

FOP Speciale
Anno 10 | Numero 5-6

Da Copenhagen a Bruges: un nuovo impeto all'Istruzione e formazione professionale in Europa

FOP

Speciale



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
PER L'ORIENTAMENTO E LA FORMAZIONE



Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

Da Copenhagen a Bruges: un nuovo impeto all'Istruzione e formazione professionale in Europa

FOP

Speciale



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
PER L'ORIENTAMENTO E LA FORMAZIONE



Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione



FOP – FORMAZIONE ORIENTAMENTO PROFESSIONALE – NUMERO SPECIALE 5-6/2010

RIVISTA BIMESTRALE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PER L'ORIENTAMENTO E LA FORMAZIONE
VIA FORNOVO 8 – PAL. C – 00195 ROMA

ISCRITTA AL TRIBUNALE DI ROMA CON IL N. 387 DEL 10 OTTOBRE 2006
STAMPA: I.P.Z.S. SpA, STABILIMENTO SALARIO – VIA SALARIA 691, ROMA

DIRETTORE RESPONSABILE: *PAOLA PADUANO*

COORDINAMENTO EDITORIALE E VIDEOIMPAGINAZIONE: RTI MICROMEDIA SRL - WESTMINSTER SRL

REDAZIONE: PAOLA PATASCE, ANDREA FALCONE
VIA FORNOVO 8 – PAL. C – 00195 ROMA. TEL. 06/46834096 FAX 06/46834984
QUESTO NUMERO È STATO CHIUSO IN REDAZIONE IL 29 LUGLIO 2011

GLI AUTORI DEGLI ARTICOLI CONTENUTI IN QUESTA PUBBLICAZIONE SONO I SOLI RESPONSABILI
DELLE IDEE E DELLE OPINIONI IVI ESPRESSE. QUESTE NON RIFLETTONO LA POSIZIONE DEGLI
ENTI DI APPARTENENZA NÉ DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

In questo numero:

Da Copenhagen a Bruges: un nuovo impeto all'Istruzione e formazione professionale in Europa

PRESENTAZIONE	5
<i>Paola Paduano</i>	

SPECIALE

PROCESSO DI COPENAGHEN SULLA COOPERAZIONE EUROPEA RAFFORZATA IN MATERIA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE: IL COMUNICATO DI BRUGES	7
<i>Valentina Curzi, Ministero del lavoro e delle politiche sociali</i>	
COMUNICATO DI BRUGES SULLA COOPERAZIONE EUROPEA NELL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE 2011-2020	11
<i>Comunicato dei Ministri europei per l'Istruzione e la formazione professionale (Ifp), le parti sociali europee e la Commissione europea, incontro di Bruges del 7 dicembre 2010 dedicato alla revisione dell'approccio strategico e delle priorità del processo di Copenhagen per il periodo 2011-2020</i>	
UN PONTE VERSO IL FUTURO	26
<i>La politica europea per l'istruzione e la formazione professionale 2002-10</i>	
QUESTIONARIO ITALIA	38



Presentazione

Da Lisbona a Copenhagen fino a Bruges: dal 2002 al 2010 l'istruzione e formazione professionale in Europa ha percorso un cammino lungo e non sempre facile. Ma ha superato la crisi economica e ora è pronta ad affrontare le sfide che porteranno l'Unione europea fino al 2020 ed oltre.

La politica europea della formazione, infatti, ha avuto un ruolo fondamentale all'interno della strategia complessiva di una Europa basata sulla conoscenza, e la convinzione di dover continuare a scommettere sulla istruzione e sulla formazione come leve per realizzare lo sviluppo economico e sociale, ha portato l'Unione a dare periodicamente nuovi impulsi alla strategia di apprendimento permanente.

Nella relazione "Un ponte verso il futuro" la Commissione europea traccia un primo bilancio degli strumenti lanciati con il Processo di Copenhagen e dell'impatto della politica della formazione continua nello scorso decennio. Sicuramente il bilancio è positivo: il periodo 2002-10 è stato uno dei più produttivi per la cooperazione europea nell'Ifp, con alcuni risultati importanti.

Tali risultati vanno però riletti ora alla luce di alcune modifiche in atto a livello sociale ed economico. Non solo la crisi del 2009, ma anche il progressivo invecchiamento della popolazione attiva, e le sfide ambientali al processo produttivo, impongono un riorientamento delle politiche formative. Nel momento in cui l'Europa avvia una nuova strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva da ora fino al 2020, occorre anche ricalibrare gli strumenti avviati con il Processo di Copenhagen.

E questo è quanto si evince dal documento presentato dall'Italia in risposta alla Consultazione pubblica lanciata dalla Commissione europea. Nella consultazione si chiedevano, infatti, un giudizio complessivo sui progressi nel Processo di Copenhagen e alcune indicazioni sulle priorità per la cooperazione futura.

La mobilità, in particolare degli apprendisti; lo sviluppo di un Quadro Nazionale delle Qualifiche; lo sviluppo dei piani per la Garanzia della Qualità; la creazione di un sistema di crediti per il VET; l'identificazione e la validazione dell'apprendimento informale e non-formale; la capacità di prevedere le competenze necessarie al futuro mercato del lavoro (new skills for new jobs); la formazione di insegnanti e formatori sono le tematiche di maggior rilievo indicate nella posizione italiana per quanto riguarda il futuro dell'Ifp.

Vengono indicate, inoltre, altre priorità: facilitare la transizione dalla scuola al lavoro; rilanciare l'istruzione tecnico-professionale; rilanciare il contratto di apprendistato; ripensare l'utilizzo dei tirocini formativi; promuovere le esperienze di lavoro nel corso degli studi, educare alla sicurezza sul lavoro, costruire sin dalla scuola e dalla università la tutela pensionistica.

La consultazione chiedeva poi riflessioni sulle politiche Ifp come misure di contrasto alla crisi, sull'impatto e le implicazioni del lavoro congiunto sui principi e gli strumenti europei, sul rafforzamento dei legami tra Ifp e mercato del lavoro, su equità, inclusione sociale e cittadinanza attiva e qualità, eccellenza e attrattiva dell'Ifp e, non da ultimo, sul tema del finanziamento dell'Ifp con particolare riguardo all'uso del Programma Lifelong Learning e di altri fondi Ue.

Questi contributi hanno permesso di elaborare l'approccio strategico delineato nel "Comunicato di Bruges sulla cooperazione europea nell'istruzione e formazione professionale 2011-2020", che fa dunque il punto della situazione dell'Ifp dopo otto anni di cooperazione a livello europeo e definisce gli obiettivi strategici di lungo termine per il decennio fino al 2020. Come si legge nel Comunicato, "Entro il 2020, i sistemi europei di Ifp dovranno essere più attraenti, pertinenti, orientati alla professione, innovativi, accessibili e flessibili rispetto al 2010 e dovranno contribuire all'eccellenza e all'equità nell'apprendimento permanente". Gli obiettivi strategici sono dunque: rendere l'Ifp iniziale un'opzione di apprendimento attraente; promuovere l'eccellenza, la qualità e l'importanza di Ifp iniziale e Ifp continua; consentire un accesso flessibile alla formazione e alle qualifiche; sviluppare un approccio strategico all'internazionalizzazione dell'Ifp iniziale e Ifp continua e promuovere la mobilità internazionale; favorire l'innovazione, la creatività e l'imprenditorialità, nonché l'uso delle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Tic) (sia nell'Ifp iniziale che nell'Ifp continua); realizzare Ifp iniziale e Ifp continua inclusive.

A questi si aggiungono gli obiettivi trasversali che implicano un maggiore coinvolgimento dei principali attori dell'Ifp e maggiore visibilità dei risultati della cooperazione europea in materia di Ifp; una gestione coordinata degli strumenti europei e nazionali in materia di trasparenza, riconoscimento, garanzia di qualità e mobilità; una maggiore cooperazione tra le politiche Ifp e le altre aree di intervento; un miglioramento della qualità e comparabilità dei dati per l'elaborazione delle politiche Ue e un miglior utilizzo del sostegno dell'Ue.

La strada che porta da Bruges al 2020 è dunque impegnativa, ma diretta verso l'obiettivo di contribuire all'innalzamento del tasso di occupabilità e alla crescita economica per poter offrire a tutti i cittadini europei non solo un ponte verso il futuro, ma un lavoro, una vita e un futuro.

Paola Paduano

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

Processo di Copenaghen sulla cooperazione europea rafforzata in materia di istruzione e formazione professionale: il Comunicato di Bruges

Valentina Curzi, Ministero del lavoro e delle politiche sociali

QUADRO GENERALE

A partire dal 2000 anche le politiche europee in materia di istruzione e formazione si avvalgono del cosiddetto “metodo aperto di coordinamento” che, nel rispetto della suddivisione di responsabilità prescritta nei Trattati, fornisce uno strumento di cooperazione tra Stati membri e con l’Unione europea nell’ottica della convergenza delle politiche nazionali e per il raggiungimento di alcuni obiettivi condivisi. In particolare, in materia di istruzione e formazione professionale (Ifp), dal 2002 si è sviluppata una cooperazione europea denominata “Processo di Copenaghen”. Tale Processo, proseguito a Maastricht (2004), ad Helsinki (2006), a Bordeaux (2008) e a Bruges (2010), rappresenta la strategia europea per il miglioramento della *performance* complessiva, della qualità e dell’attrattiva dell’Ifp in Europa. Ad oggi, il Processo di Copenaghen ha prodotto notevoli risultati soprattutto grazie allo sviluppo di strumenti comuni e linee-guida per la trasparenza (il dispositivo *Europass*, le linee-guida per la validazione dell’apprendimento non-formale ed informale, il Quadro europeo delle qualifiche - Eqf), per il trasferimento dei crediti (Ecvet), per la garanzia

di qualità (Equarf) e per l’orientamento lungo tutto l’arco della vita. Il Processo ha altresì consentito nuovi metodi di lavoro (attività di apprendimento reciproco, *peer learning*) e l’avvio di importanti progressi nelle politiche nazionali, nonché l’utilizzo graduale dei citati strumenti comuni europei negli Stati membri. Dal suo debutto a Copenaghen, il relativo Processo ha disposto, tra l’altro, una revisione biennale delle sue priorità, grazie a un metodo di coinvolgimento degli Stati membri, dei principali portatori di interesse e di dialogo con gli organismi europei per condividere e “ricentrare” di volta in volta le priorità.

Oltre ad avere “dignità” propria, questo Processo si inserisce in quello più ampio che guarda a tutto il panorama dell’istruzione e formazione (quindi non solo quella professionale). Esso si colloca, infatti, nell’ambito del “Quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione – ET 2020”¹, che riguarda i sistemi di istruzione e formazione nel loro complesso (l’apprendimento in tutti i contesti – formale, non-formale e informale – e

¹ Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell’istruzione e della formazione (“ET 2020”) – GUCE C 119 del 28/5/2009.

a tutti i livelli – dall’istruzione e dalle scuole della prima infanzia all’istruzione superiore e all’istruzione e formazione professionale fino all’istruzione e formazione degli adulti), Quadro strategico che si colloca a sua volta nell’ambito della strategia Europa 2020 del quale costituisce un asse portante. L’istruzione e la formazione professionale (Ifp) contribuisce, infatti, in maniera rilevante al raggiungimento di due *benchmark* della Strategia Europa 2020: riduzione tasso di abbandono scolastico precoce a meno del 10% (media europea) e innalzamento almeno al 40% del tasso dei 30-34enni che hanno completato un ciclo di istruzione terziaria o equivalente.

COMUNICATO DI BRUGES SULLA COOPERAZIONE EUROPEA NELL’ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE 2011-2020

Il 7 dicembre 2010 i Ministri europei per l’istruzione e la formazione professionale (Ifp), le parti sociali europee e la Commissione europea hanno adottato il Comunicato di Bruges sulla cooperazione europea nell’istruzione e formazione professionale. Tale Comunicato è dedicato, in particolare, alla revisione dell’approccio strategico e delle priorità

del Processo di Copenaghen per il periodo 2011-2020.

Nello specifico, il Comunicato di Bruges del 2010 delinea una panoramica delle prospettive al 2020 dell'Ifp e distingue tra obiettivi a breve (2011-2014) e a lungo termine (2011-2020), suddivisi per l'Ifp iniziale e per l'Ifp continua.

Avendo a riferimento gli obiettivi strategici del "Quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione – ET 2020"², gli obiettivi a lungo termine (2011-2020) per l'Ifp investono i seguenti ambiti:

- la qualità. Nello specifico, la garanzia della qualità nell'Ifp iniziale e continua sulla scorta, in particolare, di quanto richiesto nella Raccomandazione sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale – Equavet, nonché la qualità dei docenti, formatori ed altri professionisti dell'Ifp attraverso il miglioramento della loro formazione iniziale e continua;
- la pertinenza con il mercato del lavoro. In particolare: la conoscenza dei fabbisogni del mercato del lavoro e la corrispondenza tra tali fabbisogni e lo sviluppo delle conoscenze, professionalità, competenze con curricula

² 1) il miglioramento della qualità dell'Ifp, l'aumento della sua attrattività e della sua importanza; 2) il rendere l'apprendimento permanente e la mobilità una realtà; 3) il potenziamento della creatività, dell'innovazione e dell'imprenditorialità; 4) la promozione dell'equità, della coesione sociale e della cittadinanza attiva.

Ifp re-indirizzati, lo sviluppo e la diffusione della formazione sul posto di lavoro (come caratteristica di tutti i corsi di Ifp iniziale) e in apprendistato, il miglioramento delle informazioni provenienti dai servizi di orientamento;

- l'attrattiva. Si tratta soprattutto di rendere l'Ifp iniziale un'opzione di apprendimento attraente grazie a: un'offerta di servizi di informazione e orientamento di alto livello, la presenza delle competenze chiave nei curricula Ifp e lo sviluppo di sistemi di valutazione appropriati, il monitoraggio del passaggio dei diplomati Ifp al mercato del lavoro o ad ulteriori sistemi di istruzione e formazione;
- l'apprendimento permanente. Si tratta, in particolare, di consentire un accesso flessibile alla formazione e alle qualifiche grazie a: accordi flessibili (*e-learning*, corsi serali, formazione durante le ore di lavoro, etc.), procedure per il riconoscimento e la validazione dell'apprendimento non-formale e informale, la mobilità all'interno del mercato del lavoro, la permeabilità e la flessibilità tra percorsi di istruzione, formazione, lavoro, l'offerta di servizi di orientamento integrati, lo sviluppo ed il mantenimento dell'Ifp post-secondaria anche attraverso il miglioramento della coerenza tra i diversi sistemi di crediti europei (Ecvet per l'Ifp ed Ects per l'istruzione universitaria).
- la mobilità e l'internazionalizzazione dell'Ifp. Nello specifico attraverso:

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

- la creatività e l'innovazione. Si tratta soprattutto, grazie all'uso di metodi di insegnamento innovativi, di favorire l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Tic) e di promuovere l'imprenditorialità sia nell'Ifp iniziale che continua.
- l'inclusione sociale. Nello specifico, misure per l'accesso a gruppi a rischio di esclusione (persone meno qualificate, con particolari necessità educative, provenienti da ambienti svantaggiati, lavoratori anziani, *drop-out*) grazie a sostegni finanziari e al riconoscimento dell'apprendimento non-formale ed informale e all'offerta di percorsi flessibili.

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

Gli Stati membri si sono impegnati, in particolare, a concentrare la propria attenzione su:

- trasparenza e garanzia di qualità attraverso: l'implementazione delle raccomandazioni Equavet (con sviluppo di sistemi nazionali di garanzia

- della qualità nell'Ifp), Ecvet (anche con partecipazione alla sperimentazione dell'Ecvet per la mobilità) e Eqf (sviluppo di quadri nazionali di qualifiche e referenziazione di tali quadri ai livelli Eqf) e lo sviluppo di procedure per la validazione dell'apprendimento non-formale ed informale supportato da Eqf;
- rispondenza alle esigenze del mercato del lavoro attraverso: la massimizzazione della formazione sul posto di lavoro, incluso l'apprendistato, e l'offerta di servizi di orientamento integrati strettamente correlati alle esigenze del mercato del lavoro;
 - mobilità attraverso: l'aumento della partecipazione alla mobilità transnazionale (anche con rimozione degli ostacoli normativi e amministrativi per apprendisti e utilizzo degli strumenti di trasparenza europei), lo sviluppo di una cultura dell'internazionalizzazione, la formazione linguistica, il sostegno a imprese ospitanti e a imprese invianti apprendisti e tirocinanti da parte delle organizzazioni imprenditoriali;
 - inclusione, attraverso: lo sviluppo di percorsi flessibili, di misure specifiche e di servizi di orientamento appropriati per la formazione di gruppi a rischio di esclusione e l'adozione di misure preventive e correttive per la lotta all'abbandono scolastico precoce;
 - apprendimento permanente attraverso: l'integrazione delle competenze chiave nei curricula dell'Ifp iniziale e l'acquisizione delle stesse nell'Ifp

continua, i partenariati per la creatività e l'innovazione, nonché le reti pubblico-private per l'utilizzo delle Tic (anche per la massimizzazione dell'accesso alla formazione per i gruppi "a rischio");

- utilizzo dei dati attraverso la creazione di sistemi di monitoraggio sulle transizioni dall'apprendimento al lavoro.

Il Comunicato di Bruges pone infine, anche obiettivi di carattere trasversale principalmente riconducibili a:

- la *governance*, ovvero la necessità di una gestione coordinata degli strumenti europei e nazionali in materia di trasparenza, riconoscimento, garanzia di qualità e mobilità;
- la complementarità, ovvero la necessità di intensificare la cooperazione tra politiche Ifp e le altre aree di intervento;
- le statistiche, in altre parole il miglioramento della qualità e della comparabilità dei dati per l'elaborazione delle politiche Ue;
- i finanziamenti, ovvero come utilizzare al meglio il sostegno dell'Ue (Fondi strutturali e Programma Lifelong Learning);
- la visibilità, ovvero la necessità di una maggiore visibilità e diffusione dei risultati della cooperazione europea in materia di Ifp grazie anche ad un maggior e migliore coinvolgimento dei principali attori del settore.

Nel 2014 verrà predisposto un nuovo elenco di obiettivi a breve termine e la reportistica sul Processo di Copenaghen verrà inclusa in quella del "Quadro

strategico "ET 2020", in modo tale da contribuire in maniera più efficiente alla strategia Europa 2020.

ATTIVITÀ PREPARATORIA ALL'ADOZIONE DEL COMUNICATO DI BRUGES

Per la preparazione del Comunicato di Bruges è stato utilizzato un importante documento elaborato dal Cedefop, "A bridge to the future. European policy for vocational education and training 2002-10". Si tratta di un *Policy Report* che, grazie alle informazioni ricevute dagli Stati membri e dai *Refernet* nazionali, restituisce una panoramica completa, nella forma di analisi *cross-country*, su quanto realizzato a livello europeo sui temi oggetto del Processo di Copenaghen.

Gli Stati membri hanno, infatti, proceduto alla compilazione di un articolato questionario di *self assessment* dei progressi realizzati dal 2002 ad oggi e di spunti per il futuro della cooperazione europea. Il questionario italiano compilato congiuntamente dal Ministero del lavoro e dal Ministero dell'istruzione, ha individuato le principali priorità politiche e iniziative nazionali in tema di Ifp: il "Libro Bianco sul futuro del modello sociale" del Ministero del lavoro; il "Piano d'azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro (Italia 2020)", presentato dai due Ministeri; del lavoro e dell'istruzione; il riordino, a partire dal 2008, dell'istruzione tec-

nica, dell'istruzione professionale e dei licei; la riorganizzazione del sistema di istruzione e formazione superiore non accademica; la legge di riforma dell'apprendistato (L. 133/2008); l'Intesa del 2010 Stato-Regioni-Parti sociali sulle Linee-guida per la formazione nel 2010; le misure anti-crisi sostanziate-

si nell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 sul "Programma di sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori colpiti dalla crisi economica". Si tratta di iniziative che hanno in larga misura contribuito all'attuazione a livello nazionale delle priorità del Processo di Copenaghen, in particolare in

materia di trasparenza, di trasferimento dei crediti, di garanzia di qualità, nonché di sviluppo e implementazione degli strumenti comuni europei a livello nazionale a partire dall'ormai condiviso approccio concettuale basato sui risultati dell'apprendimento (*learning outcomes*).

Comunicato di Bruges sulla cooperazione europea nell'Istruzione e formazione professionale 2011-2020

Comunicato dei Ministri europei per l'Istruzione e la formazione professionale (Ifp), le parti sociali europee e la Commissione europea, incontro di Bruges del 7 dicembre 2010 dedicato alla revisione dell'approccio strategico e delle priorità del processo di Copenhagen per il periodo 2011-2020

PREMESSA

La Dichiarazione di Copenhagen del 29-30 dicembre 2002 ha lanciato la strategia europea per la cooperazione in materia di istruzione e formazione professionale (Ifp), comunemente indicata come "Processo di Copenhagen".

Nel 2010, dopo otto anni di cooperazione a livello europeo, abbiamo definito gli obiettivi strategici di lungo termine per il prossimo decennio (2011-2020). Abbiamo considerato i risultati raggiunti, le sfide presenti e future, nonché i principi e le idee alla base del processo di Copenhagen. Il nostro lavoro è stato facilitato da una revisione generale del processo portata avanti dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), che si è basata su una indagine svolta nei 27 Paesi membri, Islanda, Norvegia e Liechtenstein, e da un rapporto simile condotto dalla Fondazione europea per la formazione (Etf) su Croazia, Turchia e la ex Repubblica iugoslava di Macedonia.

I. NUOVO IMPULSO ALL'IFP EUROPA

Sfide attuali e future

Istruzione e formazione per l'Europa di domani

L'Europa sta cercando di superare una dura crisi economica e finanziaria. I tassi di disoccupazione sono alti - soprattutto tra i giovani¹. La crisi ha evidenziato la necessità di riformare le nostre economie e le nostre società. L'Europa vuole diventare più intelligente, più sostenibile e più inclusiva. Per fare

¹ I dati relativi a settembre 2010 nei 27 Stati Membri indicavano un tasso di disoccupazione generale pari al 9,6 % e un tasso di disoccupazione giovanile del 20,3 % (fonte: Eurostat).

ciò abbiamo bisogno di sistemi educativi e formativi flessibili e di alta qualità, in grado di soddisfare i bisogni di oggi e di domani².

Evoluzione del mercato del lavoro

Ad oggi, in Europa circa 76 milioni di persone tra i 25 e i 64 anni - paragonabili a circa l'equivalente delle popolazioni totali di Italia, Ungheria e Austria - hanno qualifiche professionali basse o nessuna qualifica. Troppi giovani tra i 18 e i 24 anni continuano ad abbandonare l'istruzione e la formazione senza ottenere una qualifica. Occorrono urgentemente misure per evitare l'abbandono scolastico precoce. Le proiezioni del Cedefop relative alle qualifiche richieste nel prossimo decennio mostrano che il cambiamento tecnologico porterà ad un aumento della richiesta di persone con qualifiche di livello alto e medio a scapito di quelle con basse qualifiche.

Anche quelle occupazioni che tradizionalmente richiedevano competenze di basso livello stanno sempre più esigendo competenze con qualifiche di medio e anche di alto livello. Ciò significa che le persone con una bassa (o nessuna) qualifica avranno sempre più difficoltà in futuro a trovare un lavoro.

I dati mostrano anche una tendenza alla polarizzazione del mercato del lavoro, con stipendi in aumento per i lavoratori altamente specializzati e stipendi in ribasso per quelli con un basso livello di competenze o non specializzati.

² Il 9 giugno 2010, la Commissione Europea ha adottato la comunicazione "Un nuovo impulso per la cooperazione europea nell'istruzione e formazione professionale a sostegno della strategia Europa 2020", che ha delineato a grandi linee l'agenda futura per la politica europea di Istruzione e formazione professionale (Ifp).

Le giuste competenze

Gli studenti di oggi si troveranno nel 2020 ancora all'inizio della loro carriera e avranno di fronte almeno 30 anni di vita professionale, alcuni di loro probabilmente con occupazioni che oggi ancora non esistono ed altri forse con lavori che vanno scomparendo. Dobbiamo necessariamente migliorare la capacità dell'Ifp di rispondere alle richieste di un mercato del lavoro in evoluzione. L'integrazione delle nuove e diverse esigenze del mercato del lavoro nell'offerta di Ifp nel lungo termine richiede una migliore comprensione di quelli che sono i settori e le competenze emergenti, nonché dei cambiamenti nelle occupazioni attuali. In collaborazione con i principali attori del sistema dobbiamo regolarmente rivedere gli *standard* occupazionali e di istruzione/formazione che definiscono le qualifiche attese dal titolare di un certificato o di un diploma. Ciò significa una più stretta collaborazione tra i principali attori attivi nel settore dell'anticipazione delle competenze a cominciare dai rappresentanti dei settori professionali, dalle parti sociali, dalle organizzazioni della società civile e dagli erogatori della formazione. Abbiamo bisogno di adattare regolarmente i contenuti, le infrastrutture e le metodologie dell'Ifp, così da tenere il passo con il passaggio a nuove tecnologie di produzione e a nuovi sistemi di organizzazione del lavoro.

Il passaggio ad una economia "verde" è un *trend* importante che influenzerà i fabbisogni di competenze in molti diversi settori e tipologie di lavoro. Molte delle competenze richieste possono essere reperite nelle occupazioni esistenti. Concretamente, il mercato del lavoro ha bisogno di un equilibrio tra competenze generiche in materia ambientale (come, ad esempio, la riduzione dei rifiuti, il miglioramento dell'efficienza energetica) e professionalità più specifiche. Così come oggi sono indispensabili per tutti delle competenze informatiche, ugualmente in futuro le competenze "verdi" saranno importanti per quasi tutti i lavori.

Una società che invecchia

In futuro il mercato del lavoro europeo si dovrà confrontare contemporaneamente con una popolazione sempre più anziana

e coorti di giovani ridotte. Come risultato, agli adulti - e in particolare i lavoratori più anziani - sarà richiesto sempre più di aggiornare e ampliare le proprie professionalità e competenze attraverso l'Ifp continua. Questo bisogno crescente di apprendimento permanente significa che dobbiamo adottare dei modelli di offerta più flessibili, offerte formative *ad hoc* e sistemi di validazione dell'apprendimento non-formale ed informale ben testati. Il potenziale delle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Tic) può essere utilizzato per sostenere l'istruzione e la formazione degli adulti attraverso l'apprendimento a distanza.

Il doppio obiettivo dell'Ifp

L'istruzione e la formazione professionale iniziale e continua hanno in comune il doppio obiettivo di contribuire all'innalzamento del tasso di occupabilità e alla crescita economica, nonché di rispondere a grandi sfide sociali, in particolare sviluppando la coesione sociale. Entrambi devono poter offrire ai giovani, così come agli adulti, opportunità di carriera interessanti e potersi rivolgere egualmente a donne e a uomini, alle persone con alte potenzialità e a quelle che, per qualunque ragione, si trovano a dover affrontare il rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Qualità ed eccellenza

Visto il ruolo dell'Ifp nelle società e nelle economie europee, diventa fondamentale assicurare la sostenibilità e l'eccellenza dell'istruzione e formazione professionale. Se l'Europa deve mantenere la sua posizione di maggior esportatore di prodotti industriali al mondo, deve anche avere una sistema di Ifp di prima categoria.

Nella società della conoscenza le capacità e le competenze professionali sono altrettanto rilevanti quanto quelle a livello accademico. La diversità dei sistemi di formazione europei è un valore da cui imparare reciprocamente. Ma sono necessari trasparenza e un approccio comune alla garanzia di qualità per poter costruire una fiducia reciproca che permetta di facilitare

la mobilità e il riconoscimento delle competenze e delle abilità all'interno dei diversi sistemi. Nel prossimo decennio dobbiamo dare la massima priorità alla garanzia della qualità nella nostra cooperazione europea sull'Ifp.

Potenziamento delle persone

Non solo il mercato del lavoro ma anche le società nel loro complesso stanno cambiando rapidamente. Dobbiamo dare alle persone le potenzialità per adattarsi ai nuovi sviluppi e per gestire il cambiamento. Ciò significa permettere alle persone di acquisire conoscenze, abilità e competenze che non siano solo puramente mirate all'occupazione. Queste competenze più ampie - che sono competenze chiave - sono importanti per riuscire nella vita, e dunque dovrebbe essere possibile acquisirle sia tramite l'Ifp sia con qualsiasi altra forma di istruzione. Inoltre l'Ifp dovrebbe permettere agli studenti di ottenere, integrare e sviluppare le competenze chiave senza trascurare le competenze legate al lavoro. Le competenze nelle tecnologie informatiche e quelle legate alle lingue straniere, in particolare, diventeranno sempre più importanti per ottenere e mantenere un lavoro e per la gestione della vita quotidiana.

L'apprendimento sul lavoro è un modo per sviluppare le potenzialità. La componente basata sul lavoro contribuisce di fatto a sviluppare l'identità professionale e può potenziare l'autostima di coloro che altrimenti potrebbero percepire se stessi come dei falliti. Imparare sul posto di lavoro permette a coloro che sono già occupati di sviluppare le loro potenzialità mantenendo i propri guadagni.

Un buon sistema di Ifp, che permetta l'apprendimento sul lavoro e fuori dal lavoro su base *part-time* o a tempo pieno, può contribuire in modo significativo alla coesione sociale all'interno delle nostre società.

Internazionalizzazione dell'Ifp

In qualità di soggetti del mercato educativo globale, i sistemi nazionali di Ifp devono essere collegati con il resto mondo per restare aggiornati e competitivi. Devono essere in grado di at-

tirare studenti da altri paesi europei e da paesi terzi, di fornire loro istruzione e formazione così come di rendere più facile il riconoscimento delle competenze. Il cambiamento demografico e la migrazione internazionale stanno rendendo queste questioni sempre più rilevanti. Anche se sta emergendo un'area europea di istruzione e formazione, non abbiamo ancora raggiunto il nostro obiettivo di partenza che era quello della rimozione degli ostacoli alla mobilità e infatti possiamo constatare che la mobilità degli studenti nell'ambito dell'Ifp rimane bassa. Un'offerta informativa ed un orientamento migliori e più mirati sono necessari per attrarre studenti stranieri nei nostri sistemi formativi. Una delle sfide del futuro sarà aumentare significativamente la mobilità transnazionale di studenti e docenti, e permettere il riconoscimento delle conoscenze, capacità e competenze che essi hanno acquisito all'estero.

Investire nell'Ifp - una responsabilità condivisa

La definizione del sistema di Ifp è una responsabilità condivisa tra governi nazionali, parti sociali, erogatori dell'Ifp, docenti, formatori e studenti: tutti hanno interesse ad una cooperazione rafforzata.

Negli ultimi anni una maggiore enfasi sull'apprendimento degli adulti necessita anche di risorse aggiuntive. La crisi economica non deve portare alla riduzione degli investimenti nell'Ifp. Le ristrettezze nei bilanci ci costringeranno a trovare soluzioni innovative per assicurare il necessario sostegno economico all'Ifp e per assicurare che le risorse vengano allocate in maniera efficiente e distribuite in modo equo.

Risultati del processo di Copenhagen

Il processo di Copenhagen ha svolto un ruolo chiave nell'aumentare la consapevolezza dell'importanza dell'Ifp a livello nazionale ed europeo. I maggiori progressi si possono riscontrare visibilmente negli strumenti³, principi e linee guida

³ Dal 2002 sono stati sviluppati i seguenti strumenti: *Europass*, *European qualifications framework (Eqf)*, *European credit system for VET (Ecvet)* e *European quality assurance reference framework for VET (Eqavet)*.

europei, sviluppati per rendere le qualifiche più trasparenti, comparabili e trasferibili e per migliorare la flessibilità e la qualità dell'apprendimento.

Essi costituiscono la base per il passaggio ad una vera e propria area europea dell'istruzione e della formazione. L'impatto del processo di Copenhagen sulle politiche nazionali di Ifp è stato rapido e consistente: ha indotto riforme significative, tra cui lo sviluppo di sistemi nazionali di qualifica intesi ad attuare l'*European qualifications framework* (Eqf) e il passaggio ad un approccio basato sui risultati dell'apprendimento. Modificando la prospettiva da un processo di apprendimento orientato sugli *input* ad uno orientato ai risultati, i quadri complessivi che includono l'educazione generale, l'Ifp e l'università possono aiutare a creare sistemi di qualificazione nazionali trasparenti, permeabili e flessibili.

Attività di apprendimento tra pari (*peer learning*) e scambi di buone pratiche hanno aiutato a creare un senso di appartenenza al processo e hanno stimolato altre attività. Ma è necessaria una comunicazione più forte e incisiva per coinvolgere gli attori principali: parti sociali, erogatori dell'Ifp, società civile e studenti.

Le politiche Ifp da sole non sono sufficienti per affrontare le sfide socio-economiche e per far diventare la mobilità e l'apprendimento permanente una realtà. Occorrono approcci globali capaci di collegare l'Ifp alle altre politiche, in particolare a quelle occupazionali e sociali.

Il processo di Copenhagen nelle politiche dell'Ue

In un quadro politico in evoluzione come quello del prossimo decennio 2011-2020, in particolare nell'ottica della strategia Europa 2020, occorre dare un nuovo impulso alla Dichiarazione di Copenhagen del 2002. Dato che il processo di Copenhagen è parte integrante del quadro strategico "Istruzione e formazione 2020", gli obiettivi dell'Ifp devono rimanere coerenti con gli altri obiettivi complessivi del quadro strategico. L'Ifp deve svolgere il suo ruolo nel raggiungimento dei due obiettivi di fondo di Europa 2020 fissati nel campo dell'educazione, vale a dire – entro il 2020 – ridurre il tasso

di abbandono scolastico precoce a meno del 10% e portare almeno al 40 % il tasso di persone tra i 30-34 anni che hanno completato un ciclo di istruzione terziaria o equivalente.

È stata stilata una lista di obiettivi a breve termine che indica le azioni concrete necessarie per progredire verso gli obiettivi strategici. Questa lista faciliterà anche le prossime revisioni periodiche.

