità indipendenti con oltre 10 ore per dipendente, che confermano la loro agilità operativa e la considerazione della formazione come "bene aziendale". D'altro canto, anche nel comparto Ministeri, l'erogazione di 1,2 ore per dipendente costituisce comunque un impegno che produce complessivamente 318.191 ore di formazione e cioè più del 58% del totale delle ore erogate.

Dal confronto con gli anni passati – 3.335 corsi e seminari e 19.143 edizioni nel 2002 e 3.459 corsi e seminari e 15.135 edizioni nel 2001 – aumenta il numero dei corsi, ma diminuiscono le ripetizioni, infatti, nello stesso periodo il numero medio di edizioni per corso passa da 4,4 a 5,7 a 2,9 del 2003. Nei comparti (senza considerare gli Enti pubblici) il numero delle ore erogate rimane pressoché il medesimo; quindi, all'aumento del numero dei corsi, si accompagna una maggior differenziazione dei titoli.

Il 72,1% dei dirigenti presenti all'interno del comparto Ministeri partecipa alla formazione (58,9% nel 2002); dato importante, considerando la durata media dei corsi, (41,5 ore di media nel comparto, con punte di 96,7 ore) e cioè più simili a "percorsi formativi articolati" o Master.

Per quanto riguarda l'investimento finanziario, nel 2003, le Amministrazioni centrali, hanno speso per la formazione lo 0,77% della massa salariale, corrispondente a 153.911.350 Euro su una spesa per il personale di 20.019.451.012 Euro, vale a dire una percentuale leggermente superiore a quella registrata nel 2002, che era dello 0,75%.

Il comparto Ministeri, per la prima volta da quando viene effettuata l'indagine annuale, supera la soglia dell'1%, situandosi all'1,03% della massa salariale. In particolare, quattro comparti su cinque, un Ministero su tre, due Organi dello Stato su quattro, oltre la metà delle Autorità, e sette Enti pubblici su undici hanno singolarmente speso in formazione più dell'1% della spesa per il relativo personale. Il Ministero dell'Interno e quello dell'Istruzione, Università e Ricerca hanno superato il 2%, l'Ipost si è avvicinato al 3%. La spesa media per dipendente è stata di 305,14 Euro, contro i 267,83 Euro del 2002.

Tab. 33 – Dati riepilogativi sulle attività di formazione nella PA nel 2003 (*)

Comparto	Totale dipendenti	Spesa formazione	Ore erogate	Ore fruite	Spesa pro capite	Spesa per ora fruita	Spesa per ora erogata
PCM e Ministeri	265.867	93.881.919	318.191	7.998.106	353,12	11,74	295,05
Sicurezza	160.247	17.199.438	98.817	4.180.119	107,33	4,11	174,05
Organi dello Stato	4.841	2.105.068	5.241	52.931	434,84	39,77	401,65
Autorità	1.010	863.650	7.414	39.147	855,10	22,06	116,49
Enti pubblici	72.423	39.861.275	112.653	1.273.655	550,40	31,30	353,84
Totale	504.388	153.911.350	542.316	13.543.958	305,14	11,36	283,80

(*) Per "Ore erogate" si intendono le ore di durata dei corsi; per "Ore fruite" si intendono le ore fruite dai partecipanti, quindi, all'interno di ciascun corso, il prodotto delle ore erogate per il numero dei partecipanti presenti in aula. Il dato in tabella è il risultato di tutte le ore fruite calcolate per ciascuna delle 11.978 edizioni di corsi, sommate poi nei totali di tutti i comparti.

3.9. Il programma nazionale di Educazione Continua in Medicina (ECM)

Il decreto legislativo 30/12/92, n.502, (integrato dal decreto legislativo 19/6/99 n.229) ha istituzionalizzato in Italia l'Educazione Continua in Medicina, un sistema che assicura un costante aggiornamento professionale agli operatori della Sanità pubblica e privata. L'elaborazione del programma è stata affidata ad una Commissione nazionale per la Formazione Continua con il compito di definire:

- i crediti formativi che gli operatori devono maturare operatori in un certo arco di tempo;
- i requisiti per l'accreditamento dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative;
- gli obiettivi formativi di interesse nazionale (di concerto con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome), suddivisi in due gruppi: **obiettivi per tutte le categorie professionali, aree e discipline; obiettivi limitati a specifiche categorie professionali, aree e discipline.**

Il programma riguarda tutto il personale sanitario, medico e non medico, dipendente o libero professionista, operante nella Sanità, sia privata che pubblica. Ogni operatore deve provvedere, in autonomia, al proprio aggiornamento, privilegiando gli obiettivi formativi d'interesse nazionale. E' esonerato dall'obbligo il personale sanitario che frequenta, in Italia o all'estero, corsi di formazione post-base propri della categoria di appartenenza per tutto il periodo formativo e le donne in gravidanza. La partecipazione ai programmi ECM si configura come un dovere, richiamato anche dal Codice Deontologico.