Tenendo conto delle priorità e degli obiettivi generali della strategia europea di cui sopra e rispettando il principio di sussidiarietà, sono state adottate le seguenti misure:

- una visione globale per l'istruzione e formazione professionale nel 2020;
- 11 obiettivi strategici per il periodo 2011-2020 sulla base tale visione;
- 22 obiettivi a breve termine a livello nazionale per i primi 4 anni (2011-2014), con l'indicazione del sostegno a livello Ue;
- principi generali sulla *governance* e sul senso di appartenenza al processo di Copenhagen.

II. IFP – UNA VISIONE GLOBALE NEL 2020

Entro il 2020, i sistemi europei di Ifp dovranno essere più attraenti, pertinenti, orientati alla professione, innovativi, accessibili e flessibili rispetto al 2010 e dovranno contribuire all'eccellenza e all'equità nell'apprendimento permanente fornendo:

- Ifp attraente e inclusiva con insegnanti e formatori altamente qualificati, sistemi di apprendimento innovativi, infrastrutture e strutture di alta qualità, forte rilevanza del mercato del lavoro e percorsi per il proseguimento dell'istruzione e formazione;
- Ifp iniziale di alta qualità a cui gli studenti, i genitori e l'intera società possano guardare come un'opzione interessante e con lo stesso valore dell'istruzione generale. L'Ifp iniziale dovrebbe fornire agli studenti sia le competenze chiave sia specifiche abilità professionali;
- Ifp continua facilmente accessibile e orientata alle professioni per lavoratori, datori di lavoro, imprenditori e disoccupati,

- che faciliti sia lo sviluppo delle competenze sia i cambiamenti di lavoro;
- sistemi flessibili di Ifp, basati sull'approccio per risultati dell'apprendimento, che supportino percorsi di apprendimento flessibili, che permettano la mobilità tra i diversi sottosistemi educativi e formativi (istruzione scolastica, Ifp, università, educazione degli adulti) e che provvedano a convalidare l'apprendimento non-formale ed informale, comprese le competenze acquisite sul posto di lavoro;
- un'area europea dell'istruzione e formazione, con sistemi di qualifiche trasparenti che permettano di trasferire e accumulare i risultati dell'apprendimento ed il riconoscimento delle qualifiche e competenze e che facilitino la mobilità transnazionale;
- aumento consistente di opportunità di mobilità transnazionale di studenti e professionisti Ifp;
- servizi di informazione, orientamento e consulenza all'apprendimento permanente facilmente accessibili e di alta qualità, che costituiscano una rete coerente e che permettano ai cittadini europei di prendere decisioni corrette e di gestire le loro carriere lavorative e percorsi professionali al di là dei tradizionali profili di genere.

III. OBIETTIVI STRATEGICI 2011-2020 E OBIETTIVI A BREVE TERMINE 2011-2014

Migliorare la qualità dell'Ifp aumentandone l'attrattiva e l'importanza

L'Ifp deve avere un'alta rilevanza per il mercato del lavoro e per le carriere professionali degli individui. Per migliorarne l'attrattiva, i Paesi partecipanti devono perseguire i seguenti obiettivi:

1. Rendere l'Ifp iniziale un'opzione di apprendimento attraente

- (a) Aumentare la qualità dell'Ifp iniziale (vedi anche il seguente punto 2), migliorando la qualità e le competenze

degli insegnanti, dei formatori e dei dirigenti scolastici, introducendo percorsi flessibili tra tutti i livelli educativi e aumentando la consapevolezza del pubblico circa le possibilità offerte dalla Ifp. Questo è particolarmente importante in quei paesi in cui l'Ifp tende ad essere sottovalutata.

- (b) Incoraggiare attività pratiche e l'offerta di servizi di informazione e orientamento di alto livello che permettano ai giovani studenti nelle fascia dell'istruzione obbligatoria, e ai loro genitori, di conoscere i diversi settori professionali e le opportunità di carriera.
- (c) Assicurare che le competenze chiave siano presenti nei *curricula* dell'Ifp iniziale e sviluppare sistemi di valutazione appropriati.
- (d) Organizzare attività didattiche e di apprendimento che favoriscano lo sviluppo di competenze per la gestione delle carriere nell'Ifp iniziale.
- (e) Dare agli studenti dell'Ifp iniziale accesso ad attrezzature tecniche, materiali e infrastrutture appropriati ed aggiornati. Gli erogatori di Ifp dovrebbero prendere in considerazione la possibilità di condividere i costi e le attrezzature tra di loro e in collaborazione con le imprese. Si deve anche promuovere l'apprendimento sul luogo di lavoro all'interno delle imprese che possiedono infrastrutture importanti.
- (f) Monitorare il passaggio dei diplomati Ifp al mercato del lavoro o ad ulteriori sistemi di istruzione e formazione, utilizzando i sistemi di monitoraggio nazionali.

2. Promuovere l'eccellenza, la qualità e l'importanza di Ifp iniziale e Ifp continua

Garanzia della qualità

- (a) L'alta qualità dell'offerta di Ifp è un prerequisito per la sua attrattiva. Per garantire migliore qualità, maggior trasparenza, fiducia reciproca, mobilità di studenti e lavoratori e apprendimento permanente, i paesi partecipanti dovrebbero fissare quadri di garanzia di qualità in linea con la Raccomandazione Eqavet.

- (b) I paesi partecipanti dovrebbero - entro la fine dell'anno 2015 - definire un quadro di riferimento di garanzia della qualità a livello nazionale per gli erogatori dell'Ifp, che si adatti anche alla formazione sul posto di lavoro e che sia compatibile con la struttura Eqavet.

Qualità dei docenti, formatori ed altri professionisti Ifp

- (a) I paesi partecipanti dovrebbero migliorare la formazione iniziale e continua dei docenti, formatori e consulenti del settore offrendo opportunità di formazione flessibili e investimenti. Questo obiettivo è reso ancora più critico dal fatto che i docenti e i formatori europei stanno invecchiando, i mercati e gli ambienti di lavoro stanno cambiando e che occorre attirare verso l'insegnamento coloro che sono più adatti. Dovrebbero essere incoraggiati i tirocini presso le imprese per gli insegnanti e i formatori.
- (b) I paesi partecipanti dovrebbero lavorare insieme per individuare le migliori prassi e i principi guida relativi alle competenze che stanno cambiando e ai profili dei docenti e formatori dell'Ifp. Questo può essere fatto con il sostegno della Commissione europea e del Cedefop, in collaborazione con la rete di insegnanti e formatori Ifp.

Importanza del mercato del lavoro

L'importanza del mercato del lavoro per l'Ifp (sia iniziale che continua) e l'occupabilità dei diplomati Ifp potrebbero essere valorizzate attraverso alcune misure:

- (a) le autorità dei paesi partecipanti - a livello nazionale, regionale o locale - dovrebbero creare le opportunità per sviluppare la cooperazione tra le scuole e le imprese per migliorare da un lato la conoscenza da parte dei docenti dei sistemi lavorativi e dall'altro le competenze pedagogiche generali dei formatori;

- (b) i paesi partecipanti dovrebbero promuovere la collaborazione tra le parti sociali, le imprese, gli erogatori della formazione, i servizi per l'impiego, le autorità pubbliche, gli enti di ricerca e gli altri soggetti, così da assicurare un migliore trasferimento di informazioni relative ai fabbisogni del mercato del lavoro ed una migliore corrispondenza tra questi fabbisogni e lo sviluppo delle conoscenze, professionalità e competenze. I datori di lavoro e le parti sociali dovrebbero sforzarsi a definire in modo chiaro quali sono le competenze e le qualifiche necessarie nel breve e lungo termine, all'interno e tra i vari settori. Si dovrebbe proseguire lo sviluppo di un linguaggio comune⁴ inteso a collegare il modo dell'istruzione e della formazione al mondo del lavoro, in coerenza con gli strumenti dell'Ue come l'Eqf;
- (c) i *curricula* Ifp dovrebbero essere indirizzati ai risultati e più rispondenti ai bisogni del mercato del lavoro. I modelli di cooperazione con le imprese o con le organizzazioni di categoria dovrebbero affrontare queste questioni e fornire alle istituzioni Ifp le informazioni sull'occupabilità e sui tassi di occupazione degli studenti Ifp;
- (d) per migliorare la qualità e la pertinenza dell'Ifp, i paesi partecipanti, ed in particolare gli erogatori dell'Ifp, dovrebbero utilizzare le informazioni provenienti dai servizi di orientamento sul passaggio degli studenti Ifp al mondo del lavoro o ad una formazione successiva;
- (e) la formazione sul posto di lavoro realizzata in collaborazione con le imprese e con le organizzazioni *non profit* dovrebbe diventare una caratteristica di tutti i corsi Ifp iniziale;
- (f) i paesi partecipanti dovrebbero sostenere lo sviluppo della formazione in apprendistato ed aumentarne la diffusione.

⁴ Nel 2010 questo linguaggio di collegamento è stato l'obiettivo del progetto "Tassonomia delle abilità, competenze e occupazioni europee (Esco)".

OBIETTIVI DI BREVE TERMINE 2011 - 2014

OBIETTIVI STRATEGICI 1 E 2

Azioni a livello nazionale:

1. Organizzare attività finalizzate alla promozione dell'attrattiva e dell'eccellenza dell'Ifp, comprese campagne informative e concorsi di competenze.
2. Sostenere le attività che permettano ai giovani studenti della scuola dell'obbligo di conoscere i *trend* professionali e le possibilità di carriera.
3. Adottare misure adeguate per implementare la raccomandazione Eqavet e sviluppare sistemi nazionali di garanzia della qualità per l'Ifp.
4. Se del caso, assicurare che le competenze chiave e le capacità di gestione delle carriere siano integrate in modo adeguato nei *curricula* della Ifp iniziale e che sia possibile acquisirle attraverso le opportunità formative della Ifp continua.
5. Governi, parti sociali e erogatori dell'Ifp dovrebbero fare in modo di:
 - massimizzare la formazione sul posto di lavoro, compreso l'apprendistato, per contribuire ad aumentare il numero di apprendisti in Europa entro il 2012;
 - creare opportunità per una cooperazione rafforzata tra le istituzioni Ifp e le imprese (*profit e non-profit*), ad esempio attraverso tirocini per i docenti presso le imprese;
 - fornire alle istituzioni Ifp dati sui livelli di occupabilità degli studenti Ifp.
6. Proseguire il lavoro di creazione di sistemi di monitoraggio sulle transizioni dall'apprendimento al lavoro.

Sostegno a livello Ue:

- Documento politico sul ruolo dell'eccellenza professionale per una crescita intelligente e sostenibile.
- Considerare il sostegno europeo nelle campagne di promozione Ifp, compreso Eurobarometro sull'attrattività Ifp.
- Incoraggiare i concorsi di competenze a livello europeo e/o globale.
- Orientamento e supporto tecnico per l'implementazione di Eqavet.
- Revisione dell'implementazione di Eqavet a livello nazionale nel 2013.
- Collegamento in rete tematico dei progetti di garanzia di qualità nell'ambito del programma Leonardo da Vinci.
- *Vademecum*/studio dei modelli di successo dell'apprendimento sul posto di lavoro (con *input* dal Cedefop).
- Rafforzare l'anticipazione dello sviluppo delle abilità e competenze, soprattutto attraverso previsioni (Cedefop) e creando Consigli europei delle competenze.
- Sviluppo di un linguaggio comune per collegare il mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro (Escò), coerentemente con gli altri strumenti europei quali l'Eqf.
- Considerare l'adozione di un *benchmark* europeo sull'occupabilità sulla base di una proposta della Commissione.
- Lavorare sulle buone prassi e principi guida dei profili professionali in continuo cambiamento dei docenti e formatori Ifp (con il Cedefop).

Rendere l'apprendimento permanente e la mobilità una realtà

3. Consentire un accesso flessibile alla formazione e alle qualifiche

Istruzione e formazione professionale continua

Per migliorare il contributo dell'Ifp al raggiungimento dell'obiettivo del 15% di adulti coinvolti nell'istruzione e la formazione entro il 2020, i paesi partecipanti dovrebbero:

- (a) incoraggiare attivamente la partecipazione dei singoli e il coinvolgimento degli erogatori dell'Ifp nella Ifp continua, con particolare attenzione alle problematiche dei singoli che devono affrontare la mobilità all'interno del mercato del lavoro (come i lavoratori a rischio e i disoccupati) e delle categorie svantaggiate;
- (b) creare un contesto appropriato che incoraggi le imprese a continuare ad investire nello sviluppo delle risorse umane e nella Ifp continua. Spetta ai paesi partecipanti fissare il giusto *mix* di incentivi, diritti e doveri;
- (c) incoraggiare accordi flessibili sulla formazione (*e-learning*, corsi serali, formazione durante le ore di lavoro, etc.) per promuovere l'accesso alla formazione in differenti condizioni di vita e per adattarla ad esigenze diverse. La formazione continua dovrebbe comprendere tutti i tipi di apprendimento, compresa la formazione all'interno dell'azienda e l'apprendimento sul lavoro, e dovrebbe essere accessibile in modo paritario alle donne e agli uomini;
- (d) incoraggiare la collaborazione tra i datori di lavoro e gli istituti di formazione, soprattutto per quanto riguarda la formazione di grandi numeri di lavoratori con basse qualifiche e con un grado di istruzione inferiore a quella secondaria e che dunque possano beneficiare di approcci in cui le competenze di base siano incorporate nell'Ifp;
- (e) iniziare a sviluppare, non più tardi del 2015, procedure a livello nazionale per il riconoscimento e la validazione dell'apprendimento non-formale ed informale, all'occor-

renza con il supporto di quadri nazionali di qualifiche. Tali procedure dovrebbero focalizzarsi su conoscenze, capacità e competenze, indipendentemente dal contesto in cui sono state acquisite, ad esempio apprendimento da adulti, Ifp, esperienza lavorativa e attività volontaria. Maggior rilievo dovrebbe inoltre essere dato a conoscenze, capacità e competenze che non necessariamente portano a qualifiche formali. Da questo punto di vista è molto importante la stretta collaborazione con altre aree politiche, come il settore gioventù, sport, cultura, affari sociali, occupazione;

- (f) attivare misure specifiche per migliorare il tasso di partecipazione alla Ifp continua da parte di persone che devono affrontare la mobilità all'interno del mercato del lavoro e di gruppi con basso tasso di partecipazione alla formazione, come le donne, i lavoratori poco qualificati e quelli più anziani. In particolare, i paesi partecipanti dovrebbero investire per portare il numero delle persone 25-64enni poco qualificate che partecipano ad attività di apprendimento permanente più in linea con i tassi medi di partecipazione per quel gruppo di età.

Ifp iniziale e Ifp continua

- (a) Facilitare il passaggio dal mondo dell'istruzione e formazione al mondo del lavoro, e tra le occupazioni, fornendo servizi di orientamento integrati (servizi per l'impiego e di consulenza), nonché servizi di gestione della carriera, per giovani e adulti. È fondamentale che i fornitori di servizi coinvolti siano in grado di scambiarsi informazioni in modo facile e oggettivo e di sviluppare la qualità dei servizi di orientamento;
- (b) sviluppare o mantenere l'istruzione e formazione professionale post-secondaria o superiore al livello 5 Eqf o maggiore, se necessario, e contribuire a raggiungere l'obiettivo Ue del 40% di istruzione di terzo livello o equivalente;
- (c) promuovere percorsi flessibili tra Ifp, istruzione generale e università, e migliorare la permeabilità rafforzando i legami tra i diversi settori. Per raggiungere questo scopo,

nonché una maggiore partecipazione all'apprendimento permanente, i paesi partecipanti dovrebbero accelerare la creazione e l'implementazione dei quadri nazionali delle qualifiche globali basati sui risultati dell'apprendimento;

- (d) la Commissione e i paesi partecipanti dovrebbero lavorare per migliorare la coerenza tra i due sistemi europei di accreditamento Ecvet e Ects.

4. Sviluppare un approccio strategico all'internazionalizzazione dell'Ifp iniziale e Ifp continua e promuovere la mobilità internazionale

- (a) La globalizzazione a livello economico incoraggia i datori di lavoro, i lavoratori e gli imprenditori ad andare oltre i confini nazionali. Gli erogatori dell'Ifp dovrebbero sostenerli in questo processo, dando una dimensione internazionale ai contenuti dell'apprendimento e creando reti internazionali con altre istituzioni;
- (b) i paesi partecipanti dovrebbero sostenere le autorità

locali e regionali e gli erogatori dell'Ifp - con incentivi, meccanismi di finanziamento (incluso l'utilizzo dei Fondi Strutturali Europei) e la diffusione delle buone prassi - a sviluppare strategie per la cooperazione transnazionale nell'Ifp, al fine di promuovere una maggiore mobilità di discenti, docenti, formatori e altri professionisti dell'Ifp. I paesi partecipanti dovrebbero promuovere l'Ifp che permetta, incoraggi e - preferibilmente - integri i periodi di mobilità all'estero, ivi compresi i tirocini in azienda;

- (c) i paesi partecipanti dovrebbero sistematicamente utilizzare e promuovere gli strumenti europei di trasparenza come Eqf, Ecvet e Europass per promuovere la mobilità transnazionale;
- (d) i paesi partecipanti dovrebbero promuovere le opportunità di apprendimento delle lingue sia per gli studenti che per gli insegnanti dell'Ifp, e l'offerta di una formazione linguistica rispondente alle specifiche esigenze dell'Ifp, con particolare enfasi sull'importanza delle lingue straniere nella cooperazione transnazionale nell'Ifp e nella mobilità internazionale.

OBIETTIVI DI BREVE TERMINE 2011-2014 OBIETTIVI STRATEGICI 3 E 4

Azioni a livello nazionale:

7. per ottimizzare il contributo dell'Ifp all'obiettivo di "ET 2020" (Quadro europeo in materia di istruzione e formazione al 2020) della partecipazione di almeno il 15% degli adulti ad attività di apprendimento permanente, è necessaria la revisione dell'utilizzo degli incentivi, dei diritti e doveri di tutti i principali attori coinvolti e l'attivazione di iniziative adeguate per incoraggiare la partecipazione alla Ifp continua;
8. implementare la Raccomandazione Eqf:
 - sviluppo di quadri nazionali di qualifiche (*National qualifications frameworks - Nqf*) completi, basati sull'approccio per risultati dell'apprendimento. Utilizzo del Nqf come catalizzatore per creare una maggiore permeabilità tra Ifp e università, per sviluppare e mantenere l'Ifp a livelli Eqf post-secondari o superiori e per realizzare percorsi formativi flessibili;
 - referenziare i livelli Nqf ai livelli Eqf entro il 2012;
9. sviluppare e promuovere l'uso di procedure per la validazione dell'apprendimento non-formale e informale supportato da Eqf/Nqf e orientamento;

10. fornire servizi di orientamento integrati (istruzione, formazione, occupazione) strettamente correlati alle esigenze del mercato del lavoro;
11. progredire nell'implementazione dell'Ecvet in linea con la Raccomandazione e partecipare alla sperimentazione dell'Ecvet per la mobilità;
12. prendere iniziative adeguate per incoraggiare la mobilità nell'Ifp, tra cui:
 - incoraggiare un numero sempre maggiore di studenti in Ifp iniziale e professionisti della Ifp a partecipare alla mobilità transnazionale;
 - incoraggiare le autorità locali e regionali, nonché gli erogatori dell'Ifp, a sviluppare una cultura dell'internazionalizzazione e strategie di internazionalizzazione, compresa la mobilità transfrontaliera;
 - rimuovere ostacoli normativi e amministrativi legati alla mobilità transnazionale degli apprendisti e tirocinanti;
 - incoraggiare gli ordini professionali, le organizzazioni imprenditoriali e le altre organizzazioni a sostenere le imprese che ospitano e le imprese che inviano apprendisti e tirocinanti fornendo condizioni adeguate per la mobilità transnazionale di tali soggetti;
 - assicurare la presenza di formazione linguistica e competenze interculturali nei *curricula* Ifp;
 - utilizzare al meglio gli strumenti europei (Eqf, Eqavet, Europass) per migliorare il riconoscimento reciproco delle qualifiche e competenze.

Sostegno a livello Ue:

- manuale sull'accesso e la partecipazione all'Ifp continua;
- orientamento e supporto tecnico per l'implementazione dell'Eqf, in particolare in vista dell'adozione di un approccio basato sui risultati;
- mappatura degli sviluppi del Nqf da parte di Cedefop e Etf;
- raccomandazione del Consiglio sulla validazione dell'apprendimento non-formale e informale (2011);
- rapporto sullo stato di avanzamento delle politiche, sistemi e pratiche relativi all'orientamento lungo tutto l'arco della vita - 2011 (Cedefop, Etf e Elgpn);
- orientamento e supporto tecnico per l'implementazione di Ecvet;
- revisione periodica dell'implementazione di Ecvet (insieme al Cedefop);
- collegamento di reti tematiche dei progetti Ecvet nell'ambito del Programma Leonardo da Vinci;
- raccomandazione sulla mobilità dell'apprendimento (2011);
- valutazione circa l'adozione di un *benchmark* europeo sulla mobilità dell'Ifp sulla base di una proposta della Commissione (2011);
- proposta di quadro di riferimento per la qualità dei tirocini;
- promozione della mobilità per gli apprendisti, anche mediante un portale di sostegno, all'interno dei Programmi *Life-long Learning*/Leonardo da Vinci;
- sviluppo entro il 2012 di un passaporto delle competenze europee come parte di Europass.

Potenziare la creatività, l'innovazione e l'imprenditorialità

5. Favorire l'innovazione, la creatività e l'imprenditorialità, nonché l'uso delle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Tic) (sia nell'Ifp iniziale che nell'Ifp continua)

La creatività e l'innovazione nell'Ifp, così come l'utilizzo di metodi di insegnamento innovativi, può incoraggiare gli studenti a rimanere nell'Ifp fino a quando non sono qualificati.

(a) I paesi partecipanti dovrebbero incoraggiare in modo attivo gli erogatori dell'Ifp a collaborare con le imprese innovative, i centri di progettazione, il settore culturale e le istituzioni universitarie nella creazione di "partenariati della conoscenza". Questo dovrebbe permettere di acquisire una conoscenza diretta dei nuovi sviluppi e bisogni di competenze e di sviluppare eccellenza professionale e innovazione. Tali partenariati potrebbero essere utili anche ad introdurre metodi di apprendimen-

to basati sull'esperienza, incoraggiare le sperimentazioni e adattare i *curricula*;

- (b) le Tic dovrebbero essere utilizzate per massimizzare l'accesso alla formazione e per promuovere l'apprendimento attivo, nonché per sviluppare nuovi metodi nell'Ifp a scuola e sul lavoro;
- (c) i paesi partecipanti dovrebbero sostenere le iniziative intese alla promozione dell'imprenditorialità nell'Ifp iniziale e nell'Ifp continua in stretta collaborazione con i datori di lavoro, gli erogatori dell'Ifp e i servizi nazionali di sostegno alle imprese. A tal fine dovrebbero incoraggiare l'erogazione di finanziamenti adeguati – ad esempio per materiale didattico, strumenti di sostegno e la creazione di mini-imprese da parte dei discenti - e dovrebbero cercare di migliorare la cooperazione a livello regionale;
- (d) i paesi partecipanti dovrebbero sostenere i nuovi e futuri imprenditori incoraggiando le *start-ups* di diplomati Ifp e promuovendo la mobilità nell'apprendimento per i giovani imprenditori.

OBIETTIVI A BREVE TERMINE 2011-2014

OBIETTIVO STRATEGICO 5

Azioni a livello nazionale:

13. incoraggiare i partenariati per la creatività e l'innovazione (erogatori dell'Ifp, istituzioni universitarie e centri di *design*, arte, ricerca e innovazione);
14. incoraggiare un utilizzo delle tecnologie effettivo, innovativo e di qualità da parte di tutti gli erogatori dell'Ifp (compresi i *network* e i partenariati pubblico-privato) con il supporto di tutte le attrezzature necessarie, infrastrutture e reti, con miglioramenti continui che riflettano gli sviluppi nella tecnologia e la comprensione pedagogica;
15. adottare misure per promuovere l'imprenditorialità, ad esempio sostenendo l'acquisizione delle pertinenti competenze chiave, consentendo esperienze pratiche nelle imprese e coinvolgendo la partecipazione di esperti provenienti dalle aziende.

Sostegno a livello Ue:

- Costituire un *forum* a livello europeo Ifp/imprese con un *focus* sui seguenti temi:
 - ruolo dell'Ifp nel triangolo della conoscenza;
 - transizione dall'Ifp all'impresa: come sostenere i diplomati Ifp nello *start-up* delle imprese.

Promuovere equità, coesione sociale e cittadinanza attiva

6. Realizzare Ifp iniziale e Ifp continua inclusive

I paesi partecipanti dovrebbero offrire una istruzione e formazione professionale che aumenti l'occupabilità delle persone (nel breve e nel lungo termine), che permetta loro di sviluppare carriere di qualità, esperienze di lavoro soddisfacenti, auto-stima, orgoglio e integrità professionale e che apra loro delle opportunità di crescita nelle vite professionali e personali.

Per raggiungere questo obiettivo i paesi partecipanti dovrebbero:

- (a) garantire che l'Ifp iniziale fornisca agli studenti sia specifiche competenze professionali sia competenze chiave più ampie, comprensive di competenze trasversali, che permetta loro di proseguire nel percorso educativo e formativo (nell'ambito dell'Ifp professionale o dell'istruzione universitaria) e di sostenere scelte di carriera, partecipazione e mobilità all'interno del mercato del lavoro. Le conoscenze, abilità e competenze acquisite con l'Ifp dovrebbero consentire alle persone di gestire le loro carriere e svolgere un ruolo attivo nella società;
- (b) assicurarsi che i sistemi di apprendimento per gli adulti favoriscano l'acquisizione e il futuro sviluppo di competenze chiave. Ciò può essere realizzato in cooperazione con gli erogatori dell'Ifp, con le comunità locali, con le organizzazioni della società civile, etc.;
- (c) ottimizzare il contributo dell'Ifp nel ridurre la percentuale di abbandoni scolastici precoci a meno del 10% attraverso una combinazione di misure preventive e correttive. Questo si può ottenere, ad esempio, attraverso una Ifp mirata al mercato del lavoro, una maggiore formazione sul posto di lavoro e l'apprendistato, percorsi formativi flessibili, orientamento efficace e attraverso contenuti e metodi di apprendimento che rispecchino gli interessi e i modi di vita dei giovani mantenendo allo stesso tempo un alto *standard* qualitativo;
- (d) adottare misure appropriate per assicurare l'accesso in condizioni di parità, soprattutto per gli individui e i gruppi a rischio di esclusione, in particolare le persone meno qualificate o non specializzate, persone con particolari necessità o provenienti da ambienti svantaggiati e lavoratori più anziani. La partecipazione di questi gruppi all'Ifp dovrebbe essere facilitata e incoraggiata con sostegni finanziari o con altri mezzi e attraverso la validazione dell'apprendimento non-formale e informale e l'offerta di percorsi flessibili;
- (e) promuovere la cittadinanza attiva, ad esempio incoraggiando i partenariati tra gli erogatori dell'Ifp e le organizzazioni della società civile o, in conformità con la normativa e la prassi nazionale, promuovendo la rappresentanza dei discenti nelle istituzioni di Ifp. Ciò può contribuire al riconoscimento di abilità e competenze acquisite attraverso l'attività volontaria.

OBIETTIVI DI BREVE TERMINE 2011-2014

OBIETTIVO STRATEGICO 6

Azioni a livello nazionale:

16. adottare misure preventive e correttive per ottimizzare il contributo dell'Ifp nel combattere l'abbandono scolastico precoce;
17. considerare specifiche misure intese ad aumentare la partecipazione nell'istruzione e nella formazione delle persone poco qualificate e di altri gruppi "a rischio", compreso lo sviluppo di percorsi flessibili nell'Ifp continua e l'utilizzo di servizi di orientamento appropriati;
18. utilizzare le Tic per massimizzare l'accesso alla formazione, per promuovere l'apprendimento attivo, nonché per sviluppare nuovi metodi formativi di Ifp sia sul lavoro che a scuola finalizzati a facilitare la partecipazione di gruppi a "rischio";
19. utilizzare i sistemi di monitoraggio esistenti per sostenere la partecipazione di gruppi a "rischio" nell'Ifp: vedi obiettivo a breve termine n. 6.

Sostegno a livello Ue:

- *vademecum* delle migliori pratiche sull'inclusione di gruppi a "rischio" attraverso una combinazione di apprendimento sul lavoro e competenze chiave;
- raccomandazione del Consiglio sulla riduzione dell'abbandono scolastico precoce (2011).

Obiettivi trasversali

7. Maggiore coinvolgimento dei principali attori dell'Ifp e maggiore visibilità dei risultati della cooperazione europea in materia di Ifp

Un maggiore coinvolgimento dei principali attori dell'Ifp implica una maggiore visibilità per i risultati della cooperazione europea nell'Ifp. La Commissione europea e i paesi partecipanti dovrebbero perciò prendere in considerazione la necessità di investire in una comunicazione più chiara e mirata diretta ai diversi gruppi di attori principali interessati a livello nazionale ed europeo. Per facilitare l'utilizzo degli strumenti europei disponibili, i discenti e tutte le parti coinvolte dovrebbero ricevere una informazione estesa e mirata.

8. Gestione coordinata degli strumenti europei e nazionali in materia di trasparenza, riconoscimento, garanzia di qualità e mobilità

In linea con gli obiettivi strategici summenzionati, l'uso coerente e complementare dei vari strumenti nazionali ed europei in materia di trasparenza, riconoscimento, garanzia della qualità e mobilità dovrebbe costituire una priorità per i paesi partecipanti nei prossimi anni. È necessaria una gestione coordinata di questi strumenti nell'ambito del processo di Copenhagen e una maggiore sinergia con gli strumenti e i principi del processo di Bologna.

9. Intensificare la cooperazione tra le politiche Ifp e le altre aree di intervento

I paesi partecipanti e la Commissione europea dovrebbero intensificare la cooperazione tra le politiche dell'Ifp e le altre politiche, come l'occupazione, gli affari economici, ricerca e innovazione, affari sociali, gioventù, sport e cultura così da rispondere alle Linee guida integrate "Europa 2020" e migliorare il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche.

10. Migliorare qualità e comparabilità dei dati per l'elaborazione delle politiche Ue

Le politiche europee per l'istruzione e la formazione professionale dovrebbero basarsi su dati comparabili. A tali fine, e utilizzando il programma *Lifelong Learning*, gli Stati Membri dovrebbero raccogliere dati pertinenti e affidabili sulla Ifp - compresa la mobilità Ifp - e renderli disponibili all'Eurostat. Gli Stati Membri e la Commissione dovrebbero congiuntamen-

te definire i dati da rendere disponibili per primi.

11. Utilizzare al meglio il sostegno dell'Unione Europea

I Fondi strutturali europei e il Programma *Lifelong Learning* dovrebbero essere utilizzati a sostegno delle priorità concordate per l'Ifp, compresa la mobilità internazionale e le riforme attuate dai paesi partecipanti.

OBIETTIVI DI BREVE TERMINE 2011-2014

OBIETTIVI TRASVERSALI DA 7 A 11

Azioni a livello nazionale:

20. instaurare strategie di comunicazione per i diversi gruppi di interesse, basate sull'implementazione e il valore aggiunto degli strumenti disponibili (Ecvet, Ects, collegamento dei Nqf a Eqf, sistemi di garanzia della qualità in linea con Eqa-vet);
21. attivare meccanismi strutturati di cooperazione tra il settore Ifp e i servizi per l'impiego a tutti i livelli (di politica e di attuazione), comprese le parti sociali;
22. contribuire a migliorare il livello Ue dei dati sugli studenti in Ifp iniziale, comprese mobilità e occupabilità.

Sostegno a livello Ue:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati attraverso il programma *Lifelong Learning* e, dove possibile, con i Fondi strutturali europei;
- sostenere l'apprendimento tra pari (*peer learning*) tra i paesi partecipanti e i progetti innovativi;
- definire una procedura di coordinamento avanzata per l'implementazione di strumenti europei comuni nel campo dell'istruzione e della formazione;
- strategia europea di comunicazione sugli strumenti di trasparenza europei;
- sviluppare forme di cooperazione strutturata con le associazioni degli erogatori di Ifp a livello europeo;
- rafforzare la cooperazione strutturata tra le politiche di istruzione e formazione e quelle dell'occupazione;
- migliorare il livello di dati sugli studenti in Ifp iniziale, comprese mobilità e occupabilità;
- le parti sociali a tutti i livelli dovrebbero continuare a svolgere un ruolo attivo nel processo di Copenhagen (gestione e senso di appartenenza) e contribuire alla realizzazione degli obiettivi a breve termine sopra indicati;
- resoconto sugli sviluppi dell'Ifp negli Stati Membri e nei paesi *partner*;
- rinforzare gli scambi con i paesi in via di adesione e i paesi del vicinato.

IV. PRINCIPI ALLA BASE DELLA GOVERNANCE E DEL SENSO DI PROPRIETÀ DEL PROCESSO DI COPENHAGEN

- Gli Stati Membri dovrebbero impegnarsi fortemente per attuare le priorità del processo di Copenhagen nell'ambito dei programmi nazionali di riforma "Europa 2020";
- l'attività di reportistica nell'ambito del processo di Copenhagen dovrebbe essere incorporata in quella del quadro strategico "ET 2020". Questo costituirebbe il modo più efficiente di contribuire alla strategia Europa 2020, e migliorerebbe la visibilità dell'Ifp nell'apprendimento durante tutto l'arco della vita;
- si dovrebbe intensificare la cooperazione nell'area dell'istruzione e formazione professionale. Il metodo di coordinamento aperto dovrebbe continuare ad operare come meccanismo principale di tale cooperazione. L'apprendimento tra pari (*peer learning*) e i progetti innovativi dovrebbero fornire mezzi a sostegno dello sviluppo della politica nazionale;
- i Direttori generali per l'istruzione e la formazione professionale (Dgvt), le parti sociali europee e il Comitato consultivo per l'istruzione e la formazione professionale (Acvt) dovrebbero continuare a svolgere un ruolo attivo nella gestione del processo di Copenhagen;
- il Cedefop e l'ETF dovrebbero continuare, in base ai loro mandati specifici, a sostenere lo sviluppo e l'attuazione delle politiche, a realizzare una reportistica sui progressi verso gli obiettivi strategici e di breve termine e a fornire elementi per il processo decisionale in materia di Ifp;
- le organizzazioni degli erogatori dell'Ifp dovrebbero essere incoraggiate a collaborare a livello europeo, così da promuovere gli obiettivi sopra indicati;
- la politica del dialogo e dello scambio di esperienze con i nostri *partner* globali può contribuire ad affrontare le sfide presenti e future. Dovrebbero essere aumentati gli scambi e la cooperazione con i paesi candidati potenziali, con i paesi del vicinato assistiti dall'ETF e con le organizzazioni internazionali, in particolare con l'Ocse, il Consiglio d'Europa, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e l'Unesco. A tutti i paesi partecipanti dovrebbe essere garantito il diritto a partecipare a queste attività;
- entro il 2014 dovrebbe essere predisposto un nuovo elenco di obiettivi a breve termine che si basi sui predetti obiettivi strategici.

Questo testo è stato concordato tra i Ministri responsabili della formazione professionale degli Stati Membri dell'Ue (Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia, Spagna, Svezia, Regno Unito), dei paesi candidati (Croazia, l'ex Repubblica jugoslava di Macedonia, Islanda, Turchia), e dei paesi EFTA/SEE (Liechtenstein, Norvegia). Nel testo questi paesi sono definiti i "paesi partecipanti".

È stato inoltre concordato dalla Commissione Europea e le seguenti parti sociali europee: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP.

Un ponte verso il futuro

La politica europea per l'istruzione e la formazione professionale 2002-10

SOMMARIO

Le competenze di cui l'Europa avrà bisogno in futuro e la forza lavoro sempre più anziana che le dovrà detenere stanno cambiando. Preoccupata di potere rimanere indietro rispetto all'evoluzione tecnologica, l'Unione europea ha lanciato nel 2000 la sua Strategia di Lisbona. Partendo dalla convinzione di dover modernizzare i sistemi di istruzione e formazione, all'interno della Strategia di Lisbona, il processo di Copenhagen ha iniziato nel 2002 a rafforzare la cooperazione nell'istruzione e formazione professionale (Ifp).

È risultato evidente, finora, che il processo di Copenhagen ha avuto successo. Il periodo 2002-10 è stato uno dei più produttivi per la cooperazione europea nell'Ifp, con alcuni risultati importanti. Tuttavia, il suo impatto sulle *performance* dei sistemi di istruzione e formazione non si è ancora completamente realizzato. Nel momento in cui l'Europa avvia una nuova strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva da ora fino al 2020 (vedi Box 1), questo rapporto si concentra sui risultati del processo di Copenhagen, il suo impatto generale e i prossimi passi.

BOX 1. BENCHMARK EUROPA 2020 E INIZIATIVE FARO**Obiettivi per l'istruzione e formazione**

- portare al di sotto del 10% il tasso di dispersione scolastica;
- aumentare almeno al 40% la percentuale di persone tra i 30 e i 34 anni che hanno completato l'istruzione di terzo livello o equivalente.

Altri obiettivi

- portare al 75% il tasso di occupazione di donne e uomini tra i 20 e 64 anni, anche mediante una maggiore partecipazione dei giovani, dei lavoratori più anziani e di quelli poco qualificati e una migliore integrazione dei migranti legali;
- migliorare le condizioni per la ricerca e lo sviluppo, portando al 3% del PIL la spesa per investimenti pubblici e privati in tale settore;
- ridurre le emissioni di gas serra del 20% rispetto ai livelli del 1990; aumentare al 20% dei consumi energetici la quota delle fonti di energie rinnovabili; migliorare del 20% l'efficienza energetica;
- promuovere l'inclusione sociale, attraverso la riduzione della povertà portando almeno 20 milioni di persone fuori dalla soglia di rischio di povertà ed esclusione.

Iniziative faro

- “L'Unione dell'innovazione” per migliorare le condizioni e l'accesso a finanziamenti per ricerca e innovazione che permettano di trasformare le idee in prodotti e servizi che creino crescita e lavoro;
- ‘*Youth on the move*’ per migliorare il rendimento dei sistemi di istruzione e facilitare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro;
- “Un'agenda europea del digitale” per velocizzare la diffusione di *internet* veloce e cogliere i vantaggi di un mercato unico digitale per le abitazioni e le aziende;
- “Un'Europa efficiente sotto il profilo delle risorse” per permettere di scindere la crescita economica dall'utilizzo delle risorse, favorire il passaggio ad un'economia a basse emissioni di carbonio, aumentare l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili, modernizzare il trasporto e promuovere l'efficienza energetica;
- “Una politica industriale per l'era della globalizzazione” per migliorare il mercato, in particolare per le piccole e medie imprese, e per sostenere lo sviluppo di una base industriale forte, sostenibile e competitiva a livello globale;
- “Un'agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro” per modernizzare i mercati del lavoro e dare modo alle persone di sviluppare le loro competenze durante tutto l'arco della vita così da aumentare la partecipazione nel lavoro e migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche attraverso la mobilità nel lavoro;
- “Piattaforma europea contro la povertà” per assicurare coesione sociale e territoriale in modo tale che i benefici della crescita e i posti di lavoro siano equamente distribuiti e che le persone vittime di povertà e esclusione sociale possano vivere in condizioni dignitose e partecipare attivamente alla società.

RISULTATI DEL PROCESSO DI COPENHAGEN

La responsabilità in materia di Ifp fa capo a diversi soggetti, spesso ripartita tra governi nazionali e regionali e parti sociali. Ciò può rendere difficile la gestione e lo sviluppo delle politiche Ifp. Coordinando la cooperazione volontaria tecnica e politica a livello europeo, il processo di Copenhagen ha dimostrato di essere un modo di lavoro efficace.

Il processo ha attribuito all'Ifp un ruolo più chiaro a livello europeo e ha contribuito ad allineare le politiche Ifp europee e nazionali. Questo ha reso possibile una politica europea Ifp globale, che sostiene e completa le politiche Ifp nazionali. Ha

dato modo alla Commissione europea, agli Stati membri (e agli altri Paesi partecipanti) e alle parti sociali di lavorare insieme alla modernizzazione dell'Ifp. Coinvolgendo i Paesi candidati, il processo ha anche sostenuto l'allargamento dell'Ue (da 15 a 25 Stati membri nel 2004 e da 25 a 27 nel 2007). Sostenendo la riforma dell'Ifp, il processo di Copenhagen ha agito come un ponte verso il futuro.

Una combinazione di iniziative dal basso verso l'alto e dall'alto verso il basso, coordinate attraverso il processo di Copenhagen, ha gettato le basi per lo sviluppo di numerosi strumenti e principi comuni europei (vedi Box 2) e per elevare il profilo dell'Ifp nelle relative aree politiche a livello europeo.

Box 2. Strumenti e principi europei comuni sviluppati nell'ambito del processo di Copenhagen

Strumenti comuni europei	
Quadro europeo delle qualifiche (Eqf) (Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Ue - 23/4/2008)	Aiuta a comparare le qualifiche in tutta Europa a sostegno dell'apprendimento permanente e la mobilità nel lavoro.
Sistema europeo di crediti per l'Ifp (Ecvet) (Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Ue - 18/6/2009)	Aiuta a validare, riconoscere e cumulare competenze legate al lavoro e conoscenze acquisite durante un soggiorno in un altro Paese o in contesti diversi, così che queste esperienze contribuiscano ad accrescere le qualifiche professionali
Quadro europeo per la certificazione della qualità dell'Ifp (Equavet) (Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Ue - 18/6/2009)	Aiuta i Paesi a sviluppare, migliorare, orientare e valutare la qualità dei propri sistemi di Ifp e sviluppare pratiche di gestione della qualità
Europass (Decisione del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Ue - 15/12/2004)	Un portfolio di documenti a sostegno della mobilità lavorativa e geografica per permettere alle persone di presentare le proprie qualifiche e competenze utilizzando un formato <i>standard</i> comprensibile a tutti i datori di lavoro in tutta Europa. I documenti Europass sono Europass <i>Curriculum Vitae</i> , Europass Passaporto delle Lingue, Europass-Mobilità, Europass Supplemento al Certificato Europass Supplemento al Diploma.
Principi e linee guida comuni	
Orientamento e <i>counselling</i> (Risoluzione del Consiglio dell'Ue - 2004 e Risoluzione del Consiglio dell'Ue - 2008)	Rafforza il ruolo dell'orientamento permanente nello sviluppo delle politiche europee per l'istruzione, la formazione e l'occupazione. Riguarda quattro aree prioritarie: competenze per la gestione della carriera, accesso ai servizi, qualità dell'offerta di orientamento e della politica di cooperazione
Riconoscimento e validazione dell'apprendimento non-formale e informale (Risoluzione del Consiglio dell'Ue - 2004)	Fissa i principi comuni per incoraggiare e orientare lo sviluppo di approcci e sistemi affidabili e di elevata qualità per riconoscere e validare l'apprendimento non-formale e informale.

Questa cooperazione si è anche dimostrata flessibile rispetto alla revisione effettuata ogni due anni e alle priorità riviste nel tempo (vedi Box 3).

BOX 3 – DA COPENHAGEN A BORDEAUX, PRIORITÀ PER IFP NELL'AMBITO DEL PROCESSO DI COPENHAGEN

2002: Dichiarazione di Copenhagen

- rafforzare la dimensione europea;
- migliorare la trasparenza, i sistemi di informazione e orientamento;
- riconoscere le competenze e le qualifiche;
- promuovere la garanzia della qualità.

2004: Comunicato di Maastricht

- mettere in pratica gli strumenti di Copenhagen;
- incrementare gli investimenti pubblici/privati;
- rispondere alle esigenze dei gruppi a rischio;
- sviluppare percorsi individualizzati e di progressione;
- rafforzare la programmazione e la *partnership*, identificare i bisogni di competenze;
- sviluppare metodi e contesti di apprendimento;
- ampliare le competenze degli insegnanti e dei formatori;
- migliorare le statistiche sull'Ifp.

2006: Comunicato di Helsinki

- migliorare l'immagine, lo *status* e l'attrattiva dell'Ifp; buona *governance*;
- entro il 2010 sviluppare ulteriormente, testare e implementare gli strumenti comuni;
- apprendimento reciproco più sistematico; maggiori e migliori statistiche sull'Ifp;
- coinvolgere tutti gli *stakeholder*.

2008: Comunicato di Bordeaux

- implementare strumenti e meccanismi;
- aumentare qualità e attrattiva;
- migliorare i collegamenti tra Ifp e mercato del lavoro;
- rafforzare gli accordi di collaborazione.

Di conseguenza, il lavoro svolto nell'ambito del processo di Copenhagen rimane fondamentale per la definizione del quadro politico strategico dell'Europa del prossimo decennio.

L'Ifp deve consentire agli individui, e incoraggiarli, di apprendere lungo tutto l'arco della vita, sia nell'ambito sia al di fuori del sistema formale di istruzione e formazione. Gli strumenti e i principi comuni europei sviluppati attraverso la cooperazione volontaria hanno questa prospettiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. La loro implementazione sta influenzando le politiche nazionali di Ifp a vari livelli. Essi sono basati sui risultati dell'apprendimento, che testimoniano ciò che un singolo discente è in grado di fare e di capire in seguito al completamento di un processo di apprendimento. In alcuni Paesi questo rappresenta un cambiamento importante e i risultati dell'apprendimento vengono utilizzati in tutti i tipi e

livelli di istruzione e formazione, ma soprattutto per riformare gli *standard* e i *curricula* nell'ambito dell'Ifp.

Il Quadro europeo delle qualifiche è stato uno stimolo per i Paesi a sviluppare Quadri nazionali delle qualifiche (Nqf). Gli Nqf definiscono quello che i discenti dovrebbero sapere, capire ed essere in grado di fare rispetto ad una data qualifica e come gli stessi possono passare da una qualifica ad un'altra all'interno di un sistema. Ciò rende le qualifiche nazionali più facili da comprendere. Tutti i Paesi hanno sviluppato o stanno sviluppando i propri Nqf. La maggior parte dei Nqf copre tutti i livelli e tutti i tipi di qualifiche, non solo l'Ifp. E cosa più importante, in alcuni casi, i Nqf stanno ridefinendo le modalità con cui le diverse parti del sistema nazionale d'istruzione e formazione, ad esempio l'Ifp e l'istruzione di terzo livello, si collegano fra loro.

BOX 4. OBIETTIVI DEI QUADRI NAZIONALI DI QUALIFICHE (NQF)

I Nqf intendono:

- rendere i quadri nazionali di qualifiche più comprensibili e più trasparenti a livello nazionale ed internazionale;
- rafforzare la coerenza dei sistemi di qualifiche collegando tra loro diverse parti dell'istruzione e della formazione;
- migliorare la permeabilità rendendo più chiari e rafforzando i legami orizzontali e verticali all'interno dei sistemi di formazione e istruzione esistenti;
- sostenere l'apprendimento permanente rendendo visibili i percorsi di apprendimento e facilitando l'accesso, la partecipazione e la progressione;
- semplificare il riconoscimento di una più vasta gamma di risultati di apprendimento (compresi quelli acquisiti attraverso l'apprendimento non-formale e informale);
- rinforzare il collegamento e migliorare la comunicazione tra istruzione e formazione e mercato del lavoro;
- aprire i sistemi nazionali di qualifiche alle qualifiche conseguite al di fuori dell'istruzione e formazione formale (ad esempio conseguite per settori);
- creare una piattaforma per la cooperazione e il dialogo con una vasta gamma di *stakeholder*;
- fornire un punto di riferimento per la garanzia della qualità.

L'Ecvet sta incoraggiando la mobilità transfrontaliera e la flessibilità nei sistemi nazionali.

I principi europei del 2004 sul riconoscimento e validazione dell'apprendimento non-formale e informale sono stati utilizzati da diversi Paesi. La validazione è vista come un modo per rendere più flessibili i sistemi Ifp, riconoscendo abilità e competenze normalmente non ricomprese nei sistemi di qualifiche. La crisi economica del 2008 ha evidenziato come sia necessario che le persone possano essere in grado di dimostrare le loro abilità e competenze per ricevere una formazione adeguata alle loro esigenze al fine di aiutarli a trovare un lavoro in tempi rapidi.

Tuttavia, gli individui, le istituzioni e i datori di lavoro devono avere fiducia negli strumenti che promuovono la mobilità

transfrontaliera e una maggiore flessibilità nei sistemi Ifp. Le qualifiche e i processi di riconoscimento devono essere affidabili. L'Ecvet sta aiutando a promuovere la fiducia comune tra le diverse parti dei sistemi nazionali Ifp e tra i diversi paesi.

Le risoluzioni del Consiglio del 2004 e del 2008 hanno incoraggiato i Paesi a rafforzare il *counselling* l'orientamento permanente. I Paesi hanno migliorato la cooperazione nazionale nell'orientamento permanente rimuovendo gli ostacoli amministrativi, finanziari, strutturali, giurisdizionali e settoriali. Europass è sempre più utilizzato in tutta l'Unione europea. Dal suo lancio nel febbraio 2005, oltre 29 milioni di persone hanno visitato il sito Europass e alla fine di settembre 2010 erano quasi 9,7 milioni i *curriculum vitae* Europass compilati *on-line*.

Tabella 1. Utilizzo di Europass, febbraio 2005 – settembre 2010

Visite totali dalla data del lancio		Documenti scaricati dalla data del lancio	
29 007 969		25 129 815	
Visite totali dalla data del lancio (per anno)		Documenti scaricati dalla data del lancio (per anno)	
Anno	Visite	Anno	Totale documenti
2005	1 210 586	2005	518 520
2006	2 768 666	2006	2 623 052
2007	4 158 137	2007	3 916 107
2008	6 047 691	2008	5 625 527
2009	7 487 763	2009	6 505 213
2010	7 335 126	2010	5 941 396
CV Europass e passaporti linguistici compilati online dalla data di lancio (per anno)			
Anno	CV Europass	Passaporto linguistico Europass	Totale
2005	116 259	7 003	123 262
2006	717 733	27 164	744 897
2007	1 416 889	35 607	1 452 496
2008	2 026 194	44 071	2 070 265
2009	2 691 193	51 405	2 742 598
2010	2 726 134	44 404	2 770 538
Totale	9 694 402	209 654	9 904 056

Fonte: Cedefop, settembre 2010.

Rendere l'Ifp più attraente, quale opzione formativa, è stato un obiettivo centrale del processo di Copenhagen. I paesi stanno lavorando per sviluppare sistemi Ifp che siano globali ed inclusivi, strutturati in base alle necessità degli studenti migliori e più brillanti, ma anche dei vari gruppi a rischio di esclusione sociale.

I Paesi hanno lavorato per rendere più facile il passaggio dall'Ifp secondaria superiore all'istruzione di terzo livello¹. C'è una sorta di rinascita dell'apprendistato e di altre forme di apprendimento per i giovani *work-based* e *workplace*².

Per promuovere l'inclusione sociale, i Paesi stanno rendendo l'istruzione e la formazione e i relativi servizi più facilmente accessibili e flessibili così da soddisfare le diverse esigenze e stili di apprendimento. I Paesi hanno sviluppato qualifiche parziali, corsi modulari ed esami per aiutare l'integrazione nel mercato del lavoro dei giovani e degli adulti a rischio di esclusione sociale. I Paesi hanno anche fornito incentivi economici, come prestiti e agevolazioni fiscali, a favore delle imprese e dei singoli al fine di incoraggiare gli investimenti e la partecipazione nella formazione.

I Paesi si sono impegnati fin dall'inizio del processo di Copenhagen a migliorare la qualità dell'Ifp. Anche se i meccanismi di valutazione sono importanti, c'è la consapevolezza che la qualità va al di là di essi.

La qualità dell'Ifp dipende chiaramente dalla qualità dell'insegnamento. I Paesi hanno elevato i requisiti di qualificazione per l'accesso all'insegnamento nell'Ifp. Gli stessi stanno lavorando per migliorare la formazione iniziale e per fornire opportunità sistematiche per lo sviluppo professionale permanente degli insegnanti Ifp. Si stanno anche elaborando nuovi modi per attirare le persone da altre professioni verso l'insegnamento Ifp.

1 Nell'Ue, una media dell'80 per cento degli studenti della scuola secondaria superiore partecipa a programmi di istruzione generali o di Ifp che permettono un accesso diretto all'istruzione di terzo livello.

2 Recenti sviluppi dei contratti di apprendistato in Italia - In Italia, i contratti di apprendistato possono essere validi fino a che l'apprendista ha 30 anni e permettono di arrivare ad alti livelli di qualifica. Rendono più forte la cooperazione tra le imprese e le università. Le imprese possono beneficiare più a lungo di ricerche di dottorandi e apprendisti e gli studenti possono apprendere i bisogni particolari delle imprese. Dal 2010, i corsi di dottorato durano 36 mesi e sono basati sulla collaborazione tra università, imprese e scuole di dottorato. (Fonte: ReferNet Italy, 2010).

Tutti i Paesi stanno sviluppando le capacità degli attori del mercato del lavoro a svolgere un ruolo maggiore nello sviluppo dell'Ifp, al fine di garantire che i *curricula* Ifp rispondano alle esigenze del mercato del lavoro. Anche i Paesi con una lunga tradizione di coinvolgimento delle parti sociali e degli altri attori del mercato del lavoro nello sviluppo dell'Ifp, stanno dando un forte impulso a queste relazioni. Con il sostegno a livello europeo, i Paesi stanno migliorando i modelli relativi al mercato del lavoro e i metodi di previsione che permetteranno di comprendere meglio le necessità del mercato del lavoro e consentiranno ai sistemi Ifp di prepararsi al meglio per il futuro.

Il processo di Copenhagen ha aggiunto l'aspetto dell'eccellenza, per tutti gli studenti, attraverso l'Ifp. Ai futuri studenti dell'Ifp verrà richiesto un buon livello di preparazione di base per quanto riguarda le competenze chiave al fine di conseguire buoni nell'ambito degli propri studi. Ci sono Paesi che stanno lavorando per rafforzare competenze chiave come l'imprenditorialità e la cittadinanza attiva attraverso l'Ifp.

Incoraggiare gli investimenti nell'Ifp da parte di governi, imprese e singoli individui è stato un altro tema costante del processo di Copenhagen. Nel periodo 2002-2008 i Paesi, spesso con il sostegno dei fondi europei, hanno fatto investimenti consistenti nell'Ifp. Essi hanno finanziato l'Ifp, rivolta ai giovani e agli adulti, il miglioramento delle infrastrutture, nonché la riforma dell'Ifp. Parte soldi delle risorse è stata anche meglio investita: dal 2002, infatti, i Paesi si sono notevolmente impegnati per rendere i propri sistemi Ifp più efficienti e funzionali qualitativamente migliori. È proseguita la tendenza a promuovere la *governance* decentrata e la cooperazione, che in alcuni Paesi era già iniziata prima del processo di Copenhagen. I Paesi hanno anche introdotto nuovi modi di allocare le risorse. Anche se i dati non sono ancora disponibili, ci sono le indicazioni che mettono in evidenza come ci sia stato un forte aumento della spesa pubblica per l'Ifp, quale parte delle misure europee e nazionali per combattere la crisi economica del 2008. Risorse pubbliche, comprese quelle del Fondo sociale europeo, sono state messe a disposizione delle imprese per mantenere i posti di lavoro a condizione che i dipendenti partecipassero alla formazione. Probabilmente questo è stato un fattore positivo nel prevenire un aumento della disoccupazione.

L'IMPATTO DEL PROCESSO DI COPENHAGEN

Malgrado i risultati ottenuti e le riforme dell'Ifp sostenute dal processo di Copenaghen, c'è stato un impatto limitato

sulle prestazioni dei sistemi d'istruzione e formazione con riferimento ai relativi *benchmark* individuati dalla Strategia di Lisbona. Molti dei parametri non sono stati raggiunti. (vedi Tabella 2).

Tabella 2. Obiettivi 2010 relativi all'istruzione e alla formazione

Benchmark 2010 istruzione e formazione	Situazione 2010 (anno di riferimento 2009) Media Ue
Portare il tasso medio di occupazione nell'Ue il più vicino possibile al 70%	64.6 %
Aumentare oltre il 60% la media europea del numero di donne occupate	58.6 %
Portare al 50% il tasso medio di occupazione nell'Ue di uomini e donne tra i 55 e i 64 anni	46.0 %
Tasso medio Ue di dispersione scolastica non oltre il 10%	14.4 %
Assicurare che almeno l'85% dei giovani completi il ciclo di istruzione secondaria superiore (76.6% nel 2010)	78.6 %
La media Ue di partecipazione all'apprendimento permanente dovrebbe essere per almeno del 12.5% della popolazione adulta di lavoratori (gruppo di età 25-64 anni)	9.3 %
Il numero totale di laureati in matematica, scienze, tecnologia nell'Ue dovrebbe aumentare almeno del 15% entro il 2010, con un contemporaneo diminuzione della differenze tra i generi	+ 33.8 %

La crisi economica ha avuto, certamente, un effetto negativo sulla *performance* europea, ma anche sulla base dei *trend* pre-crisi è difficile che gli obiettivi mancati sarebbero stati raggiunti.

Non è chiaro se i cambiamenti abbiano reso l'Ifp più attraente. In molti Paesi è aumentato il numero degli studenti Ifp. Tuttavia, nell'Ue nel suo insieme, gli studenti Ifp, quale parte del numero complessivo degli studenti appartenenti al sistema dell'istruzione secondaria superiore, è diminuito dal 60% del 2000 al 50% del 2008. Non sembrano esserci ragioni evidenti per questo andamento e non c'è un collegamento chiaro tra la diminuzione degli studenti Ifp e tipologie di Ifp.

La partecipazione degli adulti nell'apprendimento permanente nella percentuale 9.5% dei lavoratori tra i 25 e 64 anni, rimane molto al di sotto del parametro del 12.5%. È un dato deludente se si pensa che gli adulti occupati hanno comunque bisogno di migliorare le loro qualifiche se vogliono rispondere alle richieste future. Nonostante gli sforzi per promuovere l'inclusione sociale, ancora più di un giovane su otto abbandona precocemente l'istruzione e la formazione con bassi livelli di qualifica.

Sebbene i programmi europei abbiano aumentato nel perio-

do 2000-2009 le opportunità di mobilità per gli studenti e gli insegnanti Ifp, i Paesi non sembrano avere politiche nazionali globali per incoraggiarle. In termini assoluti la mobilità è ancora bassa. Gli studenti Ifp sono lontani dall'avere le stesse opportunità di mobilità che hanno gli studenti nell'istruzione superiore, ad esempio, il programma Erasmus.

È arrivato forse il momento di ripensare gli incentivi finanziari per incoraggiare la formazione continua e l'apprendimento permanente nelle imprese. Nonostante i costi della formazione siano un chiaro problema per i nuovi Stati membri, una questione chiave è rappresentata dall'alta proporzione di imprese che non fanno formazione perché non ne vedono il bisogno, nonostante il *trend* molto evidente verso posti di lavoro a maggiore intensità di conoscenze e competenze e l'invecchiamento della forza lavoro. Si dovrebbe, forse, fare una differenza tra le imprese che, di norma, non fanno formazione continua e non sono disposte a modificare il loro comportamento e le imprese che si comportano come "formatori occasionali", che potrebbero essere incoraggiate a fornire, o a investire di più, nella formazione continua.

Rimangono anche sfide importanti da affrontare per fare in modo che i sistemi Ifp raggiungano una più elevata qualità.

I docenti e formatori Ifp hanno un compito gravoso. Devono affrontare la sfida di apprendere nuovi approcci didattici, mantenendo il passo con lo sviluppo della tecnologia, con le nuove richieste del mercato del lavoro e con classi sempre più diversificate. È molto complesso integrare i fabbisogni di competenze all'interno dell'offerta Ifp. Il compito di assicurare che i *curricula* rispondano alle esigenze del mercato del lavoro è ancora ostacolato dalla mancanza di strategie nazionali di sviluppo economico che definiscano quali settori e quali competenze siano più importanti per il futuro. I dati per identificare sia i settori sia gli sviluppi in termini occupazionali e dei livelli di qualifica, sono inadeguati. Esiste anche un dilemma circa il giusto equilibrio tra le competenze chiave e le competenze professionali specifiche. I datori di lavoro si concentrano sulle competenze specifiche a breve termine, apprese rapidamente. Le necessità di qualifica dei lavoratori sono a lungo termine e più generali.

I dati disponibili sugli investimenti in Ifp indicano che prima della crisi economica non si registrava alcun aumento sostanziale dell'investimento annuo *pro capite* in risorse umane, come proposto dalla strategia di Lisbona, sia da parte dei governi, sia delle imprese, sia dei singoli. La spesa pubblica per l'Ifp per contrastare l'effetto della crisi economica sulla disoccupazione è stata una misura di emergenza, anziché un intervento pianificato di aumento di investimenti in risorse umane.

Sulla base dei dati della terza indagine sulla formazione continua (che si riferiscono al 2005), le imprese sembrano aver ridotto, nel 2005, gli investimenti nella formazione continua rispetto al 1999. Questo è un dato preoccupante se si pensa che è riferito ad un periodo di crescita economica, in cui le imprese avrebbero dovuto avere più risorse e la necessità di investire nella formazione. I dati non sono ancora disponibili, ma informazioni non ufficiali suggeriscono che le imprese hanno ridotto le spese in Ifp a causa di una debole crescita economica e ristrettezze di bilancio conseguenti alla crisi economica.

Anche se l'Ue non ha raggiunto nel 2010 tutti i *benchmark*, i risultati conseguiti dai Paesi variano notevolmente. Alcuni di

essi hanno superato i parametri per molti anni, anche prima della Strategia di Lisbona. Le riforme dell'Ifp sostenute dal processo di Copenhagen hanno consentito lo slancio.

Nell'insieme, gli strumenti e i principi comuni europei hanno il potenziale per rendere più facile, attraverso una maggiore flessibilità dei sistemi di istruzione e formazione, la comprensione delle qualifiche e il sostegno all'apprendimento permanente e alla mobilità lavorativa e geografica. Il fatto che l'implementazione degli strumenti e dei principi europei e delle altre riforme sia ancora ad uno stadio iniziale dimostra che il loro intero potenziale deve essere ancora sviluppato. I Paesi ritengono che occorra più tempo perché i cambiamenti abbiano effetto. Ci sono già dei segnali incoraggianti. Nonostante la crisi economica, tutti i parametri mostrano un miglioramento nel 2009 (anno per il quale sono disponibili gli ultimi dati) rispetto al 2000.

Secondo le previsioni del Cedefop sulle competenze, il livello di istruzione tra i giovani sta aumentando. Ora, in media, le donne sono più qualificate degli uomini. I tassi di occupazione dei lavoratori più anziani e delle donne sono aumentati più velocemente rispetto al tasso generale di occupazione. Anche se non è ancora quantificabile, è probabile che l'Ifp abbia dato un contributo importante al riguardo. Gli investimenti in Ifp possono non essere aumentati nel periodo 2003-08, ma è diminuita la disoccupazione sia giovanile che a lungo termine. Un cospicuo investimento pubblico è stato fatto nel settore dell'Ifp in risposta alla crisi, riconoscendo il suo ruolo chiave nell'aiutare le persone a mantenere e a trovare un lavoro. È importante sottolineare che rafforzando il legame tra l'Ifp e il mondo del lavoro si incoraggiano le riforme dell'Ifp a svilupparsi per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro.

Le sfide che affronta l'Europa indicano che la direzione presa dalle riforme con il processo di Copenhagen è stata e rimane quella giusta per il prossimo decennio. Quattro fattori di cambiamento – l'eredità della crisi economica; lo sviluppo di una economia a bassa emissione di carbonio; mercati del lavoro che si muovono verso occupazioni a maggiore intensità di competenze e la futura domanda e offerta di competenze in Europa – caratterizzeranno le economie e le società europee

e, di conseguenza, le richieste nei confronti dei sistemi Ifp nei prossimi 10 anni.

Anche se la crisi non impedirà il ritorno della crescita dei posti di lavoro entro il 2020, essa rischia di lasciare alti livelli di disoccupazione strutturale, soprattutto tra i giovani e i disoccupati di lungo periodo con bassi livelli di istruzione. Ciò dovrà essere affrontato sia per fare accedere più persone alla forza lavoro, al fine di conseguire gli obiettivi dei livelli di occupazione, sia per ridurre il rischio di esclusione sociale. Lo sviluppo di una economia a basso impatto ambientale richiede una solida base di competenze chiave e un adeguamento di quelle già utilizzate sul lavoro. Anche se i livelli di qualifica della forza lavoro dovrebbero essere ampiamente in linea con la domanda, ci saranno sicuramente dei disallineamenti.

In generale, nel prossimo decennio l'Europa affronterà le stesse sfide che hanno portato al lancio della strategia di Lisbona nel 2000 e al processo di Copenhagen. Il ritmo rapido e sempre crescente del cambiamento rischia di superare le competenze di una forza lavoro che invecchia, minacciando l'occupazione e la coesione sociale.

I fattori di cambiamento del prossimo decennio chiedono alla forza lavoro europea che invecchia di aggiornare, riqualificare e ampliare le proprie conoscenze, specializzazioni e competenze per poter svolgere bene lavori che stanno diventando sempre più specializzati e impegnativi a tutti i livelli. Se l'Europa vuole arrivare all'obiettivo 2020 di un tasso di occupazione del 75 per cento, è necessario che sempre più persone, in particolare donne e individui con bassi livelli di istruzione, trovino lavoro. Questi sviluppi richiedono una maggiore enfasi sulla formazione continua e sulla formazione degli adulti.

Nonostante le ristrettezze di bilancio, i paesi, tuttavia, sembrano concentrati su riforme di lungo termine. Il crollo economico può agire come un catalizzatore ed accelerare un lavoro già avviato e forzare attraverso il cambiamento ciò che, in tempi migliori, si sarebbe potuto rinviare.

Quanto successo ha avuto il processo di Copenhagen negli ultimi otto anni?

In via generale i Paesi partecipanti e le parti sociali valutano positivamente il processo. Esso ha rafforzato la cooperazione

europea nell'Ifp e ha prodotto risultati tangibili e cambiamenti visibili. Accordarsi e agire su priorità nazionali comuni e sviluppare una serie di strumenti e principi europei correlati per un periodo di otto anni dal 2002 al 2010 rappresenta un risultato significativo in un ambito che si basa sulla cooperazione volontaria.

I Paesi, tuttavia, valutano in modo differente l'impatto del processo di Copenhagen. Alcuni Paesi giudicano modesto l'impatto degli strumenti e dei principi europei, dato che non hanno modificato l'andamento delle loro politiche nazionali. La maggior parte di essi ritiene, tuttavia, che il processo di Copenhagen stia avendo un impatto significativo sulle politiche nazionali di Ifp e di apprendimento permanente e che abbia portato a modifiche rilevanti nelle politiche nazionali. Il prossimo decennio offre una opportunità per implementare i risultati del processo di Copenhagen e per fare in modo che questi abbiano un effetto decisivo.

LA FASE SUCCESSIVA: COLLABORAZIONE, RISORSE E MANTENIMENTO DELLO SLANCIO

Le riforme dell'Ifp continueranno. A livello europeo, il quadro di riferimento già esiste. C'è già un consenso di base tra i Paesi e le Parti sociali rispetto al fatto che la collaborazione futura nell'ambito dell'Ifp dovrà concentrarsi su:

- implementazione dei principi e degli strumenti europei;
- anticipazione delle future esigenze di qualifiche e conseguente adattamento dell'offerta di istruzione e formazione;
- sostegno alla mobilità tra lavori e settori;
- inclusione sociale e pari opportunità con particolare attenzione alla dispersione scolastica, alle persone con basse qualifiche e ai migranti e riduzione delle disparità regionali;
- formazione degli adulti come risposta allo sviluppo demografico;
- questioni ambientali, sviluppo sostenibile e "lavoro verde".