Il sistema si basa sulla obbligatoria acquisizione individuale di crediti formativi¹² intesi come misura **dell'impegno e del tempo** che ogni operatore ha dedicato *annualmente* all'aggiornamento e al miglioramento della propria professionalità: "i crediti per il primo quinquennio (2002 – 2006) sono stati fissati in complessivi 150, con un obbligo progressivo da 10 per il primo anno fino a 50 per il quinto anno (10-20-30-40-50) con un minimo annuale di almeno il 50% del credito formativo previsto per l'anno e con un massimo annuale del doppio del credito formativo previsto per l'anno. Il numero dei crediti da conseguire ogni anno e nel quinquennio è uguale per tutte le categorie. Uno stesso evento formativo, diretto a più categorie, può avere attribuito un numero di crediti differente per ciascuna categoria interessata".

L'offerta formativa ECM comprende l'insieme **organizzato e controllato** di tutte quelle attività formative, sia teoriche che pratiche, promosse da i più diversi soggetti¹³ che dovranno accreditare gli eventi formativi da loro promossi per farli rientrare nel programma nazionale.

A questo scopo, la Commissione nazionale, responsabile del procedimento di accreditamento degli eventi formativi, valuta nel dettaglio il programma dell'iniziativa e gli altri dati forniti dall'organizzatore, assegnando il punteggio attraverso una serie di parametri di giudizio, o indicatori di qualità, quali, ad esempio, la rilevanza delle attività didattico-formative, l'importanza degli argomenti, l'autorevolezza professionale dei docenti, l'esistenza o meno di sistemi di valutazione delle attività da parte dei partecipanti, la qualità della organizzazione, la sua durata ecc. Tutti i criteri vengono specificati in una griglia di valutazione appositamente elaborata.

La Commissione si avvale della collaborazione di esperti suddivisi per specifiche aree professionali (che svolgono il loro compito in forma anonima). In caso di giudizio positivo l'organizzatore dell'evento dovrà versare, al Ministero della Sanità, un contributo minimo (da 260 a 770 euro circa) per il finanziamento della procedura. L'accreditamento inoltre assegna all'evento un certo numero di Crediti formativi che verranno poi formalmente riconosciuti ai partecipanti. Gli organizzatori segnalano ai partecipanti il valore dei Crediti formativi assegnati dalla Commissione Nazionale e rilasciano agli stessi un attestato che deve essere conservato dall'interessato per essere presentato, ai fini della registrazione dei crediti, all'Ordine, Collegio o Associazione professionale secondo le

¹²Ad esempio, per i medici, una giornata di formazione conferisce fino a 10 crediti formativi

¹³Azienda USL, Azienda ospedaliera, Policlinico o Istituto di cura pubblico o equiparato, Casa di cura privata (accreditata o non accreditata), Fondazione, Istituto di ricovero e cura a carattere scientifico, Istituto superiore di sanità, Istituto zooprofilattico sperimentale, Ministero, Regione o Provincia autonoma, Scuola di formazione, Società o Casa editrice, Società o Associazione professionale, Società scientifica, Università, Altro Ente pubblico, Altro Soggetto privato.

istruzioni che indicherà la Commissione nazionale. Agli eventi partecipano **osservatori** con il compito di verificare la corrispondenza con quanto dichiarato dall'organizzatore in sede di richiesta di accreditamento. Può essere prevista (e in genere lo è) una quota individuale di partecipazione all'evento che deve essere stabilita e comunicata dagli organizzatori al momento della richiesta di accreditamento. E' possibile, da parte degli operatori, accreditare:

- **Attività formative residenziali** che possono prendere la forma di congressi/simposi/conferenze/seminari o tavole rotonde; conferenze clinico-patologiche; meeting interaziendali; corsi di formazione e/o applicazione in materia di costruzione, disseminazione ed implementazione di percorsi diagnostico-terapeutici; corsi di aggiornamento tecnologico e strumentale; corsi pratici finalizzati allo sviluppo continuo professionale; progetti formativi aziendali; corsi pratici per lo sviluppo di esperienze organizzativo-gestionali; frequenza clinica con assistenza di tutore e programma formativo presso una struttura assistenziale;
- **Attività formative a distanza** da svolgersi sia in gruppo che individualmente, attraverso materiale cartaceo o informatico. Per questi programmi di formazione a distanza è previsto un sistema di valutazione con un livello minimo di apprendimento. E' da intendersi attività formativa a distanza anche la formazione residenziale integrata con sistemi di videoconferenza.

PARTE SECONDA. Approfondimenti

PAGINA BIANCA

Capitolo 1 - Lo sviluppo della formazione continua a domanda individuale (FCI)

La nuova azione di sistema FSE

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso la promozione di una azione di sistema finanziata dal FSE¹⁴ nel maggio 2004, ha inteso approfondire tutte le esperienze di erogazione individuale di servizi che sono in grado di promuovere “una cittadinanza attiva e il miglioramento delle capacità di inserimento e di adattamento professionale” nell’ottica del lifelong learning. In questa prospettiva la nuova azione risponde ad una logica di stimolo e attenzione verso uno strumento che ha in sé una diversa concezione di distribuzione delle risorse pubbliche, centrato sul rapporto diretto tra domanda e offerta di servizi, attraverso la mediazione di istituzioni locali, e tesa all’auto-promozione di percorsi di crescita individuale. Il sistema di riferimento dell’azione risale sia al Memorandum sull’istruzione e formazione permanente, sia alla nuova “*Strategia Europea per l’Occupazione*” (2003/578/CE), a ribadire la pregnanza dell’argomento e la sua diretta connessione con gli obiettivi strategici di Lisbona. In Europa, del resto, si è riscontrato già un ampio ricorso di attività formativa attraverso la sperimentazione dispositivi individuali e in particolare:

- libretti di risparmio;
- piani assicurativi individuali;
- buoni individuali;
- conti individuali.