Un più ridotto numero di Paesi, inoltre, suggerisce di aumentare le opportunità di mobilità geografica, soprattutto in Europa. Altri Paesi vogliono che sia data maggiore enfasi al miglioramento della qualità dell'Ifp e dello sviluppo professionale di docenti e formatori Ifp.

La riforma dell'Ifp ha un'agenda ancora molto ambiziosa e impegnativa, la cui attuazione, tuttavia, presenterà delle difficoltà e non è certo i progressi ottenuti possano trovare piena realizzazione. Tra l'altro, si ritiene che il successo si basi su tre fattori: collaborazione, risorse e mantenimento dello slancio.

Per modernizzare l'Ifp con successo, la collaborazione che ha portato allo sviluppo dei principi e degli strumenti comuni europei deve essere intensificata e allargata.

Gli anni 2011-13 prevedono delle scadenze per rivedere i progressi nell'implementazione di alcuni degli strumenti e principi europei. Affinché possano sviluppare a pieno il loro potenziale, tali strumenti devono essere attuati coerentemente, efficacemente e in modo integrato, non solo tra di loro ma anche con le strategie europee e nazionali per l'Ifp, l'apprendimento permanente e lo sviluppo delle competenze. I docenti e formatori dell'Ifp sono centrali in questa riforma, che senza di loro non può avere successo. Non solo devono essere adeguatamente formati, ma devono anche aiutare a definire le riforme e impegnarsi affinché esse siano realizzate. Occorre un dialogo aperto sulle sfide in corso. Si devono riconciliare i vari e diversi interessi esistenti nell'ambito dell'istruzione, compresa quella superiore, nell'Ifp e nel mercato del lavoro e si devono trovare delle soluzioni. Per fare ciò occorre tempo, volontà e determinazione.

Occorrono anche le risorse. L'eredità della crisi economica porta incertezza sulla sostenibilità dei finanziamenti per l'Ifp. Ciò potrebbe costringere a scelte difficili: se investire meno risorse sull'istruzione generale oppure sull'Ifp e quanto spendere in formazione iniziale e continua.

Sono state investite risorse europee e nazionali nella riforma dell'Ifp, compresi i Nqf. Nel momento in cui gli strumenti e i principi europei entrano in una fase cruciale di attuazione, potrebbero essere necessarie risorse aggiuntive per metterli in atto. Una Ifp di alta qualità che tiene il passo con i cambiamenti tecnologici e organizzativi non è a buon mercato.

Alcuni Paesi hanno trovato piuttosto gravosa elaborare *report* sugli sviluppi dell'Ifp ogni due anni, soprattutto se questo si accavalla con l'obbligo di produrre altri *report*. È comprensibile che i Paesi desiderino procedure di *reporting* più semplici.

Tuttavia, nell'ambito del processo di Copenhagen, il *report* specifico sugli sviluppi dell'Ifp, indirizzato ai ministri responsabili, che hanno offerto la *leadership* politica e un mandato per la fase successiva, si è rivelato di grande valore per portare avanti lo slancio delle riforme dell'Ifp. Il coordinamento attraverso il processo di Copenhagen ha dato all'Ifp una propria voce e ha permesso l'emergere di una politica europea globale dell'Ifp, inesistente prima della strategia di Lisbona.

Per mantenere lo slancio è importante capire perché la riforma dell'Ifp debba proseguire. Ci deve essere una comprensione univoca dello scopo e dei benefici della riforma dell'Ifp. Alcuni Paesi sostengono anche che sono necessarie strategie di comunicazione per spiegare i benefici delle riforme dell'Ifp ai cittadini e agli imprenditori.

La strategia di Lisbona ha lanciato un programma per modernizzare i sistemi di istruzione e formazione. Ha fissato una serie di parametri per monitorare le prestazioni, ma non ha stabilito come dovrebbero essere i moderni sistemi dell'Ifp. Con il processo di Copenhagen, tuttavia, i Paesi hanno fatto molto più che allineare le loro politiche. Nel concordare alcune priorità comuni hanno anche identificato alcune delle caratteristiche chiave dei moderni sistemi di Ifp, lavorando per sviluppare un'Ifp che:

- fornisca competenze chiave quale base dell'apprendimento e competenze legate al lavoro per migliorare le prospettive di lavoro e di carriera;
- sia comprensiva, inclusiva e flessibile tanto da poter rispondere alle diverse necessità di apprendimento in diversi momenti della vita;
- si basi sull'apprendimento formale e non formale delle persone e sulle loro esperienze lavorative per adattare le competenze esistenti alle nuove esigenze;
- sia rispondente e pertinente rispetto ai bisogni del mercato del lavoro;
- abbia una dimensione europea che includa opportunità di mobilità;
- sia supportata da un orientamento permanente;
- sia efficace dal punto di vista dei costi, con un giusto equilibrio di finanziamento da parte di governi, imprese e singoli;

- agisca in coordinamento con altri servizi, come sanità e *welfare*, se necessari alla persona;
- si sviluppi attraverso la cooperazione e la collaborazione, a tutti i livelli, europeo, nazionale, regionale e settoriale, con tutti i principali *stakeholder*, per sfruttare le loro competenze al fine di costruire consenso e condivisione di proprietà della cosa comune.

Sta agli Stati membri decidere le caratteristiche dei sistemi moderni di Ifp. Discutere, concordare e trasformare queste caratteristiche in una visione condivisa di come debbano essere i moderni sistemi Ifp nel 2020 può aiutare a mettere a fuoco la riforma Ifp, in un periodo in cui si dovranno prendere decisioni difficili. La comunicazione della Commissione europea su un nuovo slancio per l'Ifp fornisce un punto di partenza per questo dibattito (vedi Box 5).

BOX 5. UN NUOVO SLANCIO PER L'IFP

Entro il 2020 l'Europa dovrebbe contribuire all'eccellenza e alla parificazione dei sistemi di apprendimento permanente nell'Ue e dunque agli obiettivi di Europa 2020 per una crescita intelligente e inclusiva, con:

- Ifp iniziale quale possibilità attraente di apprendimento con alta rispondenza alle necessità del mercato del lavoro e percorsi verso l'istruzione superiore;
- Ifp continua facilmente accessibile a persone in diverse situazioni di vita che semplifichi lo sviluppo delle competenze e i passaggi di carriera;
- sistemi flessibili basati sul riconoscimento dei risultati di apprendimento, compresi i diplomi, e che supportino percorsi di apprendimento individuali;
- sostegno adeguato per le persone in situazioni di svantaggio;
- mobilità trans-frontaliera quale parte integrante delle pratiche di Ifp.

La necessità di proseguire la riforma dell'Ifp e del processo di Copenhagen è innegabile. Il lavoro dello scorso decennio continuerà, ma per mantenere lo slancio occorre una combinazione di obiettivi a breve termine che scandiscano il progresso verso una visione di lungo termine.

Forse l'ammodernamento dell'Ifp sarà sempre un cantiere aperto. Ciò evidenzia la necessità di avere un punto di riferimento che definisca le caratteristiche di sistemi moderni di Ifp, che possano essere modificate di volta in volta. Il processo di Copenhagen, quale ponte verso il futuro, dovrebbe portare ad una meta precisa.

Questionario Italia

TEMA 1: PROGRESSI NELLA MODERNIZZAZIONE DEI SISTEMI EUROPEI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE (IFP) NELL'AMBITO DEL PROCESSO DI COPENAGHEN E PRIORITÀ PER LA COOPERAZIONE FUTURA

1.1 Giudizio complessivo sui progressi nel Processo di Copenhagen (cooperazione nell'Ifp) e priorità per la cooperazione futura

a) Valutazione della cooperazione nell'Ifp (politiche Ifp e loro implementazione) nel Processo di Copenhagen dal 2002 agli inizi del 2010, distinguendo tra:

- cooperazione a livello europeo;
- impatto della cooperazione europea sugli sviluppi dell'Italia.

a-1) Cooperazione a livello europeo.

L'Italia ha partecipato attivamente alle iniziative di cooperazione nell'ambito dell'Unione europea e ne ha sempre sostenuto la razionalizzazione e il rafforzamento in tutte le sedi. La cooperazione si svolge soprattutto attraverso la partecipazione di propri rappresentanti agli incontri tecnico- istituzionali tra i rappresentanti dell'Unione su temi di comune interesse, e attraverso iniziative comuni. Questi incontri hanno conosciuto negli ultimi anni un costante sviluppo.

Il metodo "aperto" di coordinamento (Omc), proposto dalla Strategia di Lisbona e utilizzato nell'ambito del Processo di Copenhagen è stato accolto favorevolmente dall'Italia poiché consente di trovare un giusto equilibrio tra le spinte propulsive che provengono dalla Commissione europea e le esigenze nazionali, grazie all'investimento in logiche di partenariato che dovranno progressivamente coinvolgere anche le regioni.

In questo senso, nel campo delle politiche dell'istruzione e formazione professionale (Vet), l'Italia ha condiviso le scelte metodologiche del *peer-learning*, del *benchmarking*, del monitoraggio continuo e della condivisione e diffusione delle buone pratiche, quali forme avanzate della cooperazione tra gli Stati membri. Questi strumenti costituiscono un effettivo progres-

so nel sistema di *governance* e possono rivelarsi cruciali per conseguire i rilevanti traguardi da porsi in termini di rafforzamento della capacità del sistema di: migliorare diffusione e livelli di apprendimento nei giovani; offrire occasioni di *lifelong learning* alla popolazione nel suo complesso; rafforzare o sviluppare tra gli attori economici le nuove competenze necessarie per competere e innovare.

Con riferimento alle lezioni che si possono trarre dalla crisi, è certamente condivisibile ritenere che la *governance* possa essere migliorata allo scopo di portare a completamento l'implementazione degli obiettivi della Strategia di Lisbona. L'individuazione di un numero limitato di obiettivi da parte dell'Unione che possano essere tradotti in obiettivi nazionali e regionali, l'effettivo coinvolgimento di tutti gli *stakeholder* e una migliore comunicazione possono rivelarsi elementi decisivi per la riuscita di questa strategia. L'Italia ha condiviso l'individuazione delle priorità tematiche: crescita attraverso la conoscenza, la società inclusiva e una economia fortemente competitiva, tenendo presente che nell'attuale situazione economica è necessario mantenere l'attenzione prioritariamente sull'occupazione e la crescita. In particolare, la cooperazione nell'ambito del Vet in attuazione del processo di Copenhagen si svolge attraverso la presenza nelle varie sedi di lavoro istituzionali ed informali: i direttori generali dei ministeri interessati (Miur e Ministero del lavoro e delle politiche sociali) (Dgvt), il Comitato consultivo della formazione professionale (Acvt), il Comitato del Programma comunitario sull'apprendimento permanente (*Lifelong Learning Programme*), nonché nelle varie sedi di sviluppo degli strumenti europei (Eqf, Eqarf, Ecvet, *cluster* sulle lingue, ecc.).

Nell'ambito della strategia delineata dal Processo di Copenhagen, orientata al mercato del lavoro, l'Italia è impegnata nel raggiungimento degli obiettivi relativi a: l'incremento della qualità e dell'attrattiva della formazione professionale; il rafforzamento, l'integrazione e il miglioramento della qualità dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro; il posizionamento della formazione professionale nello spazio europeo; il consolidamento della cooperazione internazionale; la promozione della mobilità all'interno e all'esterno delle frontiere nazionali.

Tali obiettivi saranno garantiti grazie alla comparabilità, alla permeabilità e alla trasparenza delle qualifiche e dei diplomi. A tale scopo il nostro Paese ha partecipato attivamente, negli anni, al processo di cooperazione a livello europeo per la costruzione di un quadro comune di riferimento per il sistema di istruzione e formazione, il Quadro europeo delle qualifiche (Eqf), ha offerto il proprio contributo alla definizione di un approccio comune per il trasferimento dei risultati dell'apprendimento da un sistema all'altro (Ecvet - *European Credit Transfer System for Vocational Education and Training*), nonché al quadro comune europeo di riferimento per la garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale (Eqarf), che hanno, tutte, condotto alla definitiva approvazione delle relative Raccomandazioni da parte del Consiglio e del Parlamento: l'Italia ha, inoltre, istituito fin dal 2005 il Centro nazionale Europass per garantire il coordinamento e la promozione dei dispositivi europei per la trasparenza contenuti nel portafoglio Europass. L'Italia è attualmente impegnata in azioni promosse nell'ambito dell'Eqf, del Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (Ecvet)¹, dell'Europass, e del sistema europeo di garanzia della qualità nell'Ifp (Eqarf). Si propone, infine, di sviluppare al più presto un Quadro nazionale delle qualifiche, secondo le direttive europee.

a-2) Impatto della cooperazione europea sugli sviluppi dell'Italia.

È necessario, innanzitutto, ricordare che in Italia l'architettura istituzionale prevede una ripartizione di competenze tra livello centrale e livello territoriale, secondo la quale le competenze in materia di formazione professionale sono state decentrate al livello territoriale più vicino ai bisogni. Il livello centrale è competente in materia di attività di indirizzo e di coordinamento, di elaborazione di *standard* e di definizione dei livelli essenziali di assistenza; mentre il livello territoriale è competente rispetto alla programmazione ed alla realizzazione degli interventi. Il lavoro congiunto tra livello centrale e livello

territoriale sia per la definizione delle strategie (costruzione del Quadro strategico nazionale per le politiche di coesione, della programmazione Fse 2007-2013 e del programma *Lifelong Learning*), che per l'implementazione operativa viene indirizzato, accompagnato, validato attraverso gli strumenti e le sedi della concertazione interistituzionale (Conferenza Stato-Regioni e Conferenza Unificata Stato-Regioni-Autonomie locali) e con le parti sociali.

Sul piano della *governance*, l'Italia ha sviluppato e ricondotto a metodo permanente le iniziative di raccordo tra Ministeri competenti, regioni e parti sociali al fine di favorire un approccio integrato e condiviso al Vet. La prima necessità è stata di investire prima di tutto sulla *governance* ed il coordinamento degli obiettivi, dei processi e degli interventi, anche con azioni di *capacity building* e supporto alle competenze degli *stakeholder*. Si è proceduto al conseguimento dell'integrazione dei sistemi, attori, percorsi, interventi ed obiettivi, migliorando, in qualche misura, la qualità dei sistemi e soprattutto le relazioni tra gli attori in gioco, grazie all'applicazione delle logiche di partenariato e di trasferimento delle buone pratiche tra diverse realtà e settori produttivi.

Le azioni sui processi di *governance* hanno assunto la forma della creazione di situazioni formali e informali di consultazione e confronto (gruppi di lavoro, comitati, tavoli tecnici, tavoli interministeriali, consultazioni nazionali, cabine di regia). Allo scopo di incrementare il coinvolgimento degli *stakeholder* e la partecipazione attiva degli attori, i siti istituzionali hanno aree dedicate a *forum* tematici o alla diffusione dei documenti di interesse comune.

Queste azioni hanno, tra le altre cose:

- facilitato la costruzione di sistemi di riconoscimento dei titoli e delle qualifiche e/o di trasparenza, per l'introduzione di *standard* minimi per il Vet e la certificazione, in linea con le politiche europee su questi temi (*Lifelong Learning*, Eqf, Ecvet), in quanto hanno favorito il dibattito interistituzionale.
- migliorato l'offerta educativa: in vista del sistema integrato della istruzione e formazione professionale, a partire dal 2003 le Regioni, nell'ottica di un consolidamento dei sistemi regionali, hanno iniziato ad elaborare leggi finalizzate a

¹ È impegnata in progetti pilota per la sperimentazione dell'Ecvet ai fini della mobilità transnazionale.

garantire l'assolvimento dell'obbligo scolastico e l'esercizio del diritto/dovere all'istruzione e alla formazione ed il progressivo recupero della dispersione;

- condotto all'istituzione di tavoli interministeriali e di organismi di guida e controllo per il coordinamento integrato del programma comunitario *Lifelong Learning*;
- condotto all'istituzione del *board* del Punto nazionale di contatto in materia di garanzia della qualità nell'Ifp.

Inoltre, le recenti norme sul riordino dell'istruzione secondaria superiore, i cui regolamenti attuativi sono stati approvati dal Consiglio dei Ministri il 4 febbraio 2010, ridefiniscono i *curricoli* in particolare dell'istruzione tecnica e professionale, in termini di risultati di apprendimento declinati in competenze, abilità e conoscenze e contengono esplicito riferimento alle Raccomandazioni del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 e del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (Eqf), anche ai fini della mobilità delle persone sul territorio dell'Unione europea.

b) Nuovi temi Ifp i cui sviluppi possono beneficiare della cooperazione e coordinamento europei.

Le priorità ed i *target* di intervento individuati in riferimento agli obiettivi della Strategia di Lisbona (Programma nazionale di riforma in attuazione della strategia di Lisbona e nei documenti di programmazione - Quadro strategico nazionale di riferimento e Programmi operativi- per l'utilizzo dei Fondi strutturali per il periodo 2007-2013) risultano tuttora validi e sono:

- a) i sistemi di istruzione – formazione – impiego;
- b) giovani;
- c) adulti in generale;
- d) adulti occupati. L'Italia, nell'ambito delle priorità programmate, si riconosce, inoltre, nei principi comuni sulla *flessicurezza* approvati dal Consiglio europeo a fine 2007.

All'interno di queste ampie tematiche prioritarie assumono particolare rilievo: la mobilità, in particolare degli apprendisti; lo sviluppo di un Quadro nazionale delle qualifiche; lo

sviluppo dei piani per la garanzia della qualità; la creazione di un sistema di crediti per il Vet; l'identificazione e la validazione dell'apprendimento informale e non-formale; la capacità di prevedere le competenze necessarie al futuro mercato del lavoro (*new skills for new jobs*); la formazione di insegnanti e formatori.

Nel "Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro" Italia 2020, documento congiunto del Ministro del lavoro e del Ministro dell'istruzione, università e ricerca del 23 settembre 2009, vengono ribadite tali priorità Vet: facilitare la transizione dalla scuola al lavoro; rilanciare l'istruzione tecnico-professionale; rilanciare il contratto di apprendistato; ripensare l'utilizzo dei tirocini formativi; promuovere le esperienze di lavoro nel corso degli studi, educare alla sicurezza sul lavoro, costruire sin dalla scuola e dalla università la tutela pensionistica.

1.2 Governance, cooperazione e responsabilizzazione dei diversi attori nel Processo di Copenaghen

- a) Il Metodo aperto di coordinamento (Mac) ha permesso a tutti gli *stakeholder*, ivi incluse le parti sociali, di contribuire alla modernizzazione dell'Ifp nell'Ue? Indicare punti di forza e di debolezza della struttura di *governance* a livello europeo.
- b) Posizione dell'Italia sui cambiamenti legali e/o regolamentari avvenuti o che dovranno avvenire al fine di implementare le priorità del Processo di Copenaghen.
- c) Per il periodo dopo il 2010: sono necessari cambiamenti nel processo di *governance* a livello europeo e se sì, quali? In particolare per quanto attiene a: definizione e adattamento delle priorità, definizione dei *target* e dei *benchmark*, tempestività della valutazione dei progressi, coinvolgimento degli *stakeholder*, interazione con altre politiche.

Con un intento di razionalizzazione, il nuovo quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (Et 2020) riguarda i sistemi di istruzione

e formazione nel loro complesso in una strategia di apprendimento permanente. Tale quadro include, quindi, le priorità e gli strumenti di implementazione europei lanciati nell'ambito del Processo di Copenaghen, che dovrebbero, pertanto, contribuire anch'essi al conseguimento degli obiettivi più generali del quadro strategico Et 2020. Nell'ottica del raggiungimento dei nuovi "criteri di riferimento europei"², anche la *governance* complessiva del quadro strategico Et 2020 è stata ripensata tanto in termini di prioritizzazione degli obiettivi per cicli di intervento³, che di reportistica sull'andamento degli obiettivi del quadro strategico. La *governance* del Processo di Copenaghen sull'istruzione e la formazione professionale che, come detto, costituisce un importante "pezzo" nell'ambito di un "mosaico" complessivo, dovrebbe, pertanto, essere ripensata di conseguenza. Ciò potrebbe essere realizzato intervenendo su diversi ambiti:

- stabilendo, innanzitutto, le future priorità del Processo di Copenaghen in stretta correlazione con i pertinenti settori prioritari del primo ciclo (2009-2011) del quadro strategico Et 2020 (vd. allegato II citato in nota);
- prioritizzando le risorse finanziarie disponibili (programma *Lifelong Learning*, Fondi strutturali e altro) su alcuni *target* specifici, correlati alle priorità di cui prima e in un'ottica di raggiungimento dei *benchmark* concordati e degli altri in via di sviluppo (vd. allegato I citato in nota);
- razionalizzando e semplificando, infine, la reportistica dovuta, collegandola il più possibile, sia in termini temporali che di contenuti, con quella prevista per il quadro strategico Et 2020. Ciò al fine di evitare prevedibili duplicazioni sulle tematiche oggetto di approfondimento ed un aggravio di lavoro per gli Stati membri.

² Vedasi allegato I delle Conclusioni del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET 2020) del 13/5/2009.

³ Vedasi allegato II delle Conclusioni del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET 2020) del 13/5/2009.

1.3 Dimensione esterna della cooperazione europea nell'Ifp

a) Indicazione delle più importanti Regioni /Paesi al di fuori dell'Unione europea con i quali l'Italia coopera nell'Ifp ed i relativi settori strategici di cooperazione.

La Dichiarazione di Catania del 29 gennaio 2006 ha rafforzato il progetto di uno "Spazio Euro-Mediterraneo d'istruzione superiore", lanciato nel novembre del 2003, ponendo le basi per una strategia politica volta al coordinamento delle politiche d'istruzione e formazione dei Paesi che si affacciano sul bacino mediterraneo. La Dichiarazione è stata sottoscritta da ministri o rappresentanti di 16 paesi mediterranei⁴. Il progetto si fonda sulla creazione di una rete dei centri di alta formazione in paesi non-Ue e ha successivamente esteso le sue iniziative anche al settore della formazione professionale (Vet). Lo Spazio Euromediterraneo ha come elementi prioritari: la nascita di un *network* di centri di alta formazione e ricerca, con un coinvolgimento sempre più ampio di insegnanti e ricercatori europei; lo sviluppo dell'Università Euro-Mediterranea a Distanza; la formazione professionale.

Per quanto riguarda il Vet, l'attività principale del *network* riguarda la creazione di un centro *Vocational Education and Training* (Vet-Polis) nello spazio Euromediterraneo per promuovere la crescita sociale ed economica dell'area. In particolare, si interviene sui seguenti temi: *curriculum* formativo che porti al diploma o a un titolo di studio che può condurre al mondo del lavoro o che permetta di accedere a un corso di studi superiore; stretto contatto fra didattica, ricerca universitaria e mondo del lavoro; uso di tecnologie moderne applicabili alla formazione. La Cooperazione italiana, sviluppando le indicazioni della *task force* del G8 sulle opportunità digitali (*dot.force*), si adopererà per estendere l'utilizzo delle tecnologie informatiche e della comunicazione.

⁴ I Paesi del Mediterraneo inclusi sono Marocco, Tunisia, Algeria, Egitto, Israele, Libano, Siria, Giordania e Turchia.

ne (Ict) per la formazione degli insegnanti e per rafforzare le strategie educative. Iniziative bilaterali con paesi non Ue coinvolgono, con specifici progetti, anche Ong in altri paesi: Burundi (promozione umana e formazione professionale per adolescenti e giovani a rischio di esclusione sociale); Giordania (con un notevole impatto occupazionale nel contesto giordano, un creazione di una scuola professionale alberghiera ad Amman in partenariato con la Regione Abruzzo); Libano (promozione di iniziative per il potenziamento delle opportunità formative, occupazionali e di confronto interculturale dei giovani libanesi attraverso l'offerta di formazione professionale e il rafforzamento dei servizi all'impiego); Madagascar (avviato nel 2008, rafforzamento della formazione professionale e tecnica iniziale a favore della gioventù malgascia per contribuire alla prevenzione e al contrasto del fenomeno dell'esclusione sociale giovanile, in particolare disagiati).

b) In quali settori e regioni/Paesi sarebbe opportuno avere un coordinamento a livello europeo per sostenere "l'apertura dell'Ifp al resto del mondo"?

L'Italia è interessata a proseguire la collaborazione con i paesi dell'area mediterranea sulle tematiche del Vet, della formazione tecnica superiore e dell'alta formazione. Riaffermando la cooperazione con la *European Training Foundation*, è stata recentemente ribadita la disponibilità a portare avanti politiche di sviluppo sostenibile attraverso lo sviluppo del capitale umano.

Aree di rinnovata attenzione, oltre a quelli già indicati, sono i paesi Meda, i paesi europei in preadesione, e in particolare i paesi dell'area balcanica, come l'Albania e la Serbia, con i quali si intende sviluppare una collaborazione di un'offerta formativa nel segmento dell'istruzione terziaria non accademica (5° livello Eqf).

TEMA 2: SFIDE SOCIOECONOMICHE E PRIORITÀ PER IL FUTURO SVILUPPO DELLE POLITICHE IFP

2.1 Impatto della globalizzazione sull'Ifp

a) Elementi del sistema Ifp dell'Italia (*curricula*, pedagogie, settori, erogatori della formazione, finanziamenti, *governance*, insegnanti e formatori) maggiormente colpiti dalla globalizzazione (in quali settori e come).

Una delle fondamentali criticità, individuata per l'Italia nelle proiezioni al 2020, è rappresentata dalla persistente carenza di competenze elevate e intermedie legate ai nuovi lavori e dal disallineamento complessivo della offerta formativa rispetto alle richieste del mercato del lavoro⁵.

La risposta alle sfide della globalizzazione è stata già avviata negli ultimi anni attraverso riforme del sistema Vet volte alla riduzione del *gap* tra domanda e offerta di competenze professionali e a rendere disponibili figure maggiormente rispondenti ai fabbisogni di innovazione e di sviluppo del sistema produttivo⁶.

Tra le novità normative di questo ultimo anno, le più rilevanti riguardano l'istruzione secondaria superiore. Il "riordino" dell'istruzione tecnica, dell'istruzione professionale, dei licei - tramite schemi di regolamento approvati in seconda lettura dal Consiglio dei Ministri il 4 febbraio 2010 - risponde ad una pluralità di finalità. Con il riordino sono state azzerati i molti indirizzi sperimentali, progetti assistiti, sperimentazioni autonome delle scuole, con cui si è cercato, nei lunghi anni di attesa di una riforma complessiva dell'istruzione secondaria di II grado, di modernizzare i *curricula* e di rispondere all'evoluzione delle professionalità di determinati settori produttivi e dei servizi. Innovazioni importanti si registrano anche nella

⁵ Italia 2020 Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro.

⁶ In particolare, la legge 133/2008 ha reso stabile l'offerta formativa erogata nei percorsi triennali di istruzione e formazione professionale che erano stati precedentemente avviati come uno dei canali in cui assolvere sperimentalmente l'obbligo di istruzione.

strutturazione e fisionomia dei *curricula*. Gli indirizzi di studio sono stati ricondotti ad ampi settori o macro-aree produttive con specifiche articolazioni; sono state rafforzate, inoltre, le quote di flessibilità dei percorsi per rispondere alle necessità produttive locali. I nuovi *curricula* si caratterizzano anche per l'introduzione di nuovi approcci, ad esempio allo studio delle scienze, secondo una metodologia che tende a privilegiare i concetti e i processi unificanti, oltre che per l'accentuazione metodologica della didattica laboratoriale e dell'apprendimento in contesti operativi.

È inoltre in atto una strategia di riorganizzazione del sistema di istruzione e formazione superiore non accademica, (delineata con il Dpcm del 25 gennaio 2008) la quale segna la volontà di istituire un canale alternativo a quello accademico finalizzato prioritariamente alla formazione di figure ad alta professionalità tecnica. In sostanza, la condizione essenziale per la ripresa della competitività italiana viene individuata nella creazione di un'offerta ampia e qualificata di tecnici - dagli indirizzi della formazione professionale triennale sino ai programmi di ricerca universitari più avanzati - secondo un approccio che valorizza la tradizione vocazionale italiana a supporto del confronto competitivo con i mercati internazionali.

Le principali fasi del percorso in tale direzione sono state: l'istituzione degli Ifts, successivamente l'introduzione dei Poli formativi per l'Ifts e recentemente la riorganizzazione dell'intero sistema di istruzione e formazione tecnica superiore. Sono quindi pertanto presenti due canali di istruzione e formazione tecnica superiore, entrambi legati ai piani territoriali in materia di programmazione dell'offerta formativa di competenza regionale:

- gli istituti tecnici superiori (Its), riferiti a sei aree tecnologiche individuate all'interno del Piano d'Innovazione Industriale "Industria 2015" del Ministero dello sviluppo economico. I percorsi hanno la durata di quattro semestri, per un totale di 1800/2000 ore. Si accede ai percorsi con un diploma di istruzione secondaria superiore;
- i percorsi di Istruzione e formazione tecnica superiore (Ifts), riproposti in una veste rinnovata, rispondono ai bisogni

formativi, riferiti ai settori produttivi individuati per ogni triennio, con accordo in sede di Conferenza unificata Stato-Regioni. (Dlgs. 28 agosto 1997, n.281). I percorsi hanno durata di due semestri per un totale di 800/1000. Si accede ai percorsi con un diploma di istruzione secondaria superiore o con un diploma quadriennale della formazione professionale.

La riorganizzazione del sistema persegue la realizzazione di obiettivi comuni a Ifts e Its: rendere più stabile e articolata l'offerta dei percorsi di specializzazione tecnica superiore; rafforzare la collaborazione con il territorio, il mondo del lavoro e le sedi della ricerca scientifica e tecnologica; promuovere l'orientamento permanente dei giovani verso le professioni tecniche; sostenere le politiche attive del lavoro e promuovere organici raccordi con la formazione continua dei lavoratori.

Un'attenzione particolare, infine, va dedicata all'apprendistato, il quale viene considerato uno strumento fondamentale per il governo dell'impatto della globalizzazione sul sistema Vet nazionale. I più recenti rapporti di monitoraggio indicano che solo 20 apprendisti su 100 ricevono qualche tipo di formazione. Ciò non è sufficiente a garantire la qualità di tali percorsi. Affinché il contratto di apprendistato cessi di essere un semplice contratto di lavoro temporaneo, saranno sostenute specifiche iniziative volte a introdurre innovazioni didattiche e strategie formative innovative. In particolare il Libro Bianco del Ministero del lavoro prefigura un profondo rinnovamento della componente formativa dell'apprendistato, basata sulla centralità del lavoro come esperienza di apprendimento e dell'impresa come luogo di formazione.

b) Iniziative Ifp di risposta alla globalizzazione programmate a breve e lungo termine.

Le strategie di breve e medio termine per rispondere all'impatto della globalizzazione sul sistema Vet hanno quindi comportato un ripensamento complessivo dell'istruzione tecnico-professionale, del contratto di apprendistato, dei tirocini formativi e della formazione universitaria. Sono in corso di

elaborazione, inoltre, strategie volte a facilitare la transizione dalla scuola al lavoro e a rafforzare i collegamenti tra ricerca accademica e ambienti produttivi.

Sul versante delle politiche del lavoro, si prevedono interventi integrati di politiche attive volte a rendere più fluidi e trasparenti i meccanismi che regolano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso azioni, strumenti e servizi che anticipano il contatto tra studenti e imprese lungo tutto il percorso scolastico, formativo e universitario. Tra questi, particolare attenzione verrà data alla creazione di servizi di orientamento mirati, realizzati in collaborazione con le famiglie e il contesto produttivo di riferimento.

2.2 Impatto dei progressi tecnologici sull'Ifp

a) Elementi del sistema Ifp dell'Italia (*curricula*, pedagogie, settori, erogatori della formazione, finanziamenti, *governance*, insegnanti e formatori) maggiormente colpiti dai progressi tecnologici (in quali settori e come).

Le relazioni tra Vet e progresso tecnologico vengono considerate una condizione fondamentale per favorire l'occupazione. I dati nazionali indicano che la quota relativa di occupazione aumenta nei lavori che richiedono qualifiche professionali a più elevato contenuto tecnologico e diminuisce in quelli che richiedono qualifiche professionali di livello medio-basso.

La risposta a tale situazione passa attraverso la riqualificazione degli studi tecnici e professionali che, come si evince dalle recenti riforme, costituisce una priorità per il sistema Vet.

Tale strategia richiede, tuttavia, una vasta azione di riqualificazione della classe docente e lo sviluppo di un piano nazionale per lo sviluppo della cultura tecnica che rafforzi l'orientamento, migliori la *governance* dei sistemi Vet a livello regionale, adegui i programmi alle innovazioni scientifiche e tecnologiche, modernizzi i laboratori in stretto collegamento con la domanda del settore produttivo.

b) Iniziative Ifp programmate a breve e lungo termine in risposta ai progressi tecnologici.

Una strategia organica di attuazione degli obiettivi suindicati è delineata nel documento "Italia 2020. Piano di azione per l'occupazione dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro," presentato congiuntamente dal Ministro dell'istruzione, dell'università e Ricerca e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Le priorità indicate riguardano il superamento della frattura tra istruzione, formazione e lavoro. A tale riguardo, l'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione è considerato uno strumento strategico per rinsaldare le relazioni e le collaborazioni tra sistema delle imprese e delle università. In particolare la legge n. 133/2008 ha ampliato il campo di applicazione dell'istituto dell'apprendistato al conseguimento del dottorato di ricerca e ne è stato facilitato l'accesso, prevedendo la possibilità di stipulare convenzioni dirette tra università e imprese. Una prima ipotesi di dispositivo applicativo della legge prevede l'avvio di percorsi di dottorato in atenei già abituati ad interfacciarsi con il mondo delle imprese, nelle facoltà di ingegneria, al fine di sviluppare percorsi di ricerca applicata in sinergia con specifici settori di mercato.

2.3 Impatto del cambiamento demografico e della migrazione internazionale sull'Ifp

a) Iniziative Ifp programmate per far fronte agli effetti del cambiamento demografico, ad esempio meno giovani e più anziani.

I cambiamenti demografici richiedono attività di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per l'acquisizione delle competenze generali e di base, delle competenze sociali e per la cittadinanza attiva, nonché per l'aggiornamento e la riqualificazione dei lavoratori.