Oltre alla rete ELAP, che promuove e analizza soprattutto le esperienze di Individual Learning Account (ILA), sono numerose le sperimentazioni avviate soprattutto in Olanda, Svezia e Spagna. Anche in Italia, oltre all’ILA, l’attenzione si sta gradualmente spostando verso altri dispositivi, che non siano esclusivamente il voucher. Per tale motivo si è reso necessaria la promozione di un’azione di sistema in grado di:

- costruire un quadro informativo/interpretativo dell’universo di riferimento (offerta di strumenti per la formazione a domanda individuale e di servizi per la conciliazione tra la vita familiare e vita professionale), dettagliato e articolato, in grado di identificare nessi logici tra le tipologie di strumenti (voucher, Individual Learning Account), il target dei fruitori e le strategie di programmazione, implementazione e controllo da parte delle Autorità di gestione;
- individuare le condizioni di successo dello strumento a livello di territori e di sistemi di riferimento e valutare l’efficacia del voucher o di strumenti simili rispetto ad altre tipologie formative;
- confrontare i modelli utilizzati in Italia con quelli adottati in altri Paesi europei, nell’ottica di scambio e di diffusione delle esperienze di successo a livello comunitario, tenendo conto delle informazioni, documentazione e analisi effettuate dal network ELAP e dall’Isfol.

Per perseguire tali obiettivi l’azione si articola in cinque momenti: mappatura delle esperienze dei voucher e degli strumenti simili; indagine approfondita sia sul sistema dell’offerta, sia sulla domanda (i fruitori del voucher o di strumenti simili); realizzazione di casi studio in almeno tre paesi europei; automonitoraggio e autovalutazione; controllo di qualità. Entro la fine del 2004 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sceglierà l’ente/organismo che realizzerà l’azione di sistema.

La formazione a domanda individuale tra strumenti consolidati e innovativi

Nell’ottica del Lifelong Learning, assume crescente importanza la promozione di percorsi integrati di formazione permanente e continua individuale che possano consentire ai singoli cittadini di essere supportati e stimolati a promuovere la propria crescita professionale a partire dall’assolvimento dall’obbligo formativo fino al consolidamento di un percorso professionale già avviato. In questa

¹⁴ Gara per l’affidamento di attività di indagine sulle esperienze/sperimentazioni del voucher formativo e di servizio, nonché di altri strumenti simili, quali dispositivi di accesso individuale alla formazione e di sostegno alla conciliazione tra i tempi della formazione e della vita familiare.

direzione vanno letti i tentativi di alcune regioni di costruire cataloghi dell'offerta unificata per la formazione continua e permanente, accompagnata da un ridisegno complessivo delle modalità di incontro domanda e offerta sul territorio.

Dal 1999 ad oggi l'esperienza di formazione continua a domanda individuale ha subito diverse trasformazioni tanto che allo stato attuale è possibile delineare un approccio di tipo tradizionale, in cui sono inquadrabili i dispositivi sperimentati e applicati più a lungo, un'altro di tipo innovativo, in cui la FCI comincia a farsi strada o sta per essere sperimentata attraverso nuovi e diversi accorgimenti (ci si riferisce alle modalità che saranno seguite da alcuni Fondi Paritetici Interprofessionali e alla sperimentazione dell'Individual Learning Account).

L'approccio tradizionale

A causa dello scarto tra domanda e offerta e anche per allargare l'area dei possibili destinatari, le regioni hanno spesso integrato tutte le risorse disponibili (dalla 236/93, al FSE, alla 53/00) per il finanziamento dei progetti e dei piani formativi individuali. Parallelamente gli ultimi due provvedimenti attuativi della legge 236/93 hanno allargato significativamente la platea dei possibili destinatari di iniziative di formazione (anche individuale) estendendola a tutti i lavoratori considerati "deboli", inclusi i non dipendenti in senso stretto (quindi anche le nuove forme contrattuali previste dalla legge 30/03) e, sotto determinate condizioni, i lavoratori in stato di disoccupazione. La tendenza all'integrazione delle diverse fonti di finanziamento è stata confermata anche nell'ultimo anno proprio da parte di quelle realtà regionali e provinciali che hanno da sempre puntato sulla FCI. Per quanto riguarda in particolare le risorse della legge 236/93:

- in Piemonte¹⁵ la regione ha emanato un Delibera (D.G.R. n. 31 del 14/06/2004) nella quale, recependo l'accordo tra le parti sociali stipulato nel marzo 2003, disciplina le azioni di formazione costituenti il Sistema di Formazione Continua Individuale per il periodo 2004-2005. In essa viene stabilito comunque l'impiego di tutte le fonti di finanziamento disponibili (compresa la Misura E.1 del POR FSE) per il sostegno di voucher individuali di importo massimo di 1.000 euro. Il lavoratore beneficiario che partecipa con una quota di cofinanziamento del 20% (calcolata sul costo totale dell'iniziativa di formazione), può scegliere all'interno di appositi cataloghi provinciali (generalmente si tratta di corsi brevi contenuti entro le 100 ore). Attualmente le province stanno provvedendo all'emanazione dei singoli bandi per la raccolta delle richieste (alla provincia di Torino, tenendo conto del numero dei lavoratori, è stata destinataria una quota pari a circa il 50% delle risorse regionali);
- in Emilia Romagna sono stati stanziati 2,4 milioni di euro distribuiti ugualmente tra le 9 province (per la Provincia di Bologna è stato disposto uno stanziamento doppio). L'offerta è stata organizzata a partire da un Catalogo elettronico regionale (definito con disposizione di G.R. n. 277 del 16/02/04) che prevede un costo massimo di erogazione del voucher di 1.291,14 euro. A partire dal mese di ottobre 2004 le Province hanno avviato l'emanazione di bandi;
- in Umbria la regione ha destinato il 30% delle risorse ad interventi di formazione continua individuale;
- Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Provincia di Trento, Veneto, Liguria e Molise, pur avendo emanato i relativi dispositivi di attuazione non hanno previsto il finanziamento di iniziative di formazione individuale.

Un'attenzione particolare meritano invece due vere e proprie 'riforme di sistema' che si vanno definendo intorno alle pratiche della formazione continua individuale regionale.

¹⁵ Le informazioni relative a Piemonte, Emilia Romagna, Provincia di Trento, Liguria e Molise si riferiscono ai Rapporti di monitoraggio semestrale sullo stato di avanzamento delle attività di cui al D.D. 296/V/2003 del 28/10/2003 - L.236/93, riferiti al 30 giugno 2004 - pervenuti al MLPS.

In Veneto, anche a seguito dell'attivazione dello "Sportello per la formazione continua" (sul finire del 2003), nel periodo 2002-2004 sono stati erogati quasi 7.000 voucher (attraverso l'integrazione di tutte le risorse disponibili, comprese quelle regionali). Inoltre, la nuova Direttiva per la "Formazione Individuale Continua" (D.G.R. n. 4331 del 30 dicembre 2003) introduce elementi di estremo interesse:

- con la creazione di "corsie privilegiate" per gli organismi di formazione accreditati dalla regione per le attività di formazione continua (consistenti in login e password che consentono l'accesso diretto al catalogo elettronico);
- con il principio di riconoscimento reciproco tra le regioni e le province autonome in materia di accreditamento delle strutture di formazione;
- prevedendo nuove modalità di realizzazione di esperienze per le strutture ancora non accreditate;
- ponendo dei limiti ai soggetti presentatori (non più di 7 corsi per ogni edizione del catalogo);
- introducendo un meccanismo premiale dell'efficacia degli Organismi di formazione;
- introducendo 4 'aperture' annuali del catalogo per consentire un aggiornamento in linea con le nuove esigenze del mercato;
- distribuendo l'offerta formativa lungo tutto l'arco dell'anno
- introducendo un sportello di servizio per la formazione individuale aperto dall'inizio di marzo a fine dicembre in cui vengono fornite informazioni e servizi di assistenza per i destinatari;
- estendendo l'accesso al voucher anche a titolari d'impresa, coadiutori o collaboratori familiari e soci lavoratori, nonché a tutte le categorie contrattuali previste dalla legge 30/2003;
- razionalizzando le procedure amministrative attraverso diversi strumenti basati sulle nuove tecnologie di informazione e comunicazione (ad esempio un portale specifico);
- estendendo alcuni percorsi per l'alta formazione fino a 18 mesi consentendo, anche in questo caso, l'accesso continuo per la presentazione delle domande e modificando le modalità di erogazione dei contributi.

La Lombardia si accinge a varare il suo "Sistema di formazione a scelta individuale". Gli strumenti normativi e le risorse che lo alimenteranno (soprattutto nella fase definita sperimentale) riguardano la legge 236/93 (compresi i residui di annualità trascorse per un importo di un milione di euro) e legge 53/00 (per un importo pari a 1,5 milioni di euro). I destinatari dei voucher saranno soprattutto appartenenti alle 'fasce deboli' (la platea è simile a quella prevista negli ultimi provvedimenti di attuazione della legge 236/93 emanati dal Ministero del Lavoro) e l'attività formativa potrà essere svolta anche in orario di lavoro, laddove nei contratti collettivi vengono previsti strumenti quali il monte ore per la formazione, il permesso retribuito o non retribuito e la borsa ore. Il valore massimo del voucher sarà di 1.290 Euro e in ogni caso viene richiesto al lavoratore un contributo obbligatorio di almeno il 20% del costo complessivo del corso. Un ultimo aspetto riguarda il catalogo che verrà utilizzato per la sperimentazione: questo infatti conterrà le proposte di enti accreditati presso la regione con un fatturato non inferiore a 350.000 euro nel biennio 2002/2003, inoltre i corsi riguarderanno necessariamente sei aree didattiche ben delimitate tra le quali informatica, marketing e pubblicità, risorse umane, amministrazione e controllo.