L'offerta di lavoro "matura" rappresenta un ampio segmento del mercato del lavoro italiano sul quale nell'ultimo quindicennio sono andate concentrandosi una pluralità di misure ed interventi intesi ad accrescerne i livelli di partecipazione.

A riguardo, l'azione dell'Italia per rispondere alle conseguenze economiche e sociali dell'invecchiamento si è concentrata sulla riforma del mercato del lavoro e sulla riorganizzazione dei sistemi di protezione sociale. Nel primo ambito, la riforma mira ad accrescere l'occupabilità e l'attivazione dei più anziani attraverso strumenti, quali: il "contratto di inserimento", che annovera tra i gruppi *target* i soggetti con più di 50 anni di età, e più in generale il "contratto a progetto" o il "lavoro accessorio" come strumenti potenzialmente utili ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro dei non più giovani. Interventi specifici per i *senior* sono previsti dai servizi per l'impiego sia in generale che con riferimento a casi di crisi occupazionale. Nell'ambito delle misure anticrisi introdotte dalla legge 2/2009 viene, altresì, previsto che i fondi per la formazione continua possano essere destinati anche a misure temporanee ed eccezionali di sostegno al reddito per l'anno 2009; si tratta di misure per categorie di lavoratori svantaggiati, tra cui gli ultracinquantenni.

Inoltre, a livello territoriale con particolare riguardo all'attuazione dell'accordo siglato tra Governo e Regioni il 12/2/2009 sugli interventi di sostegno al reddito e alle competenze (vedasi più approfonditamente 3.1, lettera a), alcune amministrazioni regionali hanno inserito i lavoratori maturi tra le categorie sulle quali intervenire in via prioritaria nel quadro delle misure anticrisi in via di implementazione. Le Regioni hanno, altresì, dedicato grande importanza alle politiche per l'invecchiamento attivo, tanto che nei Por Fse 2007-2013 sono state stanziare risorse per 298 milioni di euro per l'intero periodo.

c) Iniziative Ifp programmate per far fronte agli effetti della migrazione internazionale (emigrazione ed immigrazione) sull'Ifp.

L'analisi complessiva dei fenomeni di emigrazione ed immigrazione nel contesto italiano mette in evidenza molteplici dinamiche.

La crescita della componente immigrata della popolazione presente nel nostro Paese è uno degli elementi di maggior

novità per il sistema socio-economico italiano e rappresenta ormai una componente strutturale dell'economia. La tipologia di stranieri residenti descrive mediamente persone più giovani e con un livello di istruzione solo di poco inferiore a quello medio degli italiani, ma che si collocano ancora nelle fasce meno elevate delle varie professioni. Alla segregazione dei lavoratori immigrati ai livelli più bassi della gerarchia delle occupazioni non corrisponde affatto una loro scarsa istruzione (oltre il 35% con un diploma di scuola superiore e quasi l'8% con un titolo universitario). I Fondi strutturali (Fse e Fesr) per il periodo di programmazione 2007-2013 mirano a favorire la partecipazione degli immigrati al sistema dell'istruzione, della formazione e del lavoro, sulla base del monitoraggio dei fabbisogni. Tutto ciò grazie all'incentivazione dei percorsi integrati di accompagnamento che includano la dimensione formativa, linguistica e professionale, familiare, sociale e culturale con il coinvolgimento di una pluralità di attori ed alla promozione dell'impiego di sistemi informativi per un migliore incontro tra domanda e offerta di lavoro. Alcune province hanno promosso interventi specifici a sostegno dell'integrazione e del successo formativo degli studenti immigrati di seconda generazione, mediante l'attivazione di laboratori extracurricolari di lingua italiana. Per questi giovani, inoltre, sono state avviate azioni di supporto all'apprendimento e alla rimotivazione attraverso consulenze individualizzate.

Interventi dedicati agli adulti immigrati sono previsti nel processo di revisione in atto, previsto dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296, dei Centri territoriali permanenti per l'istruzione e la formazione degli adulti (Ctp) e dei corsi serali per il conseguimento di titoli di studio, che saranno sostituiti, a partire dall'anno scolastico 2010-11, dai Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (Cpia). Con l'emanazione del Regolamento relativo, il cui processo di approvazione è in corso, si regolerà l'assetto organizzativo e didattico dei Centri, in attuazione del Piano programmatico di interventi, definito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, per dare maggiore efficienza ed efficacia all'offerta formativa per gli adulti. Con i Cpia, istituzioni scolastiche dotate di auto-

nomia organizzativa e didattica, articolate in reti territoriali, si intende rendere più sostenibile l'offerta di istruzione per gli adulti, in particolare i più deboli, come gli immigrati; valorizzare i saperi e le competenze già possedute; istituire un sistema di crediti che possa riguardare anche esperienze lavorative e le competenze acquisite in modo informale o non formale; garantire una maggiore spendibilità dei titoli e delle certificazioni; rendere l'offerta più vicina alle persone attraverso le reti territoriali o un sistema integrato di formazione a distanza. I Cpia realizzano percorsi, riferiti al primo e al secondo ciclo di istruzione, finalizzati al conseguimento del titolo di studio o di certificazioni e sono organizzati in modo da stabilire uno stretto raccordo con le autonomie locali, il mondo del lavoro e delle professioni. Ai centri possono iscriversi gli adulti in età lavorativa e i giovani, anche immigrati, che abbiano compiuto il 16° anno di età che non abbiano adempiuto all'obbligo di istruzione o che non siano in possesso di titoli di studio di scuola secondaria superiore. Nell'ambito dei percorsi di I livello, finalizzati a realizzare i risultati di apprendimento dell'obbligo d'istruzione, sono attivati anche i corsi di alfabetizzazione in lingua italiana destinati agli adulti stranieri.

Sul versante dell'emigrazione italiana, i dati indicano la presenza di circa 4 milioni di italiani residenti all'estero, di cui circa 300.000 altamente qualificati. Inoltre più della metà (il 56%) degli italiani che hanno lasciato il Paese proviene dalle regioni meridionali e dalle isole, prevalentemente a causa dell'alto tasso di disoccupazione e della scarsa disponibilità di occasioni di crescita professionale. La mobilità internazionale del personale altamente qualificato, tuttavia, non appare compensata da un'analoga mobilità in ingresso. Ciò comporta un fenomeno di *brain drain* difficilmente quantificabile sul piano economico, ma senza dubbio rilevante dal punto di vista della competitività del sistema. Le risposte a tale fenomeno possono provenire da un aumento di risorse e finanziamenti alla ricerca. A tale riguardo, il "Programma Rita Levi Montalcini", varato ad aprile 2009, ha destinato 6 milioni di euro alla lotta contro la fuga dei cervelli, finanziando il rientro di 30 ricercatori.

2.4 Impatto dell'economia verde sull'Ifp

a) Maggiori sfide e priorità per l'Ifp derivanti dall'economia verde.

La crescita di occupazione nei settori di nuova economia è in grado di aprire prospettive occupazionali incoraggianti per fronteggiare l'attuale crisi e rilanciare l'economia. Nello scenario europeo l'Italia, partita in ritardo rispetto agli altri paesi europei, sta recuperando il *gap* iniziale e si attesta complessivamente intorno alle 19.700 unità tra occupazione diretta e indiretta.

Le tendenze del mercato del lavoro ambientale nell'arco temporale 1993-2008 evidenziano un *trend* di sviluppo positivo in termini occupazionali (+41%). Dall'analisi dei dati appare evidente una connotazione medio-alta delle professioni verdi, con uno spostamento verso l'alto dei titoli di studio e un incremento degli occupati in possesso di un diploma e di una laurea (dal 40% nel 1993 al 63% nel 2008). Tra il 2003 e il 2008 il mercato del lavoro ambientale si caratterizza complessivamente per una perdita di consistenza di lavori scarsamente qualificati, mentre cresce l'occupazione legata a professioni intermedie di tipo tecnico e di elevata specializzazione.

In questo contesto, le attività formative promosse a livello nazionale si attestano ogni anno intorno ai 2000 corsi realizzati da più di 500 enti pubblici e privati. Stimando la partecipazione media annuale (attività professionalizzanti di base, di formazione continua, corsi universitari e percorsi post laurea), risultano essere in formazione, sulle tematiche dell'ambiente, tra le 50.000 e le 55.000 persone. Le attività formative ambientali sono distribuite capillarmente e coinvolgono quasi tutte le regioni, pur mostrando elementi di disomogeneità legati a carenze, ritardi o accelerazioni della programmazione formativa. Nel complesso, tuttavia, l'investimento nella formazione professionale diminuisce nel tempo e si configura sempre più come strumento di riqualificazione e aggiornamento professionale.

La formazione universitaria, invece, è interessata da una

fase di forte crescita e diversificazione dei percorsi ambientali proposti. Accanto all'emergere di una differenziazione dell'offerta, si definisce sempre più chiaramente una tendenza verso l'innalzamento del livello formativo offerto con l'aumento di corsi volti a formare competenze e qualifiche professionali medio-alte. Tale innalzamento va in direzione della richiesta di professioni ambientali specialistiche con livelli di istruzione sempre più elevati per rispondere alla domanda di lavoro qualificato, in linea con i futuri scenari occupazionali.

b) Iniziative Ifp programmate nel breve e lungo termine in risposta a tale sfida e contributo delle strategie di competenze nell'agenda dell'economia verde.

L'evoluzione dell'offerta formativa ambientale e la maggiore attenzione dedicata a queste tematiche sembrano andare nella direzione di uno sviluppo di professionalità in grado di rispondere alle sollecitazioni provenienti dalla direttiva Europea 20-20-20 volta al miglioramento dei parametri ambientali, imposti agli Stati membri. Tuttavia, in considerazione delle oscillazioni dell'offerta formativa nella programmazione pubblica a livello territoriale e della costante crescita dell'offerta di corsi privati, emerge l'esigenza di pianificare attività formative volte alla razionalizzazione delle risorse finanziarie ed al "mettere a sistema" la formazione e le politiche di intervento ambientale.

In ambito accademico, nonostante la significatività e la numerosità dell'offerta disponibile, sono molte le criticità ancora aperte. Si auspica l'adozione di un approccio non rigidamente disciplinare, ma basato su saperi complessi e costruito in modo sistemico. I *curricula* formativi ambientali dovranno garantire la compresenza di cultura di base e formazione specialistica a carattere professionalizzante e l'offerta di corsi dovrà aderire maggiormente ai fabbisogni professionali e formativi espressi e/o potenziali. Conseguentemente, emerge la necessità di rafforzare il dialogo con i sistemi produttivi e di creare rapporti sinergici con il territorio e con le imprese.

TEMA 3: CRISI ECONOMICA – POLITICHE IFP COME MISURE DI CONTRASTO

3.1 *Impatto della crisi sull'Ifp*

a) Principali conseguenze della crisi sull'Ifp, inclusa la disoccupazione ed in particolare la disoccupazione di lunga durata.

La crisi finanziaria ha colpito il nostro Paese nel momento in cui veniva raggiunto il massimo storico del 58,7% nel tasso di occupazione totale, con un 70,3% nell'occupazione maschile ed un 47,2% in quella femminile. A dicembre 2009 il tasso di disoccupazione è invece salito all'8,5%, rispetto all'8,3% di novembre (+1,5 punti percentuali rispetto al dicembre del 2008), raggiungendo il valore massimo almeno da gennaio del 2004. Il tasso è particolarmente elevato fra i giovani sotto i 25 anni (26,2% di disoccupati) e fra le donne (10%) mentre gli uomini sopra i 25 anni senza lavoro sono il 7,5%.

Il sistema imprenditoriale ha sofferto perché esposto al calo della domanda proveniente dal commercio mondiale dei nostri prodotti, ma la flessibilità del sistema, costituito per oltre il 90% da imprese sotto la soglia dei 10 addetti, pare aver reagito meglio di altre al crollo degli scambi.

Tuttavia, l'aumento dell'esposizione debitoria e i vincoli di finanziamento possono avere conseguenze pesanti per le imprese di piccole dimensioni, specializzate in produzioni a basso contenuto tecnologico e con impiego di lavoratori poco qualificati. Di qui la possibilità che il processo che si accompagna alla crisi economica finanziaria operi una modifica strutturale del tessuto occupazionale, colpendo lavoratori non tutelati o con forme di occupazione non *standard*, dove è concentrata una quota elevata di occupati giovani con alti livelli d'istruzione. La crisi finanziaria, quindi, rischia di acuire ulteriormente il problema dei bassi rendimenti del capitale umano con una formazione di tipo generalista. Ciò rende quanto mai urgente l'attivazione di interventi in grado di fare della formazione un elemento strutturale di politica economica, sia in relazione alle politiche attive del lavoro, finalizzate alla riconversione

professionale e all'occupabilità, sia in relazione alla necessità di incentivare l'investimento in capitale umano da parte delle imprese, sia in relazione alla necessità di orientare i percorsi formativi a supporto dell'innovazione dei sistemi produttivi.

b) Principali misure Ifp già introdotte (o pianificate) a causa della crisi.

Uno dei punti più importanti della strategia italiana di risposta alla crisi, in linea con quanto delineato a livello comunitario, è favorire la creazione di ammortizzatori sociali attivi. Con la legge n. 2/2009 si è focalizzata l'azione su misure dirette a proteggere lavoratori, imprese e famiglie dagli effetti della crisi e il fulcro è costituito dal potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito e della loro combinazione con misure di politica attiva del lavoro.

In attuazione di tale legge, il 12 febbraio 2009 è stato siglato l'Accordo Governo-Regioni e Province autonome per attivare congiuntamente interventi a sostegno del reddito e delle competenze dei lavoratori colpiti dalla crisi economica e per la ripartizione e il trasferimento dei fondi a supporto degli ammortizzatori sociali in deroga (afferenti a settori produttivi, imprese e soggetti non considerati nella legislazione nazionale ordinaria), ampliando in tal modo la platea dei destinatari. Alla realizzazione del conseguente "Programma di interventi di sostegno al reddito ed alle competenze per i lavoratori colpiti dalla crisi economica" per il periodo 2009-2010 concorrono risorse ordinarie e aggiuntive nazionali e risorse dei Programmi operativi regionali Fse per otto miliardi di euro complessivi. L'accesso alle misure di sostegno al reddito è stato più fermamente subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, collegando strettamente l'erogazione dei sostegni al reddito alle misure di politica attiva. I lavoratori destinatari ed i relativi interventi sono: a) lavoratori sospesi, cioè a rischio di espulsione dai processi produttivi ma ancora in costanza di rapporto di lavoro, per i quali i percorsi previsti sono prioritariamente volti alla riqualificazione/aggiornamento delle competenze coerenti con i fabbisogni professionali prodotti dall'evoluzione del

profilo aziendale; b) lavoratori già espulsi dai processi produttivi, per i quali i percorsi previsti sono tesi alla ricollocazione del lavoratore, attraverso azioni di miglioramento/adequamento delle competenze. Gli interventi di politica attiva sono fondati su pratiche differenziate e modalità di apprendimento non legate esclusivamente al corso tradizionalmente inteso. Tale schema presuppone una forte declinazione individuale delle azioni a favore delle persone⁷. Inoltre i diversi interventi mirano al potenziamento delle competenze attraverso: interventi di orientamento e accompagnamento al lavoro; percorsi formativi a catalogo, erogazione di "pacchetti" brevi, modulari, anche *blended*, e fruibili in successione; tirocini professionalizzanti in impresa; percorsi formativi di specifica professionalizzazione/riqualificazione legati ad accordi con le imprese; nonché interventi formativo-consulenziali, di tutoraggio o incubazione a sostegno della auto-imprenditorialità.

Nel solco dell'esperienza maturata con il citato "Programma di interventi di sostegno al reddito ed alle competenze per i lavoratori colpiti dalla crisi economica" ed in relazione ai caratteri discontinui e selettivi della ripresa che potranno indurre un allungamento del periodo di inattività o rendere difficoltosa la transizione verso altra occupazione di molti lavoratori, è stata recentemente (17/2/10) siglata l'Intesa tra Governo, Regioni e Partiti sociali su linee-guida per orientare – attraverso una prima sperimentazione nel 2010 – l'impiego delle risorse finanziarie per la formazione degli inoccupati, dei disoccupati, dei lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi.

c) Coerenza di tali misure con le strategie di lungo periodo.

Le misure prese dal Governo italiano rappresentano una combinazione di misure attive e passive rivolte a preservare il capitale umano al fine di aiutare la ripresa economica in modo sostenibile, mirando a un miglioramento delle competenze che

⁷ Costruzione di percorsi individuali *ad hoc*, composti da un set di strumenti integrabili sintetizzabile nella *Dote personale di attivazione*, ossia un credito "virtuale" che potrà essere impiegato dal singolo destinatario per fruire di servizi finalizzati al potenziamento delle competenze possedute e definito attraverso un *Patto di attivazione del percorso*.

tenga conto delle future esigenze del mercato del lavoro. Le iniziative di formazione dirette ai lavoratori occupati (formazione continua) danno priorità alle categorie più esposte ai rischi di espulsione dal mercato del lavoro e ai lavoratori che accedono con maggiore difficoltà agli interventi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione. Il Governo, in un'ottica di genere, intende impegnarsi a favorire una maggiore flessibilità degli orari e dei tempi di lavoro e il potenziamento dei servizi alla persona, così da consentire la riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Punto di snodo tra politiche attive e passive è la rete dei Servizi per l'occupazione, il cui miglioramento rappresenta una delle priorità del Governo e delle Regioni. Sul lato della domanda di lavoro, si è ritenuto essenziale procedere all'ampliamento dell'offerta di servizi alle imprese, tenendo conto dei profili professionali di interesse delle imprese stesse; sul versante dell'offerta, per il potenziamento dell'efficacia dei Servizi all'impiego si investe su un maggiore raccordo tra Cpi e formazione professionale.

d) Primi risultati di tali misure.

L'Accordo del 12/2/2009 prevede un'azione di monitoraggio capillare per verificare l'utilizzo degli strumenti attivati e valutare, una volta concluso l'intervento, l'evoluzione dell'impatto della crisi sul contesto economico e sociale.

I tempi non sono, tuttavia, ancora ad oggi maturi per una valutazione complessiva delle misure adottate nell'ambito del citato accordo, ma, da un punto di vista formale, tale accordo rappresenta un inedito precedente di coordinamento tra gli attori istituzionali responsabili nei rispettivi livelli delle politiche passive e attive del lavoro.

Il Ministero del lavoro è promotore, in ambito Fse, di una rete europea - *Net@work* - di confronto, di scambio di esperienze e di buone pratiche sulle azioni di contrasto alla crisi poste in essere dai diversi Paesi europei. Alla rete hanno aderito diverse autorità di gestione Fse e l'evento di lancio della rete è previsto per il prossimo luglio.

TEMA 4: IMPATTO ED IMPLICAZIONI DEL LAVORO CONGIUNTO SUI PRINCIPI E GLI STRUMENTI EUROPEI

4.1 Trasparenza delle qualifiche

a) Valutazione dell'impatto complessivo dei principi e degli strumenti europei in materia di trasparenza delle qualifiche:

- in Italia;
- a livello europeo.

L'Eqf (*European Qualification Framework*), che adotta un approccio centrato sui risultati dell'apprendimento invece che sui *curricula* di studio, e l'Ecvet, sistema di riconoscimento dei crediti in cui si include l'apprendimento dall'esperienza, hanno avuto un impatto piuttosto marcato sul sistema Vet italiano, poiché hanno dato una forte spinta alla costruzione del sistema nazionale delle qualifiche (Nqf - *National Qualification Framework*), finalizzato alla trasparenza e alla leggibilità del sistema. Anche la diffusione del portafoglio Europass, il cui prerequisito essenziale è costituito dalla costruzione di un sistema coerente di referenziazione delle qualifiche, rapportato agli otto livelli dell'Eqf e centrato su *learning outcomes*, ha contribuito alla diffusione di una cultura della trasparenza.

Il processo di costruzione del Nqf è ancora in corso. Esso comprende la definizione di una nuova struttura a livello nazionale per rinnovare il collegamento con il mercato del lavoro e migliorare l'integrazione tra i diversi sistemi Vet. Per alcune parti del sistema nazionale, è già stata realizzata la referenziazione dei livelli Eqf. È il caso dell'Istruzione superiore, collegata ai livelli 6, 7 e 8 dell'Eqf. Tuttavia, la sua costruzione presenta ancora elementi di complessità. Le difficoltà sono legate al fatto che le Regioni hanno lavorato, negli ultimi anni, alla creazione dei propri sistemi regionali delle qualifiche con diverse modalità e tempistiche. All'interno del processo di costruzione del sistema nazionale delle qualifiche, un ruolo importante è stato svolto dal Tavolo nazionale per la definizione del sistema nazionale degli

standard professionali, il riconoscimento e la certificazione delle competenze nonché la costruzione degli *standard* formativi. Il Tavolo, attivato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, vede la partecipazione attiva del Ministero dell'istruzione, università e ricerca, delle Regioni e Province autonome, delle parti sociali. I lavori del Tavolo nazionale sono iniziati nel 2006 ma si sono sviluppati soprattutto nel 2008, in relazione al processo di costruzione dell'Eqf (Raccomandazione del 23 aprile 2008) e dell'Ecvet (Proposta di Raccomandazione del 9 aprile 2008). L'Accordo 5 febbraio 2009 tra il Ministero dell'istruzione, il Ministero del lavoro, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha consentito di istituire il primo Repertorio nazionale delle figure professionali di riferimento, stabilendo gli *standard* formativi minimi delle competenze tecnico-professionali.

Nel Repertorio sono comprese 19 figure professionali la cui spendibilità è garantita su tutto il territorio nazionale.

Nell'ottica dell'innalzamento della qualità dell'offerta formativa e nella prospettiva del necessario raccordo con il sistema dei servizi per il lavoro, con la recente (17/2/10) Intesa Governo-Regioni-parti sociali viene rilanciata la necessità di convergere verso un sistema nazionale di *standard* professionali e formativi, di certificazione delle competenze e di accreditamento delle strutture formative rispondenti a *standard* omogenei condivisi a livello nazionale.

Il sistema nazionale di *standard*, coerentemente con l'approccio basato su *learning outcomes*, può essere considerato la base per l'integrazione delle diverse componenti del sistema nazionale delle qualifiche (Nqf).

A livello europeo, è necessario che il lavoro di cooperazione prosegua in tutti i sensi. In questo ultimo anno, infatti, le iniziative promosse da singoli paesi e dalla Commissione europea hanno notevolmente contribuito alla diffusione e scambio di informazioni e di esperienze, migliorando la trasparenza dei processi in atto, degli approcci e delle procedure nazionali di implementazione dei rispettivi Nqfs. I paesi europei sono tutti impegnati a rivedere le politiche nazionali in coerenza con il *framework* europeo (*best fit*); da questo proficuo scambio tra paesi emerge, tuttavia, una realtà

che va modificandosi continuamente (riforme in atto nei diversi paesi, coordinamento interno tra Vet e *higher education*, diverso ruolo dei settori, etc.) e che è anche frutto del dinamismo e della complessità di implementazione dei Nqfs a livello nazionale e di rappresentazione trasparente a livello europeo (come testimonia la *road map* relativa ai processi di referenziazione). È dunque utile proseguire nella attività europea di cooperazione sia a livello politico sia a livello tecnico, rimodulando in itinere anche la *road map* europea in coerenza con i processi in atto.

b) Ostacoli tuttora esistenti in questo settore:

- in Italia;
- a livello europeo.

Il processo di definizione del sistema nazionale delle qualifiche (*National Qualification Framework*, Nqf) è complesso e disseminato di ostacoli. È necessario, infatti, che i sistemi regionali raggiungano un maggior livello di omogeneità e coerenza tra loro.

Il principale ostacolo per la creazione di un efficiente sistema di validazione è legato alla configurazione istituzionale del sistema. La riforma del Titolo V della Costituzione (2001) ha reso più difficile il raggiungimento di un accordo su diversi temi, tra i quali la costruzione di un sistema di riconoscimento di crediti e certificazione. Tale riforma, accompagnata all'elevato livello di autonomia di diversi attori chiave (autonomia delle autorità regionali nel rilascio dei certificati; autonomia delle scuole e delle università; autonomia "contrattuale" delle imprese che rilasciano qualifiche sul posto di lavoro) ha determinato l'insorgere di una situazione difficilmente governabile.

Gli attori chiave coinvolti sono consapevoli della fondamentale importanza della costruzione di un sistema nazionale, che può costituire la reale infrastruttura per l'attuazione di diverse politiche. Queste ultime comprendono, ad esempio, il sistema nazionale di analisi e interpretazione dei profili professionali, attualmente in corso di definizione in seno al tavolo nazionale promosso dal Ministero del lavoro per la creazione di un sistema di *standard* professionali.

c) Iniziative programmate per migliorare la trasparenza.

Attualmente il Ministero del lavoro sta guidando il processo di un nuovo corso politico relativo all'Eqf per rispondere alle esigenze degli individui e della società. Ciò comporta la definizione di un sistema di *standard* professionali coerente con gli scenari del mercato del lavoro, con l'innovazione delle organizzazioni, e specificamente legato alle qualifiche e alle competenze. La sfida tecnica è costruire un sistema basato sulla definizione di profili professionali "a maglie larghe", capace di rappresentare un ampio numero di bisogni e profili. I profili e le singole unità di competenze sono legate ai livelli Eqf. Recentemente, nel corso della fase di sperimentazione sono stati prodotti i profili relativi al turismo e meccanica. Inoltre, è in corso il processo di accordo su 21 qualifiche nazionali, approvato in sede tecnica, che dovrà essere approvato in sede politica dalla Conferenza Stato-Regioni. Il riordino in corso dell'istruzione secondaria superiore, compresi gli istituti professionali, che entrerà in vigore il 1° settembre 2010, costituisce un ulteriore elemento di chiarezza e trasparenza in quanto si inserisce nel quadro del sistema integrato di istruzione e formazione, previsto dal decreto legislativo 17/10/2005 n. 226.

Sulle iniziative in corso in materia di trasparenza, vedasi più approfonditamente il punto 4.2.

4.2 Impatto dei principi e degli strumenti europei sulle politiche e le esperienze nazionali di apprendimento permanente e sugli sviluppi dell'Ifp

a) Valutazione dell'influenza dei principi e degli strumenti europei sulle politiche e le esperienze italiane di apprendimento permanente e di Ifp.

Nel corso dell'ultimo decennio il sistema Vet italiano è stato fortemente influenzato dai principi e dagli strumenti europei. Tra i provvedimenti nazionali rispondenti a tali principi si possono includere le recenti riforme che hanno riguardato il

mondo della scuola e della formazione professionale. Numerosi ne sono gli esempi.

La riorganizzazione del sistema di istruzione e formazione superiore non accademica (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25/1/2008) segna la volontà di istituire un canale alternativo a quello accademico finalizzato prioritariamente alla formazione di figure ad alta professionalità tecnica, in linea con l'obiettivo di rafforzare i legami tra Vet e mercato del lavoro. Anche la riforma dell'istruzione secondaria superiore, che ha comportato il "riordino" dell'istruzione tecnica, dell'istruzione professionale e dei licei risponde all'esigenza di privilegiare la qualità dell'insegnamento rispetto alla quantità del carico orario e al numero delle discipline, e di dare, in particolare nell'istruzione tecnica e professionale, maggiore spazi alla didattica laboratoriale e in contesti operativi, al fine di contribuire a migliorare l'attrattiva di tali percorsi.

Sempre nel quadro dell'attenzione alla garanzia di qualità e al relativo processo europeo, gli Schemi di Regolamento riguardanti il riordino rispettivamente degli istituti tecnici e degli istituti professionali, approvati dal Consiglio dei ministri il 4 febbraio 2010, fanno esplicito riferimento alla Raccomandazione Eqarf del 18/6/2009, nel momento in cui si afferma che "gli indicatori per la valutazione e l'autovalutazione degli istituti tecnici sono definiti con riferimento al quadro europeo per la garanzia della qualità dei sistemi di istruzione e formazione".

Tra le altre misure adottate con l'obiettivo di aumentare la qualità e l'attrattiva del sistema Vet, nonché della validazione dell'apprendimento non-formale ed informale, va ricordato lo schema di Regolamento sulla ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali (Cpia). Lo schema di regolamento, approvato solo in prima lettura dal Consiglio dei ministri del 12/6/2009, introduce delle novità sostanziali, disponendo, innanzitutto, la costituzione di tali Centri come istituzioni scolastiche autonome, articolate in reti territoriali di servizio e, per quanto riguarda l'offerta formativa, la capacità di realizzare percorsi articolati per livelli, secondo una progettazione modulare e riferiti a risultati di apprendimento. I percorsi sono finalizzati al conseguimento del titolo di studio e di certificazioni

riferiti al primo ciclo e al secondo ciclo di istruzione⁸. Appare innovativa, inoltre, in sede di definizione del Patto formativo Individuale e di valutazione formativa e sommativa, la possibilità di riconoscere, validare e certificare competenze acquisite in contesti informali e non formali da valutare “a partire dalla ricostruzione della storia individuale”. I risultati di apprendimento dei percorsi dei centri saranno oggetto di valutazione periodica da parte dell’Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo d’istruzione e formazione (Invalsi).

Sulla garanzia di qualità nel Vet vanno citate, inoltre, all’interno della duplice dimensione comunitaria e nazionale, le attività del Punto nazionale di riferimento per la garanzia della qualità nell’Ifp rivolte a promuovere e supportare processi e strumenti in materia, con enfasi sul miglioramento continuo dei risultati dell’apprendimento e dei processi formativi.

Più in generale, l’impegno dei decisori a rafforzare gli strumenti per la validazione dell’apprendimento non formale è stato sottolineato nell’ambito dell’Intesa Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali sulle “Linee-guida per la formazione nel 2010”, dove viene messa in evidenza la necessità di organizzare la formazione professionale in funzione dei fabbisogni professionali dei settori e delle imprese, tenendo conto dell’occupabilità e dell’inclusione sociale delle persone. Un impiego diffuso del metodo di apprendimento per “competenze” potrà consentire di definire un sistema nazionale di competenze capace di garantire a tutti i cittadini la spendibilità delle competenze acquisite. L’Intesa dispone, inoltre, l’avvio, in via sperimentale nel 2010, di un sistema di accreditamento, su base regionale e secondo *standard* omogenei condivisi a livello nazionale, di “valutatori/certificatori” in grado di riconoscere, valutare e certificare le effettive competenze dei lavoratori comunque acquisite, in modo da rafforzare la capacità di offerta sul mercato del lavoro, da migliorare l’incontro tra domanda e offerta e da stimolare la ricerca delle

⁸ A tali Centri possono iscriversi gli adulti, anche immigrati, che non abbiano assolto all’obbligo di istruzione o che non siano in possesso di titoli di studio di istruzione secondaria superiore. Sono anche ammessi coloro che abbiano compiuto il sedicesimo anno di età e che non siano in possesso del titolo di studio conclusivo del primo ciclo di istruzione o che non abbiano adempiuto all’obbligo di istruzione.

attività formative più utili. A tale riguardo, un rilancio su base nazionale del Libretto formativo e la promozione dei tirocini di inserimento e di altre forme di apprendimento all’interno delle imprese, possono costituire una risposta appropriata.

Nel complesso, la diffusione degli strumenti europei per la trasparenza (portafoglio Europass *in primis*) ha certamente contribuito a diffondere una maggiore sensibilità su questo tema presso le istanze interessate. Inoltre, nell’ottobre 2008, di concerto con il Ministero dell’istruzione, università e ricerca è stato istituito il Punto nazionale di coordinamento Eqf (Quadro europeo delle qualifiche e dei titoli per l’apprendimento permanente *European Qualifications Framework-Eqf*⁹), per l’Italia.

b) Ostacoli tuttora esistenti all’influenza dei principi e degli strumenti europei sulle politiche italiane di apprendimento permanente e di Ifp.

L’assenza di un sistema nazionale di *standard* costituisce ancora un ostacolo alla costruzione di un sistema nazionale delle qualifiche. Inoltre, l’elevata frammentazione degli approcci adottati dalle diverse Regioni in tema di certificazione e riconoscimento delle competenze comunque acquisite, costituisce senza dubbio un ostacolo alla realizzazione di una politica unitaria e rispondente ai principi europei sul *lifelong learning*.

4.3 L’approccio per risultati di apprendimento come base per le politiche e le esperienze di apprendimento permanente e per gli sviluppi dell’Ifp

a) Valutazione dell’impatto dell’approccio per risultati di apprendimento nelle politiche ed esperienze italiane di apprendimento permanente e di Ifp.

L’approccio per *Learning Outcomes*, centrale all’interno della strategia Eqf, sta trainando nel nostro Paese un progressivo e

⁹ L’Eqf è una griglia di riferimento che consente il raffronto e la corrispondenza dei sistemi e quadri di qualifiche dei diversi paesi e che agisce come dispositivo per renderle più leggibili.

complesso processo di evoluzione e integrazione dei sistemi di istruzione e formazione.

Le azioni in corso d'opera per mettere in coerenza i nostri sistemi con questo approccio sono diverse e impegnano tutti gli attori istituzionali diversamente coinvolti sul tema dell'apprendimento permanente: a livello nazionale (Ministero dell'istruzione e Ministero del lavoro, parti sociali) e a livello regionale. A livello regionale, si riscontra un forte coinvolgimento delle singole regioni che gestiscono i propri sistemi regionali di qualifiche e che in questi anni hanno promosso sperimentazioni e sviluppato sistemi allineati con l'approccio per *Learning Outcomes*. Ovviamente i due livelli - nazionale e regionale - sono strettamente connessi e operano in maniera congiunta nell'ambito delle sedi di confronto attualmente attive. Il lavoro che si sta portando avanti, in particolare, all'interno delle singole filiere è indirizzato ad assicurare la massima coerenza con l'Eqf. La riorganizzazione attualmente in atto nell'ambito del sistema Ifts (Dpcm 25 gennaio 2008) e il processo che ne sta seguendo favorirà, ad esempio, lo sviluppo delle competenze di base e trasversali e tecnico professionali (sulle quali si articola il Sistema di *standard* propri della filiera Ifts) sulla base di una completa coerenza con l'approccio per *learning outcomes*. In questo sotto-sistema è stato implementato fin dal 2000 un sistema di *standard* nazionali basato sulle competenze. Inoltre, dopo il decreto del 25 gennaio 2008, il Comitato Nazionale ha deciso di aggiornare gli *standard* allo scopo di renderli più coerenti con i nuovi bisogni tecnologici e professionali, con i livelli di descrizione Eqf e con l'approccio per risultati di apprendimento.