L'esperienza della FCI si sta configurando come un'opportunità di grande importanza per lo sviluppo di politiche istituzionali di lifelong learning. Sono molte le regioni che hanno esteso l'esperienza dalla legge 236/93 anche al Fondo Sociale Europeo: in particolare è stato esteso il voucher alla formazione continua finanziata attraverso le misure D1 e D2. Alcune regioni hanno integrato anche la misura E1 dando la possibilità di formarsi a molte lavoratrici. Per quanto riguarda l'entità del voucher si è evidenziata, con il FSE, una variabilità maggiore rispetto agli altri due strumenti tradizionali di finanziamento (236/93 e 53/00), con importi che possono variare da un minimo di 1.500 a un massimo di 7.746 Euro. In questo caso il criterio di differenziazione riguarda le misure, i target, la durata delle iniziative e i contenuti formativi. Ulteriori dettagli possono essere

chiaramente colti nei bandi FSE o su specifiche direttive dedicate alla formazione a domanda individuale: alcune regioni (Emilia Romagna, Piemonte e Veneto) preferiscono far confluire le fonti di finanziamento (incluse quelle comunitarie) in un'unica direttiva in modo da semplificare i processi amministrativi e generare anche un maggior impatto sulla popolazione lavorativa. Al proposito è importante evidenziare che, rispetto alle fonti di finanziamento nazionale, il FSE fino al 2003 ha consentito una maggiore estensione dei destinatari, con una impronta maggiormente sociale ed equitativa.

L'approccio innovativo

Anche i Fondi Paritetici Interprofessionali dovranno misurarsi con il sistema della formazione continua a domanda individuale. Tutti gli statuti e i regolamenti citano la formazione a domanda individuale tra le tipologie dei Piani formativi finanziabili. Chiaramente la possibilità di ricorrervi e la sua intensità dipenderà da molteplici elementi tra cui non ultimo le caratteristiche del target di lavoratori delle imprese aderenti: in questo senso il Piano formativo individuale è più confacente a quei Fondi con una forte incidenza di micro-imprese o a quelli specificamente rivolti a dirigenti. Con i primi avvisi pubblicati al termine del 2004 Fondir, Fon.Coop e Fondartigianato prevedono la possibilità di finanziare la formazione a domanda individuale, senza, tuttavia, riservare un budget specifico. Al contrario il Fondo per i Dirigenti delle PMI dedica il 50% delle risorse a bando al finanziamento di voucher di formazione individuale, evidenziando come lo strumento sia particolarmente adatto alle esigenze di soggetti che necessitano di un potenziamento del proprio bagaglio conoscitivo secondo modelli di sviluppo spesso personalizzati e ad hoc.

Un secondo strumento innovativo, almeno per la realtà italiana, è l'Individual Learning Account (ILA); a questo proposito è in corso di definizione una sperimentazione in tre regioni (Toscana, Piemonte e Umbria). In particolare la Toscana ha definito per prima le caratteristiche attraverso cui questa esperienza si realizzerà, ad iniziare dalle fonti di finanziamento (FSE) e dal numero di persone da coinvolgere (circa 3.000 in due anni di sperimentazione). Il target principale è costituito da soggetti disoccupati (90%), mentre una quota minoritaria di risorse è prevista per i cosiddetti lavoratori "atipici". Le caratteristiche salienti di questa iniziativa riguardano:

- l'assenza di cofinanziamento da parte del target (accorgimento che, al contrario, viene adottato in tutti i paesi europei);
- l'apertura di un conto personale che si concretizza di fatto in una sorta di bancomat che l'amministrazione provvede a ricaricare contestualmente all'avvenuta realizzazione del corso o dei corsi previsti (il contributo non potrà superare in due anni i 2.500 euro);
- la funzione di selezione dei destinatari e di orientamento del percorso formativo da parte dei Centri per l'Impiego.

Capitolo 2 - La formazione continua settoriale strutturata

2.1. La formazione del settore edilizio

Il settore edile in questi ultimi anni si è mostrato tra i più dinamici dell'economia nazionale nonostante la crisi congiunturale di altri comparti economici e in concomitanza con lo scarso appeal del mercato finanziario. Ciò ha inevitabilmente generato una costante richiesta di manodopera (spesso specializzata) e, conseguentemente, la crescente necessità di realizzare iniziative di formazione in grado di qualificare le risorse umane, anche in contesti territoriali difficili, in cui, ad esempio, è forte l'incidenza di lavoratori stranieri. In questo processo spicca il ruolo svolto dalle scuole edili legate a Formedil (Ente Nazionale per la Formazione e l'Addestramento Professionale per l'Edilizia), che negli anni hanno acquisito una forte esperienza, soprattutto nell'ambito dell'apprendistato, e costituiscono l'unico esempio significativo a livello nazionale di strutture formative settoriali. Il sistema è composto di 98 scuole distribuite in tutto il territorio, con una copertura quasi totale delle province italiane¹⁶.