Anche in ambito accademico, in virtù del Processo di Bologna, il lavoro di adeguamento dei programmi dei corsi di laurea sulla base dell'approccio per *Learning Outcomes* è ad uno stato avanzato. In particolare, il decreto nazionale che riforma il sistema accademico (primo ciclo - tre anni) e la *Laurea Magistrale* (secondo ciclo - due anni) afferma che i nuovi programmi devono essere basati sui risultati di apprendimento. Le imprese, coinvolte nella riforma del

sistema universitario, hanno fatto proprio l'approccio per risultati di apprendimento, considerandolo prossimo al mercato del lavoro.

Infine, anche il sistema dell'istruzione secondaria ha recentemente allineato i *curricula* delle qualifiche alla struttura Eqf dei risultati di apprendimento.

È importante, infine, ricordare la recente (17/2/10) Intesa siglata tra Governo-Regioni-Parti sociali sulle politiche per la formazione professionale per il 2010. Tale Intesa inserisce il sistema nazionale di qualifiche in una prospettiva europea, quale elemento fondamentale per l'efficacia e la trasferibilità dei risultati di apprendimento comunque acquisiti dagli studenti e dai lavoratori. Parimenti, il problema della validazione dell'apprendimento non-formale ed informale è stato individuato come un elemento strategico su cui operare nella prospettiva della maggiore competitività del capitale umano e delle finalità dell'apprendimento permanente.

b) Ostacoli all'adozione dell'approccio per risultati di apprendimento in Italia.

Gli ostacoli ancora presenti riguardano, in particolare, la difficoltà di omogeneizzare i sistemi regionali, che risultano diversificati e a diversi livelli di avanzamento.

Infatti in Italia un ostacolo è costituito dalla difficoltà di implementare un approccio comune a istituzioni nazionali, regionali e organismi di settore. Nel sistema di formazione professionale, nel quale le Regioni hanno competenza esclusiva, è stato avviato un aggiornamento dei sistemi di qualifiche locali con l'adozione dell'approccio per risultati di apprendimento. È tuttavia necessario concordare su un linguaggio e metodologie comuni capaci di garantire il progressivo riconoscimento dei risultati di apprendimento di differenti qualifiche a livello nazionale. L'Intesa siglata il 17/2/10 tra Governo-Regioni-Parti sociali costituisce una proposta chiara e concreta per affrontare e risolvere questo problema.

4.4 Orientamento

a) Valutazione dei progressi realizzati in Italia nello sviluppo di un orientamento lungo tutto l'arco della vita per il raggiungimento degli obiettivi delle Risoluzioni del 2004 e del 2008 sull'orientamento, con particolare attenzione al rafforzamento dei legami tra istruzione/formazione e mercato del lavoro (specialmente durante l'attuale crisi economica).

In Italia, le strutture che erogano servizi di orientamento sul territorio nazionale sono le istituzioni scolastiche (scuole secondarie di primo e secondo grado), le università, accademie e Istituti di alta cultura, i centri di formazione professionale (agenzie formative), i servizi pubblici e privati di orientamento e per il lavoro (ovvero centri per l'impiego, agenzie per il lavoro, Informagiovani, etc.) e le aziende medio-grandi. È tenuta ad accreditarsi ogni sede operativa di organismi, pubblici o privati, che erogano attività di orientamento e formazione professionale finanziate con risorse pubbliche, nel rispetto degli obiettivi della programmazione regionale. Sono responsabili dell'accreditamento le Regioni, ciascuna con riferimento all'offerta formativa programmata sul proprio territorio (vedi approfondimento sull'accreditamento delle strutture formative al punto 7.3).

Nell'ultimo anno il Governo ha definito una strategia integrata per la formazione e l'orientamento grazie al Rapporto "Italia 2020 - Piano d'azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro" (23/9/2009), dove vengono tracciate le linee di priorità per favorire la piena occupabilità dei giovani, riconducibili alle seguenti strategie: facilitare la transizione tra scuola e lavoro; rilanciare l'istruzione tecnico-professionale e il contratto di apprendistato; ripensare e sviluppare l'utilizzo dei tirocini formativi; ripensare il ruolo della formazione universitaria.

L'Intesa, siglata tra Governo, Regioni e parti sociali il 17/2/2010, sulle "Linee-guida per la formazione nel 2010" ribadisce l'impegno a definire un quadro più razionale ed

efficiente dei tirocini formativi e di orientamento al fine di valorizzarne le potenzialità in termini di occupabilità e prevenire gli abusi e l'utilizzo distorto dello strumento. Un'attenzione particolare è rivolta all'orientamento per gli adulti disoccupati, affinché essi siano presi in carico, guidati e responsabilizzati in vista del loro reinserimento nel mercato del lavoro. Tra i provvedimenti in linea con le risoluzioni del 2004 e 2008, si ricorda, inoltre, la realizzazione del "Rapporto Nazionale sull'Orientamento¹⁰". Si tratta della prima Indagine Nazionale sullo stato dell'orientamento in Italia, rivolta a tutte le organizzazioni, pubbliche e private, che offrono servizi di orientamento. Tale Rapporto, edito annualmente per le annualità 2009-2011, consentirà di dare conto progressivamente di tutti gli elementi salienti sull'offerta di orientamento presente a livello regionale e nei diversi ambiti di intervento. È in corso di realizzazione, infine, un Archivio Nazionale dell'Orientamento, ovvero una banca dati dedicata contenente l'elenco e le principali caratteristiche delle strutture che offrono servizi di orientamento in Italia.

4.5 Mobilità nell'Ifp

a) Se vero, indicare le ragioni dell'aumento della mobilità geografica dei discenti/apprendisti.

I fenomeni di mobilità rilevabili a livello nazionale sono diretta conseguenza degli ingenti investimenti comunitari, grazie alla natura ciclica e strutturale dei programmi e delle misure realizzate¹¹ e alla varietà di contenuti ed ambiti di intervento comprensivi di tutti i tipi di mobilità a fini di apprendimento o di sviluppo professionale.

Inoltre, nella nuova stagione di intervento 2007-2013, non solo i programmi d'azione nell'ambito del *lifelong learning*, ma anche tutti i programmi e le misure europee nei settori della ricerca e delle politiche per le imprese, così come i fondi

¹⁰ <http://www.rapporto-orientamento.it/>

¹¹ Basti ricordare il Programma per l'apprendimento permanente con il 75% di *budget* dedicato alla mobilità, Erasmus mundus, Gioventù in azione.

strutturali, si prefiggono la rimozione delle barriere alla libera circolazione delle conoscenze. Cospicue risorse comunitarie e nazionali sono state impiegate fino ad ora in diversi ambiti che potremmo sintetizzare, da un lato, in informazione ed orientamento, attraverso l'azione di apposite agenzie europee in rete tra di loro, e, dall'altro, nel riconoscimento dei risultati della mobilità, attraverso la definizione di strumenti chiave per la trasparenza ed il riconoscimento di conoscenze, abilità e competenze e per la qualità dei sistemi finalizzati alla realizzazione di uno spazio Vet implementato dagli Stati membri su base volontaria e frutto di una serie di processi di consultazione aperta con i diversi *stakeholder*.

Stando alle statistiche sulla mobilità italiana in uscita, è possibile affermare che il nostro Paese, o meglio i beneficiari nazionali delle misure a supporto della *learning mobility*, risultano essere partecipi dei processi in atto e reattivi alle opportunità rese loro disponibili, siano essi allievi dell'istruzione, della formazione professionale iniziale, studenti universitari, operatori della scuola e della formazione, ecc., con tassi di mobilità che possono essere ritenuti nel complesso omogenei rispetto a quelli presenti negli altri Paesi europei. Un'analoga percezione di vivacità si ricava dall'analisi dei dati disponibili circa le principali iniziative comunitarie/internazionali in materia, anche se i dati in questione non permettono di quantificare il fenomeno nella sua effettiva consistenza, ma semmai permettono solo una sua stima al ribasso¹².

Pertanto, senza finalità alcuna di esaustività, se si analizzano i dati dal 2001 al 2007 relativi ai programmi Socrates e Leonardo Da Vinci, integrati dal 2007 nel Programma per l'apprendimento permanente (2007-2013), è possibile quantificare in 162.759 il numero di individui che hanno usufruito nello stesso arco temporale di borse di studio, formazione e tirocinio all'estero, nell'86,4% dei casi coinvolti in azioni di formazione iniziale (140.598 individui) e nel 13,6% in azioni di formazio-

ne continua (22.161 individui), queste ultime prevalentemente rivolte a operatori dell'istruzione e della formazione.

La mobilità così classificata disegna un andamento crescente fino all'anno 2006, con incrementi massimi nel 2004 per la formazione iniziale (+9,5%) e nel 2005 per la formazione continua (+9,7%). È nel 2007 che il verso dell'andamento si diversifica, divenendo negativo per la formazione iniziale (-6,9% rispetto all'anno precedente) e incrementandosi di un significativo +74,6% per la formazione continua. Tale divaricazione è spiegabile con l'avvio del programma per l'apprendimento permanente e con il conseguente maggior peso attribuito alla mobilità *Grundtvig*, per gli operatori della formazione per gli adulti, nonché alla disponibilità di più ampi finanziamenti in Leonardo Da Vinci a favore di lavoratori, da un lato, e professionisti della formazione, dall'altro.

Il 2007 si è concluso con un flusso molto consistente di studenti italiani partecipanti al programma *Erasmus*, ma nelle annualità successive si è registrato un calo di popolarità del programma inversamente proporzionale al successo riportato da un'altra iniziativa di mobilità nell'apprendimento superiore, il programma settoriale *Erasmus Placement*.

b) Se vero, indicare le ragioni dell'aumento della mobilità geografica degli insegnanti/formatori.

Dal 2001 al 2007, le borse attribuite a docenti universitari, formatori e insegnanti della scuola per la mobilità geografica hanno registrato un incremento costante, anche se non spettacolare. Prendendo, ad esempio, i dati relativi a Comenius e Grundtvig per gli anni 2001-2006, si può stimare che, nello stesso periodo di tempo e per effetto della cooperazione transnazionale dei due programmi, si siano prodotte oltre 9.000, nel caso di Comenius, e oltre 1.330, nel caso di Grundtvig, occasioni di spostamento¹³, a loro volta foriere di nuove opportunità di contaminazione, formativa, lavorativa e culturale.

¹² Dal computo complessivo sono, infatti, escluse ad esempio eventuali iniziative di mobilità avviate a livello regionale, gli scambi delle regioni transfrontaliere o i gemellaggi delle città, da cui si possono originare situazioni ed opportunità di apprendimento informale.

¹³ Non essendo possibile stabilire che ad ogni spostamento corrisponda un individuo diverso.

c) Ostacoli tuttora esistenti.

Le ragioni dell'inversione di tendenza di cui al punto a) sono essenzialmente riconducibili al problema del riconoscimento e valutazione dell'esperienza compiuta. Se fino a qualche anno fa il mancato o difficoltoso riconoscimento dei crediti ottenuti durante il soggiorno all'estero e la convalida degli esami sostenuti aveva aperto la strada ad un problema che solo parzialmente ha ottenuto una risoluzione, oggi la forte tensione economica spinge il singolo a riflettere in maniera più profonda e ponderata sulla convenienza a trascorrere un periodo fuori casa per il timore che l'esperienza, al rientro, si trasformi in una trafila estenuante per vedersi riconosciuto, e secondo quali modalità, l'apprendimento maturato. Ne è emersa la preferenza a concludere gli studi nel proprio paese di origine e a rimandare la partenza al momento in cui il bagaglio culturale e la preparazione accademica sia tale da offrire al candidato migliori e più certe possibilità di impiego e/o il proseguimento di studi in un paese diverso da quello di origine.

In Italia esistono, quindi, tuttora vincoli e strozzature che ostacolano una mobilità a pieno regime, in rapporto alla complessiva disponibilità di risorse finanziarie, già di per sé limitate.

Nel nostro Paese, come nel resto dell'Europa, sulla base degli studi sull'impatto della mobilità sembra, inoltre, mancare ancora tra i vari *stakeholder* (datori di lavoro, associazioni di categoria, ecc.) una diffusa percezione del valore aggiunto della mobilità, al di là di coloro più direttamente interessati dai vantaggi da essa derivanti (utenti e strutture formative). Talvolta, però, in Italia, neanche le stesse scuole sembrano essere particolarmente inclini ad essere coinvolte in iniziative di mobilità o, comunque, di internazionalizzazione della loro offerta educativa, se, come risulta da una rilevazione campionaria sulle scuole, il 35,0% degli istituti di istruzione secondaria di II grado non ha mai partecipato ai programmi internazionali citati, adducendo motivi di ordine sia organizzativo-strutturale sia motivazionale.

d) Iniziative programmate.

L'intento del Governo è far sì che la mobilità divenga elemento di *mainstreaming* delle politiche dell'istruzione e della formazione. Sarà a tal fine necessario: rimuovere o ridurre le complessità burocratiche che possono operare come deterrenti alla partecipazione di strutture ed operatori, accompagnare, da un lato, la forte propensione alla mobilità riscontrabile a livello individuale e dall'altro, la messa a sistema dell'*expertise* di enti e strutture che nel tempo hanno consolidato prassi, metodologie e reti. In questo modo, sarà altresì possibile avviare circuiti virtuosi in grado di farne comprendere meglio i vantaggi a tutti gli *stakeholder*, siano essi i rappresentanti della parte datoriale come gli operatori della formazione più restii. Un maggiore coinvolgimento della stessa parte datoriale potrebbe, d'altro canto, tradursi anche in un ampliamento delle fonti di (co)finanziamento e dei livelli di partecipazione.

TEMA 5: RAFFORZAMENTO DEI LEGAMI TRA IFP E MERCATO DEL LAVORO

5.1 Identificazione e anticipazione dei fabbisogni di competenze

a) Valutazione dei progressi nello sviluppo dei sistemi italiani per la precoce identificazione e anticipazione dei fabbisogni di competenze e delle discrepanze (previsioni, analisi dei datori di lavoro, consigli o forum regionali o settoriali, etc.).

Il tema dell'anticipazione dei fabbisogni in Italia, dalla metà degli anni novanta è divenuto centrale nelle politiche adottate a livello centrale per contrastare i fenomeni della disoccupazione e della inoccupazione giovanile. Nel corso della programmazione Fse 2000-2006, il Ministero del lavoro ha avviato la costruzione di un sistema nazionale di rilevazione permanente dei fabbisogni professionali. Concepito come strumento a supporto dei decisori politici e degli operatori dei sistemi dell'*education* e del mercato del lavoro, eroga informa-

zioni relativamente agli andamenti dell'economia e dell'occupazione di breve e medio termine e ai fabbisogni professionali. Nel 2004 è stata costruita una nuova classificazione (Nomenclatura delle unità professionali - Nup) che, a partire dalla classificazione delle professioni in uso nella statistica ufficiale, ha introdotto un ulteriore livello di disaggregazione: l'unità professionale che consente una più agevole classificazione delle professioni del mercato del lavoro¹⁴. Rispetto, infine, alla rappresentazione media del lavoro espressa dalle unità professionali, è stata progettata una rilevazione dei fabbisogni che intende misurare lo scarto tra ciò che le risorse umane impiegate nel sistema produttivo possiedono e ciò che il lavoro in impresa richiede.

Partner del Governo nella sfida di dotare il paese di un sistema ricorrente di rilevazione e anticipazione dei fabbisogni sono stati storicamente le parti sociali e le regioni. L'attuale crisi economica ha acuito i problemi di incontro domanda e offerta, rendendo il tema dell'identificazione e anticipazione dei fabbisogni professionali espressi dal sistema produttivo ancor più attuale nell'agenda dei *policy makers*. In tale cornice si inquadrano alcuni dei più recenti documenti di Governo quali il "Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro (Italia 2020)" elaborato congiuntamente dai Ministeri del lavoro e istruzione e l'intesa recentemente siglata (17/2/10) tra Governo-Regioni-parti sociali sulle "Linee guida per la formazione nel 2010" che dispone l'attivazione di un'unità operativa straordinaria, presso il Ministero del lavoro, per la raccolta dei fabbisogni di competenze e figure professionali rilevati nei territori e nei diversi settori produttivi (vedi più approfonditamente 5.2).

b) Ostacoli principali.

L'analisi proposta dal Governo parte dalle proiezioni al 2020, elaborate nel "Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro", che vede l'Italia in un posizione di difficoltà rispetto alle pro-

spettive demografiche, occupazionali e di crescita. Si prevede in particolare una forte carenza di competenze elevate e intermedie legate ai nuovi lavori e il disallineamento complessivo dell'offerta formativa rispetto alle richieste del mercato del lavoro. Si auspica pertanto un più efficiente raccordo e integrazione tra i percorsi di istruzione e formazione rinnovati e il mercato del lavoro.

c) Iniziative programmate.

Per far fronte alle criticità su menzionate sono stati individuati specifici ambiti di intervento (transizione scuola-lavoro, istruzione tecnico-professionale, apprendistato, esperienze studio-lavoro, formazione universitaria, ricerca e sistema produttivo) che condizionano il raccordo sinergico tra gli obiettivi educativi della scuola, le esigenze del territorio e i fabbisogni professionali espressi dal sistema produttivo. Tutti gli attori sociali e istituzionali coinvolti nella gestione del mercato del lavoro e nel sistema dell'*education* sono stati inoltre invitati ad adottare iniziative che favoriscano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro a partire dal *target* delle giovani generazioni. Inoltre Stato, Regioni e Parti sociali sono chiamati a meglio orientare la spesa dedicata alla formazione anche in relazione ai caratteri discontinui e selettivi che assume la ripresa economica, inducendo l'allungamento del periodo di inattività o transizione verso altra occupazione di molti lavoratori.

5.2 Integrazione dei nuovi fabbisogni di competenze nell'Ifp

a) Valutazione dei progressi italiani nell'integrazione dei risultati dell'identificazione e dell'anticipazione dei fabbisogni di competenze nell'offerta di Ifp e nei servizi di orientamento.

I percorsi di scelta e di transizione tra istruzione, formazione e lavoro, necessitano di un quadro di riferimento integrato in cui norme, politiche, servizi e sistemi abbiano come riferimento primario il cittadino, i suoi bisogni e le sue aspirazioni e ta-

¹⁴ Secondo variabili quali: conoscenze, *skills*, attitudini, attività, etc.

lenti. Il percorso di uscita dall'attuale congiuntura presuppone tuttavia ulteriori interventi volti a migliorare l'ancora difficile dialogo, nel sistema nazionale, fra fabbisogni di competenze espressi dal sistema produttivo e risposte fornite dall'offerta di lavoro. In particolare, vanno messi a punto strumenti e politiche che associno gli investimenti in ricerca e innovazione con quelli sul capitale umano.

Sul fronte dell'orientamento, gli snodi della cooperazione interistituzionale tra gli attori territoriali e della sinergia tra le diverse azioni di sistema sembrano costituire i principali fattori di successo.

Nell'ambito delle sperimentazioni dei percorsi triennali, la maggioranza delle realtà regionali ha previsto, diversamente combinate: azioni di accoglienza, informazione orientativa, percorsi di formazione orientativa, consulenza orientativa, bilancio di posizionamento e bilancio di competenze, *counseling*, interventi di inserimento lavorativo, quali concreti supporti alle scelte.

b) Ostacoli principali.

Tra gli elementi critici del nostro sistema di istruzione e formazione, il ritardo dell'Italia rispetto al resto d'Europa riguarda principalmente la quota consistente di giovani che non conseguono un diploma o una qualifica e nel basso indice di partecipazione alle attività formative in età adulta.

c) Iniziative programmate.

Le indicazioni contenute nel Libro bianco del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sul futuro del modello sociale sottolineano l'esigenza di valorizzare la formazione *on the job* e la formazione svolta in modo informale in azienda, così come la recente (17/2/10) Intesa siglata tra Governo-Regioni-parti sociali sulle "Linee guida per la formazione nel 2010", secondo linee di tendenza della domanda di lavoro coerenti con quelle contenute nella Comunicazione della Commissione europea "Nuove competenze per nuovi lavori". In considerazione del fatto che le proiezioni al 2020 per l'Italia indicano che il

nostro Paese sarà - insieme al Portogallo - il paese europeo con il peso più alto di forze di lavoro con bassi livelli di qualificazione, che avrà un relativo allineamento alla media europea sui livelli intermedi e che avrà una carenza fortissima di forze di lavoro altamente qualificate, risulta, quindi, necessaria una revisione profonda dei servizi di incontro domanda-offerta attualmente disponibili, anche in funzione di una maggiore spendibilità delle competenze in risposta ai fabbisogni professionali e produttivi espressi dalle imprese e come luogo di servizi alla persona.

La formazione deve quindi risultare quanto più tarata sui fabbisogni professionali dei settori e delle imprese e sulle concrete esigenze delle persone interessate in funzione della loro occupabilità. Gli investimenti formativi dovranno, pertanto, essere: mirati ai soggetti più esposti all'esclusione dal mercato del lavoro, organizzati in ambienti produttivi o prossimi ad essi, progettati in una logica di *placement* (ottimizzando, quindi, la domanda e l'offerta di lavoro e l'integrazione tra il sistema della formazione e il mercato del lavoro in modo da rispondere alla domanda di competenze da parte dei settori e dei territori in cui le imprese operano), rispondenti alla domanda di competenze da parte dei settori economici e delle imprese.

Le politiche per la formazione devono, inoltre, tener conto della necessità di ri-orientare l'offerta di formazione in modo da adeguarsi alle previsioni nell'evoluzione dell'occupazione e dei fabbisogni di competenze in Europa.

Tra le azioni disposte nelle citate "Linee-guida" vi è l'attivazione di una cabina di regia nazionale per una rilevazione tempestiva su base regionale e settoriale dei fabbisogni di competenze attraverso organizzazioni di categoria, consulenti del lavoro, agenzie del lavoro, enti bilaterali, etc. Ciò consentirà di fornire ai formatori precise indicazioni circa le conoscenze, le abilità e le competenze che è necessario promuovere per una qualificata occupabilità delle persone.

Nello stesso pacchetto di misure è stato disposto l'accREDITAMENTO su base regionale di valutatori indipendenti in grado di certificare le effettive competenze dei lavoratori comunque acquisite, in modo da rafforzare la trasparenza e la migliore

informazione nel mercato del lavoro, accrescere la capacità di offerta sul mercato del lavoro, migliorare l'incontro tra domanda e offerta e stimolare la ricerca delle più utili attività formative.

Sarà inoltre potenziata la rete degli operatori autorizzati e saranno creati dei *career service* nei licei e nelle università per facilitare la transizione dalla scuola al lavoro. È previsto, infine, un rilancio dell'istruzione tecnico-professionale attraverso, tra le altre cose, il potenziamento delle azioni di orientamento e la costruzione di percorsi formativi e di istruzione tecnica e professionale nei luoghi di lavoro, del contratto di apprendistato strumento di *placement* fondato sull'integrazione tra sistema educativo e formativo e il mercato del lavoro e dei tirocini formativi.

5.3 Coinvolgimento degli attori del mercato del lavoro nell'Ifp

a) Valutazione dei progressi nel coinvolgimento nell'Ifp degli attori italiani del mercato del lavoro (parti sociali, settori, aziende) in termini di sviluppo dei sistemi, *governance* e gestione.

Nel 2009 le parti sociali hanno svolto interventi a sostegno della formazione dei lavoratori e di contrasto alla crisi economica, soprattutto attraverso l'utilizzo dei Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua. La legge 2/2009 (misure anticrisi) ha disposto che tali Fondi adottino misure per fronteggiare la crisi e favorire la partecipazione dei lavoratori alle attività formative nel periodo di sospensione del rapporto di lavoro. Nel corso del 2009 diversi Fondi hanno, pertanto, finanziato interventi di formazione destinati a lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, anche in deroga, a lavoratori con contratto di solidarietà, nonché a lavoratori con contratto di apprendistato e collaboratori a progetto. Nel 2009 è proseguito, inoltre, il processo di graduale e generale rafforzamento della bilateralità a cui le parti sociali hanno assegnato compiti non soltanto in materia di fabbisogni professionali e formativi e di promozione della formazione, ma, in alcuni com-

parti, anche di organizzazione e gestione di attività e/o servizi in tema di *welfare*. Le parti sociali hanno, infatti, istituito nuovi Organismi bilaterali con compiti in materia di promozione della formazione dei lavoratori in diversi settori/comparti¹⁵. Da ultimo, attraverso l'Intesa del 17/2/10 sulle "Linee-guida per la formazione nel 2010", i firmatari intendono valorizzare ulteriormente il ruolo sussidiario delle parti sociali al fine di favorire investimenti formativi.

b) Ostacoli principali.

Dall'anno del loro avvio (2004), i Fondi paritetici interprofessionali hanno visto aumentare considerevolmente il numero di imprese e di lavoratori aderenti¹⁶ e hanno stanziato più di un miliardo di euro per finanziare interventi di formazione per i lavoratori. Nonostante questi progressi e gli interventi pubblici messi in atto per promuovere la formazione continua, le imprese di minori dimensioni e quelle che operano nei settori più tradizionali mostrano una propensione a formare i propri dipendenti ancora molto bassa. Infatti, mentre per le imprese di maggiori dimensioni (più di 250 dipendenti) la formazione può essere considerata un'attività ricorrente¹⁷ e sempre più elemento di pianificazione strategica per la competitività dell'impresa, soltanto il 23,3% delle micro imprese ha offerto opportunità formative, coinvolgendo appena un lavoratore su sette.

Forti squilibri si registrano anche per i lavoratori, la cui partecipazione ad attività formative è fortemente legata all'inquadramento professionale, alle caratteristiche socio-demografiche e alla dimensione d'impresa, favorendo una distribuzione delle opportunità formative che, di fatto, genera forti disparità e ulteriori ineguaglianze nel mondo del lavoro.

¹⁵ Metalmeccanico, alimentare, studi professionali e formazione professionale.

¹⁶ Circa il 42% delle imprese private italiane e il 59% dei lavoratori aderisce attualmente ad un Fondo paritetico interprofessionale.

¹⁷ L'80,2% delle grandi imprese ha fornito occasioni di formazione con il coinvolgimento del 40% dei propri dipendenti.

c) Iniziative programmate.

Il Ministero del lavoro avvierà nel 2010 una serie di attività per promuovere il dialogo sociale e rafforzare l'informazione/formazione rivolta ai rappresentanti delle parti sociali sulle tematiche relative alle politiche formative e del lavoro.

In linea con l'Intesa Governo-Regioni-parti sociali del 17/2/2010 che, nel perseguire l'obiettivo di una più efficiente sinergia tra risorse pubbliche e private per la formazione, dispone la definizione di un modello organizzativo condiviso per l'attuazione degli interventi e l'utilizzo delle risorse, le parti sociali accentueranno nel 2010 i loro sforzi tendenti a rafforzare le attività di promozione e finanziamento della formazione dei lavoratori, anche attraverso: il potenziamento degli strumenti di indagine sulla situazione dei settori/comparti (costituzione di nuovi osservatori e rafforzamento di quelli esistenti); la costituzione di nuovi organismi bilaterali e il potenziamento dei sistemi di bilateralità già operanti; la formazione rivolta ai delegati sindacali che operano a livello aziendale sulle materie relative alle politiche della formazione e del lavoro.

Sempre coerentemente con la citata intesa e con l'obiettivo prioritario dell'armonizzazione e del coordinamento delle rispettive programmazioni (regionali e dei Fondi interprofessionali), alcune amministrazioni regionali¹⁸ hanno stipulato intese con le parti sociali e con i Fondi paritetici interprofessionali, mentre altre hanno dato avvio ai necessari negoziati, costituendo, pertanto, sedi specifiche (e permanenti) di confronto per l'elaborazione condivisa delle strategie di intervento in materia di formazione e di politiche per il lavoro.

5.4 Promozione dell'apprendimento sul posto di lavoro

a) Valutazione dei progressi nella promozione dell'apprendimento sul posto di lavoro in Italia.

In Italia, gran parte delle esperienze formative degli individui adulti è riconducibile, direttamente o indirettamente alla

¹⁸ Campania, Veneto, Toscana, Emilia Romagna, Marche, Liguria e Lazio.

propria sfera lavorativa. Inoltre, la formazione continua dei lavoratori avviene prevalentemente sul posto di lavoro e in orario di lavoro.

Ad oggi, il divario tra le grandi e le piccole imprese rimane consistente e appare ancora difficile da colmare (vedi 5.3 b). La tendenza piatta nella crescita media dell'incidenza delle imprese formatrici sul totale delle imprese nel periodo 2000/2008 è stata chiaramente determinata dalla debole *performance* delle piccole e medie imprese, in particolare quelle che operano nei settori manifatturieri. Per quanto riguarda le imprese di grandi dimensioni (quelle con più di 250 dipendenti), negli ultimi anni la formazione sembrerebbe avere finalmente assunto i caratteri di un'attività sistematica, sempre più legata alla pianificazione strategica per il rafforzamento della competitività. All'estremo opposto troviamo le micro imprese che, con valori ancora molto bassi, presentano una variazione più contenuta e discontinua. Ancora una volta, si conferma che un lavoratore della grande impresa ha maggiori probabilità di ricevere formazione rispetto ad un collega dipendente di una piccola impresa.

Per quanto riguarda l'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione, l'apprendimento sul posto di lavoro assume un carattere sempre più strategico per rinsaldare le relazioni e le collaborazioni fra sistema delle imprese e delle università, tanto che con la legge n. 133/2008, ne è stato ampliato il campo di applicazione al conseguimento del dottorato di ricerca ed è stato facilitato l'accesso, prevedendo la possibilità di stipulare convenzioni dirette fra università e imprese.

b) Ostacoli principali.

Nell'ambito della formazione continua, le piccole imprese tendono ad usare la formazione erogata sotto forma di apprendimento informale sul posto di lavoro, più difficilmente rendicontabile in termini di investimenti formali e di *learning outcomes*, mentre le imprese di grandi dimensioni prediligono la formazione erogata in corsi strutturati. Tali aspetti sono, inoltre, acuiti dal basso livello medio di

istruzione della forza lavoro, pur se in costante crescita per il *turnover* generazionale.

Sull'apprendistato due sono le questioni rilevanti. Da un lato, l'alto apprendistato, le cui recenti disposizioni applicative (vedi risposta precedente) non hanno finora trovato risposta in iniziative promosse sul territorio, né con riferimento ad iniziative individuali nella forma degli accordi diretti previsti dalla recente modifica normativa, né per quanto riguarda gli interventi sostenuti dalle istituzioni territoriali. Dall'altro la formazione in apprendistato regolamentato esclusivamente dalla Parti sociali, sul cui avvio effettivo è sorta, tuttavia, la questione del rispetto della ripartizione costituzionale di competenze tra Stato e Regioni, nel momento in cui lo Stato affida alla contrattazione la piena regolamentazione di un canale di formazione obbligatoria. Per dirimere questa difficile situazione, il Ministero del lavoro intende, ad ora, perseguire la strada delle sperimentazioni assistite.

Infine, per rendere possibile la realizzazione di un sistema organico di validazione a livello nazionale dell'apprendimento acquisito in contesti non formali, presupposto essenziale per il riconoscimento delle competenze maturate sul posto di lavoro, è necessario provvedere alla costruzione di un insieme di referenziali o *standard* professionali che descrivano in modo formalizzato ed esaustivo i settori, le figure e le competenze professionali e che servano da base per i processi di certificazione dell'esperienza.

c) Iniziative programmate.

Il Libro bianco del Ministro del lavoro sul futuro del modello sociale considera il lavoro parte essenziale di tutto il percorso educativo di una persona e l'impresa il contesto più idoneo per lo sviluppo delle professionalità, in altri termini: centralità del lavoro, come esperienza di apprendimento e centralità dell'impresa come luogo di formazione. Di conseguenza, la certificazione formale deve interessare la reale verifica delle conoscenze e delle competenze acquisite da un lavoratore a prescindere dai corsi frequentati.

Con le recenti riforme, il quadro normativo sembra procedere in questa direzione. I documenti programmatici del Governo puntano a sfruttare le potenzialità del nuovo apprendistato, considerate ancora inesprese, valorizzando al massimo la capacità formativa dell'impresa, sino a oggi sottovalutata da tutti gli attori del mercato. In particolare, alcuni sistemi regionali, attraverso il confronto con le Parti sociali, stanno cercando di rinnovarsi e di elevare la qualità dell'offerta di apprendistato, definendo modalità di progettazione ed erogazione della formazione che chiamano sempre più in causa l'impresa come luogo di formazione e come soggetto erogatore della formazione.

Una seconda direttrice d'intervento è quella assunta a livello nazionale, coincidente con l'avvio di una nuova modalità di formazione per l'apprendistato, regolamentata esclusivamente dalle Parti sociali. Infatti, con la legge n. 133/2008 si è aperta la possibilità per le imprese di optare per una formazione esclusivamente aziendale, realizzata secondo quanto sarà stabilito dalle Parti, in accordi di livello nazionale, territoriale o aziendale. Di fatto il provvedimento introduce un canale di formazione per gli apprendisti alternativo a quello definito dalle regolamentazioni regionali, con l'obiettivo di aumentare la partecipazione alla formazione ed elevare la qualità dell'offerta.

Oltre al rilancio del contratto di apprendistato¹⁹ che deve garantire un percorso di formazione a tutti gli apprendisti, con l'Intesa Governo-Regioni-parti sociali del 17/2/10 sulle "Linee-guida per la formazione nel 2010" si dispongono una serie di interventi - peraltro configurabili in risposta alla crisi economica (vedi per approfondimenti il punto 3) - per la promozione della formazione sui luoghi di lavoro, quali, ad esempio: accordi di formazione-lavoro per il rientro anticipato dei cassaintegrati e formazione continua (attraverso l'uso delle risorse dei Fondi interprofessionali) per lavoratori in mobilità che vengano assunti nel 2010.

¹⁹ Nelle sue tre tipologie: professionalizzante, per l'esercizio del diritto dovere di istruzione e formazione, di alta formazione universitaria.

TEMA 6: EQUITÀ, INCLUSIONE SOCIALE E CITTADINANZA ATTIVA

6.1 Equità e inclusione sociale nel e grazie all'Ifp

a) Valutazione dei progressi per la riduzione dello svantaggio e per la garanzia dell'inclusione sociale nel e grazie all'Ifp.

Nell'ambito delle politiche formative, la lotta all'esclusione sociale passa attraverso due differenti canali. Da un lato la costruzione di filiere formative inclusive, in grado di accogliere e condurre a successo formativo tutti gli utenti, compresi coloro che presentano forme di svantaggio. Dall'altra, per coloro che presentano maggiori difficoltà (*handicap* o gravi svantaggi sociali e formativi), l'adozione di misure dedicate all'interno di percorsi formativi *standard*, per il conseguimento di una qualifica o di un titolo di studio.

Sotto questo profilo appaiono esemplificativi di tale duplice approccio (inclusività del sistema e azioni dedicate), le misure poste in atto in Italia nel corso di questi ultimi anni per l'acquisizione di una qualifica di primo livello. Le Regioni hanno, infatti, realizzato due differenti tipi di percorsi: percorsi triennali di istruzione e formazione professionale e percorsi specifici (di diversa durata) per giovani svantaggiati. I percorsi triennali di Ifp presentano caratteristiche di grande inclusività. Infatti, l'ampio ricorso a metodologie formative partecipative li rendono particolarmente attrattivi per ragazzi che vengono da precedenti insuccessi scolastici e presentano scarsa disponibilità verso le metodologie di lezione frontale. Tali percorsi, di durata triennale, diventeranno, a partire dalla annualità 2010-2011, percorsi ordinamentali alternativi ai percorsi quinquennali dei licei, degli istituti tecnici e degli istituti professionali ai fini dell'assolvimento dell'istruzione obbligatoria e dell'esercizio del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione.

b) Ostacoli principali.

L'orientamento costituisce uno strumento indispensabile per tutti coloro che si accingono ad affrontare una scelta forma-

tiva o lavorativa. L'utilità di tale strumento è particolarmente evidente per i giovani e le famiglie con una scarsa conoscenza delle diverse opzioni formative disponibili e delle dinamiche del mercato del lavoro. Tuttavia sono proprio queste categorie di beneficiari quelle meno raggiunte dai servizi orientativi. Il superamento di questa situazione di "scollamento" tra servizi offerti ed effettiva fruizione da parte degli utenti più bisognosi costituisce dunque la principale sfida da affrontare nel prossimo futuro. È in tal senso necessario attivare azioni informative e di orientamento, programmando servizi in grado di coinvolgere i destinatari più "deboli", affinché essi siano aiutati ad effettuare scelte mirate e consapevoli.

c) Iniziative programmate per migliorare ulteriormente l'equità e la sinergie delle politiche correlate nell'Ifp.

Il tema dell'equità costituisce una priorità per l'azione del Governo. Le azioni volte ad affrontare questo tema prevedono di prevenire e sostenere i bisogni, da un lato, e premiare i meriti, dall'altro.

Il Ministero del lavoro, attraverso le dieci linee strategiche del documento "Rapporto sul futuro della formazione in Italia"²⁰ del 2009 si impegna ad "operare scelte e interventi che potenziano l'equità, le pari opportunità e l'inclusione sociale, in particolare contrastando la dispersione scolastica e formativa e valorizzando, in proposito, il ruolo dei percorsi di istruzione e formazione professionale". In concreto, ciò comporta l'adozione di azioni volte a superare le disuguaglianze nell'accesso al diritto-dovere su tutto il territorio nazionale. È necessario, quindi, uno sforzo quantitativo e qualitativo rilevante per consentire ad ogni cittadino di scegliere tra le medesime opportunità di accesso ai percorsi di Ifp e stimolare, all'interno di tali percorsi, l'adozione di metodologie didattiche in cui si riconosca all'esperienza manuale e al lavoro un ruolo pedagogico e didattico che la scuola, più centrata sulla teoria e

²⁰ Elaborato dalla Commissione di studio ed indirizzo appositamente istituita dal Ministero del Lavoro.

sullo studio tradizionali, è meno disposta a valorizzare, al fine di contrastare il fenomeno della dispersione scolastica, che ancora riguarda un'ampia fascia di popolazione, e di favorire l'ottenimento di una qualifica almeno triennale entro i 18 anni.

In risposta agli ostacoli sopra evidenziati sulla questione dell'orientamento, il Decreto legislativo del 14 gennaio 2008, n. 22, promuove le azioni di orientamento e le iniziative di informazione quali attività istituzionali per tutte le scuole secondarie di secondo grado. Inserendo strutturalmente queste azioni nel Piano dell'offerta formativa del triennio delle scuole secondarie superiori e prevedendo lo svolgimento di attività e di esperienze orientative, si è inteso sottolineare la funzione strategica dell'orientamento anche per la costruzione di percorsi personalizzati, con evidenti benefici per le categorie a rischio di esclusione e i soggetti svantaggiati.

6.2 Misure per aiutare le persone a rischio

a) Valutazione dei progressi nel fornire l'accesso e nel garantire il completamento dei percorsi di Ifp per i gruppi a rischio in Italia.

Presso molte Regioni vengono realizzati percorsi formativi appositamente studiati per giovani in condizioni di svantaggio (abbandoni formativi, *handicap*, immigrati). Accanto ai percorsi *standard*, sono stati realizzati: interventi formativi personalizzati, percorsi esplicitamente rivolti ad utenti svantaggiati, percorsi di formazione professionale per l'acquisizione della licenza media, laboratori extra-corsuali di recupero e sviluppo degli apprendimenti, finalizzati a favorire la mobilità verticale ed orizzontale tra i percorsi per i soggetti maggiormente svantaggiati. Il punto di forza di queste iniziative consiste nella loro varietà e conseguentemente nelle maggiori opportunità che offrono a giovani che rischiano di abbandonare gli studi. Finalizzando l'apprendimento alla realizzazione di prodotti concreti ed al raggiungimento di obiettivi espliciti (lavoro per progetti), ed attraverso la realizzazione di esperienze pratiche in situazione lavorativa, l'interesse ed il coinvolgimento degli allievi in partenza meno motivati vengono efficacemente stimolati.

Sul versante dello sviluppo normativo inerente l'attivazione di interventi specificamente rivolti alle categorie a rischio di svantaggio sociale ed occupazionale, va, inoltre, ricordato il processo di riforma riguardante la modifica dei Centri territoriali permanenti e la loro trasformazione in Centri provinciali per l'istruzione degli adulti, ovvero istituzioni scolastiche autonome articolate in reti territoriali. Tale normativa mira ad rafforzare la vocazione inclusiva di tali centri ed in particolare a favorire l'acquisizione dei titoli di studio per l'utenza adulta e di percorsi per lo sviluppo della conoscenza della lingua italiana per i soggetti immigrati (vedi più approfonditamente al punto 2.3, lett. b).

Vanno infine ricordati alcuni interventi normativi sull'orientamento che, sia pur non esplicitamente rivolti alle categorie a rischio, finiscono, di fatto, per avere l'impatto più significativo proprio su di esse.

b) Gruppi specifici che avranno bisogno di supporto particolare nel futuro e tipologia di servizi di supporto messi a disposizione.

I documenti strategici elaborati dal Governo, con particolare riferimento al "Rapporto sul futuro della formazione in Italia", prevedono misure di supporto e assistenza ai lavoratori a rischio di espulsione prima della fuoriuscita dal mercato del lavoro. I lavoratori a bassa qualificazione costituiscono quindi il *target* specifico su cui si concentrano le strategie Vet nel prossimo futuro. In particolare, l'Intesa Governo-Regioni-parti sociali del 17/2/2010 sulle "Linee guida per la formazione nel 2010" prefigura l'impiego di ingenti risorse finanziarie per la formazione degli inoccupati, dei disoccupati, dei lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi. Viene, inoltre, auspicata l'ampliamento e la promozione dei tirocini di inserimento, dei corsi di istruzione e formazione tecnica superiore (Ifts), nonché dei contratti di apprendistato per gli inoccupati.

La formazione degli adulti costituisce quindi una priorità, che sarà perseguita anche mediante l'impiego di parte delle risorse dei fondi interprofessionali per la formazione continua per finanziare la formazione dei lavoratori soggetti a procedure di mobilità (vedi anche 5.4).

Strumenti fondamentali per garantire un supporto ai lavoratori svantaggiati saranno l'informazione e l'orientamento, rivolti ai lavoratori di tutte le età, e la valutazione e certificazione delle competenze acquisite, che sarà resa possibile grazie ad una sperimentazione volta a creare un sistema di accreditamento su base regionale e secondo *standard* omogenei condivisi a livello nazionale, in grado di riconoscere, valutare e certificare le effettive competenze acquisite in diversi contesti.

c) Ostacoli principali.

La grande varietà dell'offerta formativa per l'inclusione di soggetti svantaggiati costituisce anche il punto di debolezza di tali percorsi; il rischio è, infatti, quello di disorientare i giovani e le loro famiglie rendendone più difficile la scelta. I soggetti devono, di conseguenza, essere adeguatamente supportati nella scelta formativa attraverso idonee misure di orientamento e tutoraggio.

Inoltre, la rigidità che caratterizza le filiere formative nel nostro Paese, accanto ad una definizione ancora incompleta dei sistemi di certificazione e crediti formativi, costituisce un significativo ostacolo per i soggetti che presentano maggiori difficoltà di inserimento e che necessitano di maggiore flessibilità e di interventi personalizzati. Inoltre, il primato della cultura umanistica e, di conseguenza, una impostazione più "teorica" che esperienziale, che connota da sempre i percorsi di istruzione del nostro Paese, non favorisce la partecipazione e l'integrazione dei ragazzi con stili cognitivi maggiormente basati sull'operatività e sull'esperienza pratica, ostacolandone di fatto, il successo formativo.

6.3 Cittadinanza attiva

a) Valutazione dei progressi nel trattare il tema della cittadinanza attiva nell'Ifp in Italia. Valore aggiunto dell'Ifp in tale contesto.

La legge 169/2008 introduce nel piano di studi del primo e del secondo ciclo dell'istruzione una nuova disciplina denominata "Cittadinanza e Costituzione". In applicazione della legge, nel 2009 il Ministero dell'istruzione ha presentato il do-

cumento d'indirizzo per la sperimentazione dell'insegnamento di "Cittadinanza e Costituzione", che costituisce un importante punto di riferimento per i docenti e i dirigenti scolastici. Esso fa esplicito riferimento alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18.12.2006, relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente e al Progetto Iccs²¹ 2009, terza indagine internazionale sull'educazione civica e alla cittadinanza promossa dalla Iea²², che si pone l'obiettivo di identificare ed esaminare i modi in cui i giovani vengono preparati per svolgere in modo attivo il proprio ruolo di cittadini in società democratiche. Si tratta di un insegnamento che, oltre all'approfondimento della Carta Costituzionale, promuove forme di partecipazione attiva alla vita democratica, l'educazione ambientale, l'educazione alla legalità, i principi di una corretta competizione sportiva e i valori del volontariato, le basi dell'educazione stradale e dell'educazione alla salute, il valore del rispetto delle regole.

Nell'ambito dei percorsi di formazione professionale rivolti agli adulti, presso alcuni Ctp (Centri territoriali permanenti per l'apprendimento in età adulta) sono state promosse azioni volte a favorire il processo di integrazione dei lavoratori immigrati e, in particolare, a sviluppare il senso di cittadinanza avvicinando l'immigrato alle Istituzioni. In tali contesti, vengono spesso istituiti corsi di formazione alla cittadinanza, nell'ambito dei quali si illustra il ruolo delle diverse istituzioni che interagiscono con gli immigrati, si effettuano visite alle istituzioni e si insegna ai partecipanti a compilare i documenti di uso più comune, comprendendone pienamente finalità e funzioni.

b) Ostacoli principali.

L'insegnamento di "Cittadinanza e Costituzione" è affidato a docenti diversi nei vari indirizzi di studio, dell'area storico/geografica o storico/giuridica; quindi al momento non è richiesta nessuna professionalità specifica. Ciò può comportare il rischio

²¹ *International Civic and Citizenship Education Study.*

²² *International Association for the Evaluation of Educational Achievement.*

che l'insegnamento di tale disciplina si limiti ad una generica trasmissione di conoscenze teoriche, diversamente orientata e senza una sua specifica connotazione. Inoltre, resta aperto il problema della valutazione dell'apprendimento, poiché fra gli obiettivi del progetto di sperimentazione vi è lo sviluppo di competenze pratiche e sociali, come i comportamenti degli alunni e l'interiorizzazione di valori che sono difficilmente misurabili e non possono essere oggetto di una valutazione formale.

c) Iniziative programmate per l'ulteriore sostegno alla cittadinanza attiva.

Il Ministero dell'istruzione attiverà percorsi e attività di formazione e sensibilizzazione per gli insegnanti, realizzerà un sistema di documentazione delle buone pratiche e di sperimentazione di forme di partecipazione attiva alla vita democratica, rivolte in particolare al contrasto alla criminalità organizzata, anche con il coinvolgimento delle associazioni del volontariato o del privato sociale.

TEMA 7: QUALITÀ, ECCELLENZA E ATTRATTIVA DELL'IFP

7.1 Qualità dell'Ifp

a) Valutazione dei progressi nel miglioramento della qualità dell'offerta di Ifp in Italia.

L'approvazione della Raccomandazione per l'introduzione dell'Eqarf (Quadro di riferimento europeo per la garanzia della qualità nell'Ifp) ha già prodotto positivi risultati sul processo legislativo del nostro Paese.

Si segnalano, in particolare, gli schemi di regolamento relativi ai nuovi ordinamenti dell'istruzione tecnica e dell'istruzione professionale, approvati dal Consiglio dei Ministri il 4 febbraio 2010, che promuovono la definizione di un sistema di "indicatori per la valutazione e l'autovalutazione degli istituti tecnici (e professionali)...anche con riferimento al Quadro europeo per la garanzia della qualità dei sistemi di istruzione e formazione". Ciò consentirà di costruire un sistema di indica-

tori per l'Istruzione tecnica e professionale che servirà anche da base di riferimento per condurre attività di valutazione esterna e per sistematizzare l'autovalutazione.

È da rilevare che proseguono, nelle Regioni dell'obiettivo Convergenza, le azioni mirate a migliorare la qualità del servizio scolastico attraverso due obiettivi strategici: elevare il livello di competenza degli studenti in lettura e matematica e ridurre gli abbandoni scolastici. A tali fini il Programma operativo nazionale (Pon) 2007-2013 Fse "Competenze per lo sviluppo", attraverso il "Piano Informazione e sensibilizzazione sull'indagine Ocse-Pisa e altre ricerche internazionali", ha previsto la definizione di strumenti e metodologie per l'autovalutazione/valutazione del servizio scolastico, inclusa l'azione di diagnostica.

Sul versante della formazione professionale regionale, la preoccupazione per la qualità di un'offerta molto differenziata e mutevole ha prodotto l'introduzione dell'accREDITamento delle sedi formative a partire da una regolamentazione quadro a livello nazionale inaugurata dal Dm 166/01; si è trattato di un'innovazione molto importante, anche se si sono riscontrate alcune difficoltà e limiti nell'applicazione a livello regionale. Occorre aggiungere che molte sedi formative avevano comunque già intrapreso autonomamente la strada di una ricerca di garanzia di qualità attraverso la certificazione: nel 2006 circa il 60% dei centri di formazione italiani aveva, infatti, una qualche forma di certificazione di qualità, in larghissima prevalenza di tipo ISO 9000. E, d'altra parte, in questo ambito, molteplici iniziative e sperimentazioni sono state condotte attraverso una serie di strumenti quali: la guida all'autovalutazione, la metodologia della *peer review* per i centri di formazione, la verifica oggettiva degli apprendimenti in uscita, un sistema di indicatori per valutare la qualità dell'offerta formativa territoriali (sistemi regionali), la verifica dell'impatto delle attività formative sull'occupazione (indagini di *placement*)²³.

²³ Il nostro Paese ha anche aderito al Programma PIAAC 2008-2013 (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), indagine internazionale curata dall'Ocse, destinata alla valutazione delle competenze della popolazione adulta. PIAAC, che è ancora nella fase di progettazione degli strumenti di indagine, raccoglierà una vasta mole di dati per l'analisi e l'interpretazione dei risultati dell'apprendimento, dell'utilizzo delle TIC, del livello di *literacy* e *numeracy* e delle altre competenze utilizzate dagli adulti nello svolgimento del proprio lavoro.

In linea con la proposta di raccomandazione sull'Eqarf, nel 2008 è stata raggiunta un'intesa tra Ministero del lavoro, il Ministero della pubblica istruzione e dell'università e le Regioni, per la definizione degli *standard* minimi del nuovo sistema di accreditamento delle strutture formative per la qualità dei servizi nella Ifp. Infatti, tali *standard* stabiliscono il livello minimo comune di garanzia e controllo dei soggetti che percepiscono finanziamenti pubblici, e/o che sono riconosciuti dall'amministrazione regionale quali erogatori di servizi di formazione professionale.

Sul versante della scuola, alla nascita dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema Educativo d'istruzione e formazione (Invalsi) nel 2004 ed al conseguente avvio della somministrazione di *test* nazionali agli alunni di tutte le scuole o di un campione di scuole, che nel 2010-2011 riguarderà gli istituti d'istruzione secondaria, ha fatto da contrappunto la diffusione di iniziative su scala provinciale o regionale e molteplici iniziative locali. Molte scuole, anche in mancanza dell'emanazione di una normativa nazionale di riferimento, come è avvenuto invece in molti Paesi europei, hanno avviato forme di autovalutazione autonome o in rete con altre scuole e hanno ricercato in autonomia forme di certificazione per la garanzia di qualità attraverso agenzie internazionali (in generale di tipo ISO 9000).

Già prima dell'approvazione della Raccomandazione, comunque, un forte impulso alle misure di qualità era stato assicurato dal *National Reference Point* (NRP), istituito, d'accordo tra i Ministeri competenti, presso l'Isfol a partire dal 2006.

b) Ostacoli principali.

Nel complesso, se non sono mancati interventi ed iniziative per la qualità – a livello sia centrale che locale – non si può affermare che nel nostro Paese siamo in presenza di un sistema per la garanzia della qualità dell'istruzione e formazione professionale. In Italia si è ad oggi ancora sprovvisti, ad esempio, di un *set* di indicatori sistematizzati – in grado cioè di costituire un punto di riferimento a livello nazionale, regionale e locale – per monitorare i progressi del sistema, nonché di un sistema

di valutazione esterna delle scuole e dei centri, in grado di verificare i risultati conseguiti attraverso l'attività didattica. Inoltre, la grande varietà di modelli e metodologie aventi come finalità la verifica ed il miglioramento della qualità dell'azione formativa rischia di disorientare i potenziali utenti di queste metodiche, che non sempre trovano nei modelli proposti e realizzati la risposta alle loro esigenze di miglioramento. Alla luce di queste criticità evidenziate, il varo della Raccomandazione sull'introduzione dell'Eqarf assume, dunque, grande importanza per il nostro Paese, in quanto fungerà da stimolo per superare l'episodicità delle iniziative e per introdurre un vero e proprio sistema a garanzia della qualità dell'Ifp.

c) Iniziative programmate per implementare l'Eqarf (Quadro di riferimento europeo per la garanzia di qualità nell'Ifp).

La definizione di un *set* di indicatori relativi all'azione formativa, così come previsto dalla Raccomandazione, costituisce attualmente condizione imprescindibile all'implementazione dell'Eqarf. Su questo fronte, i sopra citati schemi di Regolamento relativi ai nuovi ordinamenti dell'Istruzione tecnica e professionale, recentemente approvati dal Consiglio dei Ministri, promuovono la definizione di un sistema di "indicatori per la valutazione e l'autovalutazione degli istituti tecnici (e professionali)... anche con riferimento al Quadro europeo per la garanzia della qualità dei sistemi di istruzione e formazione". Per dare attuazione al riordino dell'Istruzione tecnica e dell'Istruzione professionale verrà, dunque, definito un *set* di indicatori che potranno costituire una base di riferimento per condurre attività di valutazione esterna e per sistematizzare l'autovalutazione, anche al di fuori del contesto in cui saranno stati sviluppati. Il riordino dell'istruzione secondaria di secondo grado, per l'opera di semplificazione e sistematizzazione del quadro dell'offerta formativa, sia a livello di indirizzi di studio e di numero di discipline, sia per la riduzione del carico orario di lezione in tutti gli indirizzi, recepisce le indicazioni Ocse in materia e costituisce un sensibile passo avanti per l'applicazione di criteri di garanzia della qualità nel sistema.

Sulla formazione professionale regionale, significativa è anche l'esperienza realizzata ed in corso in maniera sperimentale in alcune realtà regionali e provinciali sulla valutazione della qualità dell'offerta formativa territoriale e istituzionale, per la quale è stata messa a punto e condivisa una metodologia di valutazione comprendente un *set* di indicatori elaborati sulla scorta di quelli presenti nella Raccomandazione Eqarf. Tale metodologia di valutazione rappresenta un modello di autovalutazione per le amministrazioni responsabili di politiche di Ifp ed oggetti della valutazione sono le politiche e gli interventi di Ifp a livello di programmazione/pianificazione, di processi attuativi, di realizzazioni e di impatti.

Il *National Reference Point* sulla qualità²⁴ si pone, quindi, strategicamente quale sede privilegiata di confronto dei diversi attori che, a vario titolo, si confrontano sulla tematica della qualità dell'offerta formativa. La trasversalità della tematica rende, infatti, necessario fare sinergia su questo tema anche al fine di perseguire una sempre maggiore integrazione delle diverse istanze formative dei sistemi di Ifp.

7.2 L'Ifp per la promozione delle eccellenze e per il raggiungimento di qualifiche più elevate

a) Valutazione dei progressi nella promozione delle eccellenze, nell'introduzione di iniziative quali più elevate qualifiche/programmi nell'istruzione universitaria o terziaria o centri di eccellenza professionale.

In linea con il Processo di Bologna, che ha rilanciato i suoi obiettivi per il prossimo decennio, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ha avviato ampi e articolati interventi riformatori sul sistema dell'istruzione superiore nella prospettiva di un collegamento forte e strutturale con l'alta formazione.

Tre iniziative, in particolare, illustrano le scelte fatte dal sistema italiano dell'istruzione superiore per connettere istruzio-

ne, ricerca e innovazione: la promozione dei poli formativi per l'istruzione tecnica superiore nell'ambito del Piano d'intervento del Ministero dell'istruzione (2005), legati all'istituzione ai piani regionali per l'istruzione e formazione tecnica superiore; l'istituzione dei Poli tecnico-professionali, secondo quanto previsto dalla legge 40/2007, che avevano tra le finalità quella di promuovere a livello post-secondario le scelte di formazione tecnico-professionale; la individuazione congiunta, da parte del Ministero dello sviluppo economico e del Ministero per la tecnologia e l'innovazione, dei poli tecnologici, costituiti da imprese grandi e Pmi, università, centri di ricerca pubblici e privati, unite nello sviluppo di prodotti ad alta tecnologia digitale.

La riorganizzazione del sistema di istruzione e formazione superiore non accademica, così come delineata a seguito dell'emanazione del D.p.c.m. del 25 gennaio 2008, segna la volontà di istituire un canale alternativo finalizzato prioritariamente alla formazione di figure ad alta professionalità tecnica. Il suddetto Dpcm, in particolare, presenta due percorsi: quello degli istituti tecnici superiori (Its) e quello dell'istruzione e formazione tecnica superiore (Ifits), riproposto in una veste rinnovata. Gli Ifits e gli Its presentano macro obiettivi comuni, ovvero: garantire interventi formativi fortemente ancorati ai fabbisogni territoriali; offrire percorsi formativi individualizzati; promuovere e garantire la partecipazione anche di adulti occupati; rispondere a *standard* di qualificazione europea (sulla formazione superiore non accademica vedasi più approfonditamente 8.1).

Per ciò che riguarda l'alta formazione, l'Italia accusa sicuramente dei ritardi rispetto agli obiettivi di Lisbona. Ma le università italiane posseggono un grande potenziale per incrementare l'offerta di formazione per l'apprendimento permanente rivolta agli adulti, potenziale non ancora del tutto espresso per l'assenza di linee guida chiare, di azioni di supporto e di sufficienti risorse. Al tempo stesso, le università devono raccogliere e legittimare la nuova missione di offrire istruzione superiore e alta formazione, che in buona misura dovranno essere dedicate alla popolazione adulta e ai suoi bisogni di educazione permanente. Il Governo ha fornito nuove

²⁴ Il cui *Board* comprende i Ministeri del lavoro e dell'istruzione, le Regioni, le Parti sociali ed i rappresentanti delle scuole e delle strutture formative.

e più precise raccomandazioni a questo fine, tra cui la proposta di costituire dei centri per l'apprendimento Permanente (Cap) nelle università.

b) Impatto sull'immagine dell'Ifp.

L'istruzione e la formazione tecnica superiore è il segmento formativo che si colloca al termine del percorso di istruzione secondaria superiore, alternativo all'università. Nell'ambito della formazione superiore non accademica, i progressi rilevati riguardano principalmente le azioni compiute dalle amministrazioni centrali (Ministero dell'istruzione, del lavoro e dello sviluppo economico) e Regionali per mettere a regime il sistema dell'offerta all'interno di un quadro ordinamentale compiuto. In particolare, le esperienze dei 126 Poli formativi Ifps, istituiti dalle Amministrazioni Regionali secondo i contenuti dell'accordo Stato-Regioni del 2004 - al cui interno sono presenti in forma associata scuole secondarie superiori e agenzie formative, istituti di ricerca pubblici e/o privati, imprese e/o associazioni di categoria, università - costituiscono una sperimentazione avanzata che ha favorito il radicamento sul territorio di differenti livelli di offerte formative dedicate ad uno stesso settore produttivo caratterizzante la vocazione locale. Tale operazione ha costituito le premesse per i contenuti espressi dal testo del Decreto del Consiglio dei ministri (Dpcm) del 25 gennaio 2008 recante "Linee guida per la riorganizzazione del sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e l'istituzione degli Istituti tecnici superiori (Its)". Il decreto, a partire dalla valorizzazione dei risultati raggiunti dai *network* già sviluppati, propone azioni finalizzate a potenziare la visibilità dell'offerta di formazione tecnica superiore di tipo non universitario e sancisce che ciascuna amministrazione regionale debba stilare piani territoriali da adottare ogni tre anni. Rispetto all'apprendimento permanente, infatti, il sopra richiamato Dpcm 25 gennaio 2008 prevede, tra gli obiettivi della riorganizzazione del sistema dell'Ifps, la promozione di organici raccordi con la formazione continua dei lavoratori nel quadro dell'apprendimento permanente per tutto il corso della vita (art. 1, comma 2 lettera f). Dalla istituzione dei primi

percorsi Ifps, avvenuta nel 1999, il quadro ordinamentale italiano si presenta oggi decisamente più strutturato in materia di formazione superiore non accademica. Questi interventi formativi sono stati avviati per il periodo 2009-2011 e, dunque, per quantificare l'impatto delle innovazioni introdotte sarà necessario aspettare che il sistema sia a regime, ma la riconfigurazione del sistema, così come sancito dal Dpcm, rappresenta sicuramente una tappa importante soprattutto in direzione del sostegno allo sviluppo del tessuto produttivo costituito da piccole e medie imprese che da sole avrebbero difficoltà a sostenere investimenti importanti in ricerca e sviluppo.

c) Ostacoli principali

Nel documento sulle "Linee d'indirizzo per l'apprendimento permanente" (2007) il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca osservava che l'Italia incontrava difficoltà, più di quasi tutti gli altri paesi europei, per il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona nell'ambito dell'apprendimento permanente. La percentuale della popolazione adulta italiana (dai 25 ai 64 anni) che partecipa ad attività di apprendimento permanente è rimasta inferiore alla media europea e all'obiettivo di Lisbona per la Ue che, in questo campo, era di raggiungere il 12,5% nel 2010.

Le ragioni delle nostre criticità (relativamente all'apprendimento a livello superiore in età adulta) hanno diverse ragioni, tra le quali in particolare:

- la rigidità dei sistemi formativi (università, scuola, sistema della formazione professionale, etc.) non attrezzati adeguatamente e non orientati istituzionalmente per la formazione delle persone adulte;
- la bassa percentuale di persone con formazione universitaria, che è inferiore alla metà di quella dei paesi più sviluppati. In Italia abbiamo meno persone con istruzione superiore, e dunque meno capacità di iniziativa e di autoapprendimento, e minori possibilità di reazione dei sistemi e dei singoli di fronte al continuo cambiamento che caratterizza la società delle reti.

In una società in rapida evoluzione, la competitività di un

paese è legata strettamente alle sue capacità di soddisfare i continui bisogni di apprendimento della popolazione adulta. Per questa ragione, il compito di affrontare in termini nuovi il ritardo dell'Italia in questo settore non è più rinviabile. Ed è un'impresa ardua e di dimensioni così ingenti da poter essere affrontata solo attraverso un crescente e graduale coinvolgimento delle Università.

Dal punto di vista delle risorse, il sistema di apprendimento permanente per svilupparsi dovrà quindi poter contare su risorse ingenti sia nazionali che europee.

d) Iniziative programmate.

La promozione delle eccellenze scolastiche, in un'ottica che intende premiare il merito di studenti, insegnanti e istituzioni scolastiche è parte del programma del Governo relativo all'istruzione e alla formazione. Lo sviluppo di un apposito spazio sul sito del ministero, e l'impulso, anche finanziario, dato per l'anno scolastico corrente a tutte le iniziative tese a individuare i punti di eccellenza sono indicatori di un nuovo orientamento nei riguardi del merito e dell'eccellenza.

Nel documento congiunto tra il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca "Italia 2020. Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro" individuano nella competizione tra scuole e tra università uno dei motori per rilanciare le prospettive occupazionali dei giovani. "Tale competizione risulta anche necessaria per premiare e sostenere i centri migliori, in una ottica di ottimizzazione delle risorse, per elevare fino a spingerli alla eccellenza i centri più deboli e in difficoltà, con appositi incentivi e percorsi di recupero e di sostegno."

La costituzione dei Centri per l'apprendimento permanente (Cap) nelle università renderà possibile razionalizzare e valutare le iniziative per l'apprendimento permanente, che il Governo intende potenziare e coordinare insieme alle Regioni, e di costituire un sistema per controllare e certificare la qualità per questa e altre iniziative di formazione. Lo sviluppo di misure per incrementare l'eccellenza verrà in tal modo collocata

in un quadro più ampio di proposte di formazione a qualità certificata, che servirà come garanzia per l'investimento individuale nella formazione e come impedimento alla tendenza all'autoreferenzialità delle iniziative stesse.

I centri delle università dovranno operare in un quadro regionale e nazionale. Esso richiede la realizzazione di un sistema di accreditamento e del riconoscimento degli apprendimenti, comunque acquisiti (formali, informali, non formali), con procedure di qualità e certificabili. Ciò potrà avvenire sulla base di linee guida nazionali, al fine di collegare queste funzioni al futuro "Sistema nazionale di certificazione delle competenze", la cui premessa è rappresentata dall'accordo con Miur, Mlps, Anci e Upi, sancito in Conferenza Unificata il 28 ottobre 2004, sulla certificazione intermedia e finale e i passaggi tra sistemi per i percorsi sperimentali triennali che ha portato alla costituzione di un tavolo tecnico, che ha anche funzioni di "cabina di Regia" nazionale, cui concorrono tutti gli attori fondamentali: ministeri competenti, Regioni e parti sociali.

Il Sistema nazionale definirà *standard* minimi di competenze e di certificazione, in una prospettiva di integrazione tra i diversi sistemi formativi (cfr. le strategie dell'Unione nell'ambito delle iniziative Ecvet, Europass, Quadro europeo delle qualifiche Eqf, ecc.); sarà compito delle Regioni coordinare e integrare l'offerta formativa in sistemi per l'apprendimento permanente, su base sia territoriale che tematica, aggregando le università e gli altri attori del sistema.

All'interno del sistema universitario, nell'ottica di rendere più stabile il rapporto tra scuola e lavoro, dovrà essere valutata complessivamente l'esperienza dei *master*, che hanno comunque rappresentato una notevole innovazione del sistema universitario. Le esperienze di apprendimento permanente – sviluppate in molte università anche attraverso corsi di perfezionamento o moduli "brevi" di apprendimento certificati o anche non formali – mostrano che il sistema universitario è già in netta evoluzione nella direzione sopra ricordata, e che ci sono le basi utili per prevederne un rapido sviluppo. Inoltre, nel contesto di una rinnovata concezione della alta formazione universitaria e della ricerca, anche a sostegno della innovazio-

ne e della crescita del sistema produttivo e non solo nell'ottica limitata della carriera universitaria, assume una importanza strategica un ripensamento del dottorato di ricerca e del post-dottorato che devono aprirsi verso il mercato del lavoro e quello delle professioni.

7.3 Insegnanti e formatori

a) Valutazione dei progressi nell'innalzamento della qualità della formazione iniziale e dello sviluppo professionale continuo (quale reclutamento, formazione in servizio ed altri tipologie di supporto per favorire le competenze professionali, la comprensione e gli interessi) degli insegnanti e dei formatori nell'Ifp in Italia.