Nell'annualità 2002-2003 sono stati erogati complessivamente 1.923 corsi (inclusendo tutte le tipologie formative e i diversi target) con un incremento di oltre il 30% rispetto ai due anni precedenti. Da notare una significativa concentrazione delle iniziative di formazione soprattutto al Nord (con il 76% dei corsi e con Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia Romagna, dove sono state realizzate il 64% delle attività) non riconducibile esclusivamente ad una maggiore vivacità del mercato edilizio. Un analogo aumento si è avuto nel numero di allievi coinvolti (30.278 a fronte di 24.464 del periodo 2000-2001), mentre si è registrata una contrazione nel numero di ore di formazione (oltre 200.000 nel 2002-2003) dovuto alla riduzione della durata media per corso (106 ore nel 2002-2003): attività più brevi vengono soprattutto erogate dalle scuole del Nord, centrate su tematiche tecnico-specialistiche e rivolte a tecnici più che a operai.

Per quanto concerne la formazione continua in senso stretto, questa rappresenta in termini di corsi il 24% del totale e vede una equa partizione tra attività dedicate a tecnici e operai, a ciò va aggiunta una quota significativa di iniziative dedicate alla sicurezza (46% del totale) che, peraltro, rappresenta la tematica più rilevante. Le iniziative di formazione continua hanno coinvolto circa 5.900 tra tecnici e operai (con una incidenza di circa il 7% di lavoratori stranieri), vale a dire, poco più del 19% sui circa 30.000 allievi complessivamente formati nel biennio 2002-2003. A questi si aggiungono gli oltre 17.000 tecnici e operai che hanno partecipato ai corsi per la sicurezza sul lavoro. La formazione che coinvolge i livelli più "bassi", ossia muratori polivalenti, continua a prevalere su quella specialistica o di alta qualifica (in particolare operatori di macchine, stuccatori-decoratori e gruisti), a conferma di come in edilizia si manifesti un comportamento in parte divergente rispetto ad altri settori produttivi.

L'analisi delle fonti di finanziamento per tipologia formativa evidenzia alcune significative differenze per target. Il finanziamento comunitario (FSE) incide da un massimo del 90% per le attività dedicate alla qualifica di disoccupati tecnici a un minimo del 3,5% per gli apprendisti operai. Per le attività di "riqualificazione, aggiornamento e specializzazione degli operai e dei tecnici" si hanno quote di finanziamento medio rispettivamente del 12% e del 25%; per questa modalità formativa prevale l'autofinanziamento da parte delle imprese (36,1%), soprattutto per la qualificazione degli operai.

Come si è osservato, il Veneto è tra le regioni in cui vi è una diffusa cultura della formazione in edilizia. Questa tradizione sembra confermarsi nella recente "Convenzione tra Regione Veneto, Associazione Nazionale Costruttori edili (ANCE Veneto) e organizzazione sindacali di Categoria FENEAL - UIL, FILCA- CISL e FILLEA CGIL, per lo sviluppo della formazione individuale continua nel settore edile". La convenzione, ulteriormente dettagliata nell'integrazione alla Direttiva regionale 2004 sulla "Formazione individuale continua", rappresenta una novità rilevante sotto molti punti di vista. Si tratta, infatti, del primo accordo tripartito a livello regionale dedicato alla formazione continua individuale a livello settoriale. Si prevede la creazione di un fondo bilaterale a

¹⁶ I dati che seguono sono tratti dal Rapporto Formedil 2003 "Evoluzione professionale e Industria delle Costruzioni" e si riferiscono ad una indagine campionaria eseguita sull'82% dell'universo della rete Formedil.

cui partecipano parti sociali e regione. Il contributo per il 2004, cofinanziato per il 60% da fondi privati provenienti dalle Casse Edili e per il restante 40% dalla regione, è pari a 250.000 euro. Il valore massimo del voucher è stato stabilito in 1.500 euro.

Il modello di gestione dell'iniziativa prevede:

- l'attivazione di una specifica sezione "edilizia" del catalogo elettronico dell'offerta regionale di formazione continua individuale, a cui hanno accesso gli organismi accreditati con una acclarata esperienza nel settore;
- la presentazione, da parte di singoli lavoratori, delle candidature per beneficiare del voucher;
- la compilazione delle graduatorie e l'avvio dei corsi.

L'importo del voucher viene direttamente attribuito dall'assistenza tecnica del fondo bilaterale agli organismi di formazione. L'offerta è stata organizzata in sei aree tematiche (disegno tecnico, tracciamento, carpenteria, muratura in laterizio, conduzione macchine da cantiere e gestione di lavori in cantiere) a loro volta segmentate in tre livelli di expertise professionale (base, intermedio e avanzato).

Con la prima deliberazione (n. 1622/2004) sono stati messi a bando circa 83 mila euro (pari ad 1/3 delle risorse previste per il 2004), la metà destinata ai lavoratori dipendenti e il restante ai lavoratori autonomi e disoccupati. Il consistente afflusso di domande ammissibili, soprattutto da parte di lavoratori dipendenti, ha indotto in questa prima fase ad una nuova suddivisione tra i target (e all'erogazione di 48 voucher a lavoratori dipendenti e di altri 7 a lavoratori autonomi).

2.2. La formazione continua negli Ordini professionali

Nell'attività dei dottori commercialisti, dei ragionieri commercialisti e dei consulenti del lavoro la consapevolezza dell'importanza di un aggiornamento continuo delle competenze professionali è presente da tempo, tuttavia importanti innovazioni sono intervenute, con l'entrata in vigore, nel 2004, di nuovi regolamenti di categoria relativi alla formazione continua che modificano e aggiornano le regole fino ad ora vigenti.

Attraverso i regolamenti di categoria viene riconosciuta l'obbligatorietà della formazione continua che costituisce, come esplicitamente affermato, "il presupposto per la qualità e per il pregio della prestazione professionale oltre che la garanzia di tutela dell'interesse pubblico". Viene inoltre precisata la portata dell'obbligo, l'oggetto delle iniziative formative e le caratteristiche delle stesse, oltre che le regole per la certificazione dei percorsi.

Per quanto riguarda in particolare l'adempimento dell'obbligo di aggiornamento e formazione, ognuno dei tre Ordini professionali ha stabilito regole specifiche.

In particolare, per i dottori commercialisti viene definito un periodo triennale in cui conseguire i 90 crediti formativi necessari in ragione di almeno 20 l'anno (il primo triennio decorre dal 1 gennaio 2003 e termina il 31 dicembre 2005). Formazione e aggiornamento si articolano attraverso la realizzazione di:

- "eventi formativi", quali la frequenza di corsi, seminari, convegni, master (anche all'estero), partecipazione agli incontri promossi dalla categoria, ai suoi congressi;
- "attività formative particolari", che comprendono tra l'altro, le docenze relative a specifiche materie, la pubblicazione di libri e di articoli o saggi su riviste specializzate aventi sempre ad oggetto argomenti e temi attinenti l'attività professionale, la partecipazione alle commissioni d'esame di Stato per dottore commercialista.

Ogni "evento" e "attività" contribuisce, con un proprio valore, alla formazione dei crediti (una quota degli stessi deve provenire comunque da "eventi" riguardanti ordinamento professionale e deontologia). Nel regolamento viene precisato inoltre che gli Ordini hanno lo status di enti formatori a beneficio degli iscritti e che nell'organizzare e realizzare eventi ed altre attività formative, gli Ordini svolgono attività istituzionale non delegabile a terzi. Il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti, indirizza, coordina e conferisce uniformità di svolgimento all'attività formativa. Accreditando gli eventi formativi esso, inoltre, applica criteri uniformi nella valutazione delle attività.

Dal punto di vista dei risultati quantitativi, nel periodo compreso tra gennaio e novembre 2003, sono state realizzate 4.500 iniziative comprese nei programmi predisposti dagli Ordini ed approvati dal Consiglio Nazionale, per un ammontare pari a 30.204 crediti formativi attribuiti agli eventi. Tenuto conto quindi che gli Ordini locali sono 132 e che i dottori commercialisti iscritti negli Albi professionali sono circa 52.700 e considerando anche che i crediti formativi sono stati generalmente attribuiti in relazione alla durata degli eventi (con il parametro 1 ora/1 credito formativo), l'offerta complessiva è stata pari ad oltre tre milioni di ore ed ogni partecipante ha potuto fruire mediamente di sessanta ore di formazione (pari ad altrettanti crediti formativi).

Per i ragionieri commercialisti, il regolamento che impone l'obbligatorietà dell'aggiornamento e della formazione è entrato in vigore il primo settembre 2002 e le modifiche apportate nel 2004 avranno effetto nel 2005. L'attività deve essere almeno pari a 30 ore per anno formativo. Le ore di formazione si realizzano o attraverso la frequenza ad attività formative promosse dai Collegi regionali, dalla Fondazione Luca Pacioli, dal Sindacato nazionale e dalle Università, oppure con attività di docenza, pubblicazioni di natura tecnico-professionale e redazioni di articoli e documenti di natura tecnico-professionale. Il Consiglio Nazionale elabora il Programma annuale della Formazione continua mentre ciascun Collegio è tenuto a predisporre una progettazione annuale delle attività occupandosi, oltre che dell'organizzazione, anche della promozione delle attività formative e del riconoscimento dei singoli eventi organizzati da Enti terzi per il territorio di propria competenza. Tra le novità più rilevanti del regolamento figura il nuovo principio di accreditamento per l'offerta "esterna": non verranno più riconosciuti/accreditati gli enti formatori, ma le singole iniziative/eventi. La valutazione in questo caso toccherà ai Collegi regionali. Per accompagnare la transizione, l'accREDITAMENTO delle agenzie formative è stato prorogato fino alla fine del 2004.

Dal primo gennaio 2005 gli enti potranno rivolgersi direttamente ai Collegi per la promozione, l'organizzazione e il riconoscimento dei singoli eventi formativi, senza che si possa procedere ad accreditamenti a tempo determinato o indeterminato. Infine, la formazione a distanza diviene di esclusiva competenza dei Collegi regionali e della Fondazione Luca Pacioli.

Anche il regolamento per la formazione continua obbligatoria dei consulenti del lavoro prevede una serie di disposizioni in base alle quali le attività di aggiornamento si configurano come un diritto/dovere del professionista. Coloro che avranno conseguito almeno 25 crediti formativi nel corso dell'anno solare possono richiedere il rilascio di una attestazione di adempimento e utilizzare il relativo logo di avvenuta formazione continua obbligatoria. I Consigli provinciali hanno inoltre l'obbligo di provvedere all'annotazione nell'albo, a fianco del nominativo di ciascun iscritto, l'avvenuto adempimento o meno.

Capitolo 3 - Formazione per l'occupabilità: il caso del progetto Fiat Auto

Com'è noto, le strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita (*lifelong learning*) hanno obiettivi ampi e differenziati, tutti comunque orientati a migliorare la qualità e l'efficienza dei sistemi d'istruzione e formazione, a mantenere nel tempo competenze in grado di rispondere all'evoluzione tecnologica produttiva e di servizio, consentire adeguati e coerenti sviluppi di carriera e una più efficace corrispondenza fra domanda e offerta di professionalità. Più in generale, l'investimento in capitale umano, favorendo l'occupabilità dei lavoratori facilitandone l'integrazione/adattabilità e il mantenimento nel tempo della permanenza al lavoro, rappresenta d'altra parte un elemento essenziale per la creazione di solide basi per il benessere dell'individuo, come cittadino e come lavoratore e, in generale, della collettività economico-sociale.

E' in questo quadro che si inserisce il Progetto di Formazione presentato da Fiat Auto, sostenuto dal Governo attraverso attività coordinate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Divisione VI - Orientamento e Formazione Professionale - e gestito da Italia Lavoro. Il progetto segue l'Accordo di Programma tra Governo e FIAT Auto del dicembre 2002 e prevede aiuti alla formazione di oltre 21500 lavoratori nel triennio 2003-2006 negli stabilimenti di: Torino-Miaraflori, Termini Imerese, Pomigliano, Cassino e Arese.

Le attività del piano di formazione e i servizi collegati alla gestione sono stati notificati alla Commissione Europea, che nel settembre 2003 ne ha autorizzato lo sviluppo in considerazione del valore che assume nel progetto l'obiettivo di accrescimento dell'occupabilità delle persone coinvolte. Proprio la scelta di programmare una serie di attività che, pur avendo quale fulcro il percorso di formazione, garantissero un forte "valore aggiunto" alle possibilità per le persone di rafforzare complessivamente il loro ruolo nel sistema lavoro, ha favorito la scelta della Commissione di accogliere senza nessuna richiesta di correzioni e/o variazioni la proposta inoltrata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La presenza di servizi associati al percorso formativo, oltre che garantire l'attento monitoraggio fisico e finanziario delle attività di formazione, prevede lo sviluppo di azioni orientate alla:

- valutazione delle performances professionali dei lavoratori inseriti nel Piano;
- certificazione delle competenze acquisite nei percorsi formativi;
- redazione del Libretto sperimentale dei lavoratori Fiat.

Il progetto costituisce un'iniziativa complessa ed articolata di governo ed assistenza al processo di formazione continua e assume un particolare rilievo quali-quantitativo nella storia delle attività di prevenzione del disagio occupazionale mediante l'incremento dell'occupabilità. Si tratta di una iniziativa significativa e innovativa di collaborazione tra una importante azienda privata nazionale e soggetti pubblici per la realizzazione di azioni di governo ed intervento orientato a favorire lo sviluppo della conoscenza quale utile e indispensabile strumento di salvaguardia occupazionale e di occupabilità e che può costituire un riferimento importante per le politiche di gestione delle crisi industriali aziendali e di settore.

In quanto modello di intervento proattivo per l'occupabilità esso si pone l'obiettivo di:

- migliorare l'efficienza e accrescere il livello di performance del personale;
- sviluppare nuove competenze, nonché la conservazione delle competenze "core" dei lavoratori;
- aumentare la spendibilità delle conoscenze acquisite dai lavoratori formati (*employability*), i quali potranno utilizzare le competenze in uscita anche in altre società o ambiti lavorativi italiani ed europei;
- conservare i livelli occupazionali nelle zone interessate.

Il piano è rivolto alle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori in CIGS
- lavoratori appartenenti a categorie deboli: dipendenti in situazione lavorativa che ricoprono ruoli prevalentemente operativi, che hanno raggiunto limiti di età (45 anni) e che sono in possesso di un titolo di studio definito debole (licenza media inferiore o licenza elementare), che li espongono a rischi di disoccupazione se non riqualificati;