La formazione degli insegnanti per il Vet in Italia non è ancora oggetto di specifiche iniziative, sia per la formazione iniziale che per la formazione e lo sviluppo professionale in itinere. Le procedure per il reclutamento e la formazione degli insegnanti seguono dunque le procedure tradizionali di accesso alla professione. Per effetto della legge n. 53/2003 erano state individuate nuove procedure per il reclutamento e la formazione degli insegnanti, nonché le regole per il passaggio dal vecchio al nuovo sistema. Tuttavia, la lunga procedura per la emanazione dei decreti attuativi e le difficoltà nel raccordo tra l'università e il Ministero dell'istruzione ha condotto, nel 2008, alla costituzione di Gruppi di lavoro congiunti per la formazione del personale docente e alla preparazione di uno Schema di regolamento sulla formazione iniziale del personale docente la cui ultima versione è del 10 luglio 2009. Il percorso di formazione iniziale dei docenti dovrebbe essere affidato alle università ed alle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, che istituiscono appositi corsi di "laurea magistrale" e corsi accademici di secondo livello, il presupposto per il conseguimento dell'abilitazione all'insegnamento con un concorso pubblico per l'accesso ai ruoli. La formazione iniziale in servizio si svolgerà durante l'anno di tirocinio, o anno di applicazione, al termine del quale si ottiene la conferma in ruolo.

Specifiche iniziative di formazione in servizio sono state attivate negli ultimi anni, in particolare per rispondere alle carenze degli studenti italiani del primo anno della scuola secondaria di secondo grado rilevate dall'indagine Ocse-Pisa negli apprendimenti di base. L'intervento formativo si articola al momento su specifiche aree disciplinari individuate nei Piani nazionali di formazione Iss (Insegnare scienze sperimentali), Mat@bel (Matematica e apprendimenti di base con *e-learning*) e Poseidon (Piano di formazione per docenti di area linguistico-letteraria). Ruolo centrale svolge, in questo campo, l'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica (Ansas) che fornisce le strutture per la formazione a distanza degli insegnanti in formazione in ingresso (Punto-Edu).

La formazione professionale è gestita a livello regionale e ogni Regione affida a strutture accreditate l'erogazione di percorsi formativi e di orientamento. Attraverso tali procedure, le Amministrazioni regionali riconoscono ad un organismo la possibilità di proporre e realizzare tali percorsi finanziati con risorse pubbliche. Le Regioni, pertanto, valutano²⁵ il possesso di requisiti minimi da parte degli organismi candidati, a garanzia della qualità degli interventi formativi. La normativa sull'accreditamento delle strutture formative aveva previsto nel 2002 l'attuazione di una strategia in due fasi: una prima caratterizzata dal controllo delle credenziali professionali di coloro che presidiano le funzioni strategiche, cui far seguire una richiesta di competenze professionali riconosciute e certificate, possibile solo in seguito alla costruzione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze degli operatori della Fp. Le competenze degli operatori della formazione professionale di tali strutture vengono attualmente valutate in termini di credenziali, intese come l'insieme delle informazioni sulla propria esperienza professionale e sulla formazione conseguita, dimostrate attraverso autocertificazione. L'assenza, quindi, di parametri-soglia condivisi a livello nazionale e locale,

²⁵ Valutazione che si sostanzia, da un lato, nell'accertamento burocratico di requisiti formali, prevalentemente di carattere logistico-organizzativo, dall'altro, a partire dal 2008, anno della riforma del sistema di accreditamento, nella *assessment* dei risultati, in termini di apprendimenti acquisiti dagli allievi e loro esiti occupazionali.

unitamente al forte ritardo nella costruzione di un sistema di certificazione delle competenze, rendono sempre più difficile l'implementazione di dispositivi capaci di produrre avanzamenti reali delle offerte formative.

b) Ostacoli principali.

Le maggiori difficoltà nella definizione di nuovi percorsi per la formazione iniziale degli insegnanti derivano dalle difficoltà di riforma delle università, alle quali spetta l'istituzione di specifici percorsi che conducano alla laurea magistrale biennale e ad un successivo anno di tirocinio formativo attivo (Tfa). Altro ostacolo è costituito dalle difficoltà di collaborazione tra l'università e le istituzioni scolastiche di primo e secondo grado, evidenziate dalle precedenti esperienze, in particolare quelle delle Scuole di specializzazione all'insegnamento secondario (Ssis). Inoltre, non si è fino ad ora posto il problema di una formazione specifica per gli insegnanti degli istituti professionali, in quanto il sistema d'istruzione nazionale prevede una totale mobilità per gli insegnanti tra i diversi tipi di scuola secondaria (licei, istituti tecnici e istituti professionali).

In Italia non esiste un sistema di formazione dei formatori strutturato a livello nazionale, che coinvolga le professionalità presenti nei differenti segmenti formativi (scuola/insegnanti, formazione professionale/formatori e orientatori, azienda/tutor aziendali). Se, infatti, le procedure di reclutamento e gestione delle carriere in ambito scolastico seguono un processo piuttosto lineare e centralista, nella formazione professionale la situazione appare decisamente meno definita.

A causa dell'elevato grado di complessità e criticità del tema, non è stato ancora possibile completare il processo di definizione degli *standard* minimi di competenza degli operatori della formazione professionale e le Regioni si sono, di fatto, limitate ad attuare il primo *step* della normativa del 2002, ovvero la verifica delle credenziali. Si pone, quindi, oggi, un complicato nodo da districare che riguarda la necessità di costruire un sistema nazionale di riconoscimento e certificazione delle competenze degli operatori della formazione professionale.

c) Iniziative programmate.

Il processo di riforma della formazione iniziale degli insegnanti dovrà trovare completamento con la messa a regime di quanto previsto dal decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, art. 64, inserendosi nel quadro complessivo di riforma, attualmente in corso, che coinvolge l'intero sistema dell'istruzione e della formazione. La costituzione dei centri per l'apprendimento permanente (Cap) nelle università.

Permetterà lo sviluppo di percorsi specifici per la formazione *in itinere* e l'aggiornamento professionale degli insegnanti come parte della più generale offerta di *lifelong learning*.

Nell'ambito del dispositivo nazionale di seconda generazione di cui all'Intesa del 20 marzo 2008, i dispositivi regionali sull'accREDITAMENTO delle strutture formative contempleranno un *focus* specifico sulla qualità professionale degli operatori/formatori impegnati nella gestione e nell'erogazione dei servizi formativi, attraverso la definizione e valutazione di *standard* minimi di competenze, conoscenze e abilità, anche per effetto della progressiva applicazione e ampliamento del Repertorio nazionale delle qualifiche, definito dalla Conferenza Stato-Regioni, e della prossima definizione del Quadro nazionale delle qualifiche (Nqf).

Nel nuovo accREDITAMENTO per l'obbligo di istruzione/diritto-dovere formativo, che sarà maggiormente centrato sull'accERTAMENTO dei risultati di apprendimento, l'accento sugli esiti formativi e occupazionali condurrà ad un progressivo spostamento dell'attenzione sulla valutazione del progetto educativo proposto e sul nesso esistente tra processo e prodotto dei sistemi formativi.

7.4 Miglioramento della permeabilità orizzontale e verticale dei sistemi di istruzione e formazione

a) Valutazione dei progressi nel miglioramento della permeabilità orizzontale e verticale dei sistemi di istruzione e formazione.

Sul tema della permeabilità va rilevato come nel corso degli ultimi anni il Ministero dell'istruzione ed il Ministero del lavoro abbiano lavorato, anche in collaborazione con le

Regioni, per facilitare il passaggio degli allievi tra i sistemi dell'istruzione e della formazione professionale. Il lavoro si è concentrato sui passaggi orizzontali e verticali all'interno e tra i sistemi dell'istruzione e dalla formazione professionale (dalla formazione professionale e dall'apprendistato alla scuola e viceversa), in particolare attraverso la realizzazione di dispositivi intermedi e finali, a validità nazionale, di certificazione delle competenze acquisite in un'attività formativa, per il riconoscimento dei crediti e relativi passaggi ad altri percorsi (Accordo del 2004).

La permeabilità, ovvero la transizione tra diversi percorsi, si applica sostanzialmente all'istruzione e formazione professionale iniziale.

Relativamente alla formazione professionale iniziale, la legge n. 53/2003 rappresenta la cornice normativa di riferimento per le misure di integrazione tra i sistemi dell'istruzione e della formazione. Essa ha comportato infatti la realizzazione a partire dal 2003, prima in via sperimentale e poi a regime, dei percorsi triennali di istruzione e formazione professionale. Con l'innalzamento dell'obbligo di istruzione a 10 anni (fino a 16 anni d'età), avvenuto con la legge n. 296/2006, tali percorsi sono diventati uno dei canali di assolvimento di tale obbligo a cui possono accedere i giovani che abbiano terminato la scuola secondaria di I grado. Questi percorsi rappresentano un modello di possibile integrazione tra i percorsi dell'istruzione e della formazione professionale. Si realizzano infatti attraverso una *partnership* tra agenzia formativa accreditata e scuola e possono essere di due macrotipologie:

- percorsi di formazione professionale, centrati maggiormente sull'attività delle agenzie formative e finalizzati al conseguimento di un attestato di qualifica professionale;
- percorsi di istruzione integrati da moduli di formazione professionale, centrati maggiormente sulle scuole e finalizzati, oltre al conseguimento dei titoli di studio previsti dagli ordinamenti scolastici, al conseguimento di un attestato di qualifica professionale o al riconoscimento dei crediti per il passaggio alla Fp.

Sul versante scolastico, la riforma dell'istruzione secondaria superiore - varata dal Consiglio dei ministri il 4 febbraio 2010 e operativa a partire dall'anno scolastico 2010-2011 - segna

un passo importante verso la modernizzazione del sistema scolastico italiano. L'impatto di tale riforma sul sistema educativo è da considerarsi con attenzione anche in relazione al futuro dei percorsi di istruzione e formazione. In quanto a strutturazione, la riforma prevede:

- per i licei e gli istituti tecnici, due bienni più un quinto anno con l'esame di Stato;
- per gli istituti professionali, la quinquennalizzazione, la perdita della qualifica al terzo anno e la strutturazione in due bienni²⁶ e il quinto anno. La necessità di strutturare il secondo biennio in due annualità risponde proprio alla finalità di facilitare i passaggi con i percorsi triennali di istruzione e formazione professionale. È stata introdotta, inoltre, la possibilità, a partire dal secondo biennio, di svolgere parte del percorso attraverso l'alternanza scuola-lavoro e *stage* o in collegamento con il mondo dell'alta formazione (università, istituti tecnici superiori, conservatori, accademie).

L'alternanza scuola-lavoro è stata introdotta in Italia come modalità di realizzazione dei percorsi del secondo ciclo e non come sistema a sé stante, dalla legge delega n. 53/03. Successivamente, essa è stata disciplinata quale metodologia didattica del sistema dell'istruzione per consentire agli studenti che hanno compiuto il quindicesimo anno di età di realizzare gli studi del secondo ciclo anche alternando periodi di studio e di lavoro.

I percorsi di alternanza scuola-lavoro possono prevedere l'utilizzo della metodologia dell'Impresa formativa simulata (Ifs) che consente l'apprendimento di processi di lavoro reali attraverso la simulazione della costituzione e gestione di imprese virtuali che operano in rete, assistite da aziende reali. A tale scopo è stato predisposto nel 2006-07 un apposito ambiente di apprendimento virtuale, Ifs Network, costituito da soggetti reali, come il Ministero dell'istruzione e le imprese *tutor*, ed ha una base regionale, nei *Simulcenter*, che hanno funzioni di supporto e controllo. Il *network* permette di condividere le esperienze di simulazione in un *e-market-place* in cui le Ifs presenti sul territorio nazionale effettuano tra loro

²⁶ Di cui il secondo formato da un anno più uno.

transazioni commerciali di vendita e/o di acquisto. Le imprese formative simulate oggi presenti nell'ambiente di simulazione sono 1.324 e 760 sono gli istituti coinvolti nel progetto

b) Ostacoli principali.

Per molti anni, i sistemi dell'istruzione e della formazione sono stati guidati separatamente, soggetti a regole diverse e governati da due Ministeri, il lavoro e l'istruzione. Dal reclutamento dei docenti alla struttura dei *curricula*, i due sistemi hanno convissuto a lungo senza dialogare. I recenti accordi Stato-Regioni volti a favorire l'adozione di dispositivi di certificazione e quelli finalizzati alla definizione delle competenze di base, hanno avvicinato sensibilmente i due sistemi, ponendo le basi per una effettiva integrazione. La pregressa assenza di dialogo, tuttavia, costituisce ancora un importante ostacolo da superare. A ciò si aggiunge la definizione ancora incompleta dei sistemi di certificazione e crediti formativi, che rende difficoltosa l'adozione di interventi personalizzati per i soggetti con difficoltà d'inserimento scolastico e formativo.

c) Iniziative programmate.

La strategia più immediata è quella delineata nel documento "Italia 2020. Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro", presentato congiuntamente dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, le cui priorità riguardano il superamento della separazione tra istruzione, formazione e lavoro, rafforzando i processi di transizione, attraverso le misure per il rilancio dei tirocini, dell'apprendistato e dell'istruzione tecnica e professionale.

Inoltre nell'ambito dell'accordo per l'avvio della messa a regime del sistema dell'istruzione e formazione professionale regionale, approvato in sede tecnica, Ministero dell'istruzione, Ministero del lavoro e Regioni si impegnano per la definizione, in funzione della messa a regime del sistema, di un piano di lavoro teso, tra l'altro, a costruire organici raccordi tra il sistema scolastico e il sistema della formazione iniziale.

TEMA 8: VALORIZZARE LA CREATIVITÀ E L'INNOVAZIONE

8.1 Creatività, innovazione e imprenditorialità nell'Ifp

a) Valutazione di quanto si sia tenuto conto in Italia delle competenze trasversali, delle qualifiche in ambito Ifp e della valutazione dei *curricoli* dei discenti per la valorizzazione della creatività, dell'innovazione e dell'imprenditorialità.

Nell'ambito della creatività, innovazione e imprenditorialità, un grande impulso è stato dato al rilancio della cultura tecnica e scientifica quale priorità per lo sviluppo economico e sociale del Paese e per il suo rafforzamento nel contesto internazionale.

I provvedimenti diretti a sviluppare la cultura tecnica e scientifica in Italia, con l'istituzionalizzazione del sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli istituti tecnici superiori, sono alla base di un progetto tra i più notevoli dell'ultimo decennio: "Industria 2015"²⁷.

In tale direzione si collocano le linee guida per la riorganizzazione del sistema dell'istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti Tecnici Superiori, che sono state adottate con il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008 che indica, nel rispetto delle competenze delle Regioni in materia, tre tipologie d'intervento:

- 1) la costituzione degli Istituti tecnici superiori (Its). Gli Its realizzano percorsi di durata biennale per far conseguire a giovani e adulti un diploma di specializzazione tecnica superiore riferito alle aree tecnologiche, considerate prioritarie dagli indirizzi nazionali di programmazione economica, con riferimento al quadro strategico dell'Ue: efficienza

²⁷ Industria 2015 è un piano di politica industriale per rispondere alle sfide del nuovo ciclo tecnologico e della globalizzazione, creando una solida politica di sostegno nei confronti del nostro sistema produttivo in modo da far competere le nostre imprese sui mercati internazionali. Conferma, da un lato, il sostegno alle realtà industriali ancora eccellenti (aerospazio, cantieristica, meccanica, etc.) e, dall'altro, imprime una spinta alla crescita in aree tecnologiche-produttive con forte impatto sullo sviluppo del sistema imprenditoriale e a intensa ricaduta sul sistema Paese.

energetica, mobilità sostenibile, nuove tecnologie della vita, nuove tecnologie per il *made in Italy*, tecnologie innovative per i beni e le attività culturali, tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Per integrare stabilmente risorse pubbliche e private, gli Its sono configurati secondo il modello della fondazione, nell'ambito dei piani territoriali di intervento deliberati dalle Regioni. Gli istituti tecnici e professionali ne costituiscono gli enti di riferimento. Le aree tecnologiche sono state individuate nell'ambito del piano Industria 2015 che stabilisce le linee strategiche per lo sviluppo e la competitività del sistema produttivo italiano del futuro;

- 2) i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (Ifts). Nei piani territoriali continuano a svilupparsi i percorsi Ifts, di durata annuale, per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore, con l'obiettivo di corrispondere a fabbisogni formativi di tecnici superiori in settori diversi dalle aree tecnologiche sopra elencate;
- 3) lo sviluppo dei poli tecnico-professionali. Il decreto indica anche misure per favorire la realizzazione in via sperimentale dei poli tecnico-professionali (legge n. 40/07), per rendere stabile e organizzata la collaborazione degli istituti tecnici e professionali con le strutture formative accreditate e con il mondo del lavoro e delle professioni.

b) (Nuove) competenze trasversali introdotte nei curricula Ifp, nella valutazione dei discenti e nelle qualifiche Ifp.

Le modalità con cui nel nostro Paese è stato innalzato l'obbligo di istruzione fino ai 16 anni di età fanno riferimento alla Raccomandazione europea sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente. La Commissione, appositamente istituita dal Ministero dell'istruzione allo scopo di fornire indicazioni sull'innalzamento dell'obbligo di istruzione, ha stabilito di focalizzare l'obiettivo di tale innalzamento nell'acquisizione di competenze chiave di cittadinanza, che dovranno diventare patrimonio di tutti i giovani al termine del periodo di frequenza obbligatoria, a prescindere dal percorso compiuto

all'interno della scuola o di altri contesti formativi. In questo modo l'attenzione viene spostata dal rispetto formale della frequenza scolastica al risultato del processo di apprendimento (*learning outcomes*), che costituisce un altro dei capisaldi della strategia comunitaria in materia di istruzione e formazione.

Alla fine del 2009 è stato, quindi, adottato un decreto ministeriale sul modello di certificazione dei saperi e delle competenze relative all'assolvimento del nuovo obbligo di istruzione, istituendo, quindi, le competenze chiave di cittadinanza, articolate come "obbligo di istruzione" ovvero come traguardi formativi per assi culturali e di cittadinanza secondo il principio dell'equivalenza formativa, che si concretizzano in orientamenti comuni che i *curricula* dei diversi ordini, tipi ed indirizzi di studio debbono perseguire nel rispetto della loro identità e degli obiettivi che li caratterizzano. Il modello prevede che siano certificate le competenze dei quattro assi culturali definiti con Dm n. 139 del 22/08/2007 del Ministero dell'istruzione (asse dei linguaggi, asse matematico, asse scientifico-tecnologico, asse storico-sociale) "con riferimento alle otto competenze chiave di cittadinanza²⁸".

I processi che portano all'acquisizione delle competenze riferite ai quattro assi culturali strategici proposti dalla Commissione ed indicati nel Regolamento ministeriale non vanno intesi come dei nuovi *curricula* che si vanno a giustapporre a quelli esistenti, ma piuttosto come dei traguardi pluri e interdisciplinari dell'attività didattica curricolare, declinati operativamente dai docenti a livello collegiale, che vanno raggiunti da tutti i giovani al termine dei dieci anni di istruzione obbligatoria, a prescindere dal percorso compiuto.

c) Ostacoli principali.

Per contribuire alla competitività del sistema produttivo italiano in linea con i parametri europei, si è ritenuto opportuno promuovere politiche che facilitino e rendano stabile l'integra-

²⁸ 1. imparare ad imparare; 2. progettare; 3. comunicare; 4. collaborare e partecipare; 5. agire in modo autonomo e responsabile; 6. risolvere problemi; 7. individuare collegamenti e relazioni; 8. acquisire e interpretare l'informazione.

zione tra mondo della conoscenza e mondo delle imprese, tra istituzioni scolastiche e formative, centri di ricerca scientifica e tecnologica, soggetti dell'economia e della produzione. L'istituzione e l'implementazione degli Ifts in Italia ha evidenziato buoni riscontri in termini di attività e di occupazione, ma il sistema non è ancora decollato in pieno. Per mettere a regime il sistema è necessario identificare gli attori che dovranno operare e i meccanismi di finanziamento continuo a supporto, oltre la necessità che le strategie delineate dal Governo centrale trovino una rispondenza sinergica con le programmazioni che le Regioni intendono mettere in atto per potenziare l'istruzione superiore tecnica. In tal senso, il programma "Industria 2015" si prefigge infatti di ridefinire un nuovo modello di *governance* delle politiche industriali, disegnando un nuovo modello cooperativo tra lo Stato e le Regioni, che lasci all'Amministrazione Centrale il compito di sostenere progetti strategici per lo sviluppo del Paese e alle Regioni quello sinergico di sostenere uno sviluppo locale diffuso.

d) Iniziative programmate.

Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (Miur) e il Ministero dello sviluppo economico condividono l'obiettivo di creare un raccordo forte tra il nuovo assetto organizzativo del sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e le politiche e le misure di sostegno allo sviluppo economico e all'innovazione industriale indicate dal Governo, nella convinzione che l'istruzione e la formazione tecnica e professionale siano fattori essenziali abilitanti e di sostegno allo sviluppo economico. La legge finanziaria 2007 incorpora, infatti, insieme con i provvedimenti a sostegno dello sviluppo industriale, quelli a sostegno della formazione tecnico-professionale e della valorizzazione della filiera tecnico-scientifica, prescrivendo, fra l'altro, anche la riorganizzazione del sistema di istruzione e formazione tecnica superiore-Ifits. In questo stesso quadro la legge 40/2007 prevede la costituzione degli Istituti tecnici superiori, come struttura ordinamentale stabile. Inoltre, nell'ambito del programma Industria 2015 e dei pertinenti progetti di innovazione industriale (Pii) vengono

realizzati i seguenti interventi: attività di formazione continua e per la creazione di nuove figure professionali, di sviluppo di servizi e borse di ricerca tematiche per persone impegnate in attività di trasferimento tecnologico e creazione di imprese innovative, da realizzarsi attraverso strumenti integrati quali le sovvenzioni globali.

Inoltre, il 2009, quale anno europeo della creatività e innovazione, ha rappresentato per l'Italia un'occasione di osservazione delle diverse soluzioni creative e innovative attuate o in corso, con l'obiettivo primario di mettere in evidenza, attraverso il confronto con le altre identità europee, quanto nella realtà italiana la creatività e l'innovazione rappresentino fattori chiave nello sviluppo delle identità locali che fanno emergere i caratteri tradizionali e, nello stesso tempo, originali legati al territorio. Per il coordinamento delle attività nazionali si è costituito un tavolo aperto interministeriale e interistituzionale (Ministero dell'istruzione, Ministero del lavoro, Ministero della pubblica amministrazione e dell'innovazione, Ministero per i beni culturali, Agenzia Llp, Agenzia nazionale sviluppo autonomia scolastica).

Infine, con il sostegno dell'Unione europea è stata realizzata una campagna sul territorio con la collaborazione degli uffici scolastici regionali e delle scuole delle due reti tematiche nazionali di Europa dell'istruzione²⁹. L'obiettivo è quello di contribuire al cambiamento della scuola attraverso: il potenziamento delle competenze chiave a tutti i livelli e in tutti i sistemi formativi (con particolare attenzione per le competenze relative all'imprenditorialità, alla creatività e all'imparare ad imparare), il miglioramento dell'offerta formativa attraverso la sperimentazione di nuove metodologie per l'apprendimento permanente (favorendo la centralità del discente e l'apprendimento tra pari), il proseguimento del dibattito per "Le scuole del 21 secolo" ad ogni scuola e sul territorio, la promozione e sostegno per progetti europei centrati su innovazione e creatività, un *label* nazionale "l'Europa cambia la scuola" per far emergere la consapevolezza dell'impatto della dimensione europea nel miglioramento e innovazione della scuola.

²⁹ "Educare all'Europa" e "Più lingue più Europa".

TEMA 9: FINANZIAMENTO DELL'IFP

9.1 Miglioramento dell'efficienza, dell'equità e dei livelli di finanziamento dell'Ifp

a) Valutazione dei progressi in Italia nel miglioramento degli investimenti pubblici e privati nell'Ifp, ed in particolare nella suddivisione dei costi. Relazione sulle politiche finalizzate al miglioramento dell'efficienza, dell'equità e dei livelli di finanziamento dell'Ifp, distinguendo tra le diverse tipologie di Ifp (formazione iniziale, formazione continua, formazione per i disoccupati, etc.).

L'istruzione e la formazione iniziale è finanziata prevalentemente dal Ministero dell'istruzione e, in parte, dal Ministero del lavoro, dalle Regioni e dalle Province. La spesa pubblica totale per l'istruzione e la formazione professionale è stata nel 2004 pari a 65 miliardi di euro (4,6% del Pil), di cui il 78,5% va alle scuole, il 23% all'apprendimento degli adulti (dati Ministero dell'istruzione).

Per quanto riguarda l'istruzione scolastica, la legge n. 59/1997 attribuisce alle scuole l'autonomia didattica, organizzativa, di ricerca, sperimentazione e sviluppo, ma non concede l'autonomia finanziaria. Pertanto, la dotazione finanziaria è costituita dall'assegnazione da parte dello Stato di fondi per il funzionamento amministrativo e didattico. Lo Stato provvede direttamente al finanziamento amministrativo e didattico della scuola, le Regioni provvedono alla fornitura di servizi e assistenza in favore degli alunni (mense, trasporti, libri di testo nella scuola primaria, sussidi ai meno abbienti, assistenza sociosanitaria); le Province e i Comuni possono fornire assistenza e servizi su delega delle Regioni. L'iscrizione e la frequenza dell'istruzione obbligatoria sono gratuite. Per il livello prescolare (*pre-school education*), pur non obbligatorio, non sono richieste tasse di frequenza, mentre per il secondario superiore (*post secondary non tertiary education*) sono richiesti tasse di iscrizione, tasse di esame e contributi per il funzionamento dei laboratori. Per quanto riguarda l'università (*tertiary*

education), lo Stato finanzia le università attraverso tre fondi previsti nel bilancio dello Stato, da suddividere tra gli atenei³⁰.

La riforma del titolo V della Costituzione conferisce alle Regioni potestà legislativa esclusiva in materia di formazione professionale, mentre allo Stato rimane il compito di determinare i livelli minimi essenziali dell'offerta. La formazione professionale iniziale riguarda l'offerta di formazione destinata ai ragazzi 14-17enni e viene realizzata dalle agenzie formative accreditate e dalle scuole coinvolte nei percorsi triennali di istruzione e formazione professionale in base all'Accordo Stato-Regioni del 19 giugno 2003³¹. I percorsi triennali sono finanziati annualmente dalle Regioni attraverso fondi nazionali erogati dal Ministero del lavoro e dal Ministero dell'istruzione e fondi propri. La formazione professionale iniziale include anche la formazione esterna per gli apprendisti minorenni (in diritto-dovere all'istruzione e formazione) organizzata dalle Regioni e dalle Province attraverso moduli formativi brevi³². Relativamente all'apprendistato per il diritto-dovere all'istruzione e formazione, le attività formative sono finanziate dal Ministero del lavoro con le risorse nazionali che vengono stanziare annualmente e con quelle regionali. Tutti i percorsi formativi per l'obbligo di istruzione/diritto-dovere nell'apprendistato sono, quindi, gratuiti per i giovani che vi si iscrivono. L'assunzione degli apprendisti prevede incentivi fiscali per le aziende: lo Stato concede, infatti, sgravi degli oneri sociali per le imprese che offrono contratti di apprendistato. Le Regioni finanziano corsi di formazione esterni (ossia tenuti al di fuori del luogo di lavoro), utilizzando in parte fondi forniti dallo Stato, in parte dal Fse ed in parte propri.

³⁰ I tre fondi sono: il Fondo per il finanziamento ordinario delle università (Ffo), il Fondo per l'edilizia universitaria e le grandi attrezzature scientifiche (Feu) e il Fondo per la programmazione dello sviluppo del sistema universitario (Fps).

³¹ Tali percorsi devono avere durata almeno triennale, contenere discipline ed attività attinenti sia alla formazione culturale generale sia alle aree professionali interessate e devono consentire il conseguimento di una qualifica professionale riconosciuta a livello nazionale e corrispondente almeno al II livello europeo (decisione del Consiglio 85/368/Cee), rilasciata dalle Regioni attraverso le strutture formative accreditate che realizzano gli interventi.

³² 120 ore annue professionalizzanti e 120 ore annue sulle competenze di base.

L'istruzione e la formazione professionale continua può essere suddivisa in formazione professionale continua e in istruzione/educazione degli adulti.

Il sistema della formazione professionale continua viene sostenuto finanziariamente dalle risorse messe a disposizione dallo Stato, dalle Regioni e da soggetti pubblici e privati, da integrare eventualmente con altre risorse messe a disposizione dall'Unione europea. Gran parte degli interventi classificabili come Cvt sono, in realtà, compiuti dagli attori economici e sociali (principalmente, le imprese e i lavoratori) attraverso scelte private³³. Le rilevazioni statistiche indicano come, nel periodo immediatamente precedente alla crisi, risultava ormai consolidata la quota delle imprese che utilizzavano stabilmente la leva formativa: una impresa su quattro con almeno un dipendente aveva effettuato nel 2008 almeno un corso di formazione. Tale crescita era determinata dall'aumento dell'incidenza delle microimprese formatrici³⁴, che ha fatto salire la spesa in formazione sulla base dei maggiori investimenti effettuati dalle stesse microimprese.

I principali strumenti di sostegno della formazione continua attualmente operanti nel nostro paese sono i seguenti:

- il Fondo sociale europeo, che ha l'obiettivo di sostenere l'adattabilità dei lavoratori e i processi di anticipazione e di gestione del cambiamento, attraverso l'erogazione di interventi formativi e di sviluppo organizzativo delle imprese, con una particolare attenzione alla creazione di benefici di tipo equitativo direttamente per i lavoratori, e con una priorità per le Pmi;
- la legge nazionale 236/93, che ha finanziato interventi di formazione aziendale e ha consentito di sperimentare interventi di formazione individuale³⁵ e i piani formativi concordati dalle parti sociali a livello aziendale, settoriale e territoriale. A partire dal 2003 la legge ha rafforzato il sostegno

alle fasce di lavoratori che occupano posizioni professionali "deboli", generalmente sfavorite dalle iniziative di formazione continua, le quali tendono spesso a privilegiare i target di lavoratori più giovani e già adeguatamente scolarizzati;

- la legge nazionale 53/00, che riconosce il diritto generale alla formazione lungo tutto l'arco della vita e a tal fine finanzia congedi formativi legati alla rimodulazione degli orari di lavoro;
- i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, gestiti dalle parti sociali, operativi a partire dal 2004, che finanziano piani formativi aziendali, settoriali, territoriali e individuali a beneficio dei lavoratori delle imprese aderenti³⁶. L'andamento delle adesioni ai Fondi Paritetici Interprofessionali mostra un interesse crescente per la Cvt e l'insieme dei Fondi Paritetici può contare su un introito annuo che supera i 400 milioni di euro.

Il sistema dell'istruzione degli adulti (Ctp - Centri territoriali permanenti per l'educazione degli adulti - e corsi serali) viene invece sostenuto finanziariamente dalle risorse messe a disposizione dallo Stato, dalle Regioni, dagli Enti locali e da soggetti pubblici e privati, da integrare eventualmente con altre risorse messe a disposizione dall'Unione europea. In particolare, per i Ctp generalmente nessuna tassa è dovuta per l'iscrizione e la frequenza dei corsi³⁷, mentre per i corsi serali è prescritta una tassa della stessa entità dei corrispondenti corsi diurni. Data la sostanziale gratuità dei corsi, non sono previste forme particolari di aiuti finanziari ai frequentatori.

Inoltre, a seguito della crisi economica, nel 2009 sono stati emanati alcuni provvedimenti legislativi (L. 2/2009 - Provvedimenti anticrisi e successivo Accordo Stato-Regioni del 12/2/2009 sul "Programma di interventi di sostegno al reddito ed alle competenze per lavoratori colpiti dalla crisi economica") finalizzati al contrasto degli effetti della crisi sull'oc-

³³ Per quanto riguarda i settori privati, le politiche pubbliche coprono una percentuale che non raggiunge il 15% della spesa complessiva per la formazione continua.

³⁴ Imprese con organico compreso tra uno e nove dipendenti.

³⁵ A partire dal 1998 la legge ha introdotto la formazione individuale, in cui il beneficiario diretto del finanziamento (erogato tramite *voucher*) è il singolo individuo lavoratore.

³⁶ I piani sono infatti finanziati attraverso le risorse finanziarie derivanti dal gettito annuale del contributo dello 0,30% delle retribuzioni versato dalle imprese all'Inps (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale).

³⁷ Di norma, non sono richieste tasse per i corsi formali, ovvero per i corsi che rilasciano un titolo di studio, mentre per i corsi brevi viene richiesta una quota di iscrizione. Tuttavia, la scelta di autofinanziarsi o meno è strettamente legata all'autonomia scolastica.

cupazione. Le misure anticrisi prevedono uno stanziamento complessivo pari a 8 miliardi di euro, di cui 5,35 di contributo nazionale e 2,65 assicurati dalle Regioni mediante l'utilizzo delle risorse del Fondo sociale europeo. Le risorse dovranno essere utilizzate per finanziare, in deroga alle disposizioni vigenti, misure temporanee ed eccezionali di sostegno al reddito e di politiche attive del lavoro (vedasi dettagliatamente punto 3). L'insieme delle misure, che pongono in primo piano la sinergia tra Stato, Regioni e Parti sociali, produce un cambiamento nella destinazione d'uso della formazione professionale continua, utilizzata in questo quadro come nesso centrale nell'integrazione tra politiche passive e attive.

b) Ostacoli principali.

Per quanto riguarda la formazione professionale continua, risultano irrisolti alcuni nodi di fondo:

- mancanza di un quadro normativo completo e coerente;
- nonostante la crescita della partecipazione formativa, problema delle differenze esistenti fra dipendenti pubblici, dipendenti privati e lavoratori autonomi, indice di una differente modalità di distribuzione delle opportunità formative nei diversi settori produttivi. Così come immutati permangono i problemi di *gender gap* e di pari opportunità nell'accesso alla formazione, dove età, livello di qualificazione e posizione professionale si manifestano come fattori determinanti nell'accrescere o diminuire la partecipazione. Le maggiori opportunità non sembrano essere state a vantaggio di tutti e non mostrano, ad oggi, un impatto significativo sui problemi strutturali che interessano la forza lavoro;
- i sostegni finanziari nazionali e dei Fondi interprofessionali si rivolgono esclusivamente ai lavoratori dipendenti (i soggetti per i quali le imprese versano il contributo dello 0,30), mentre restano al margine i lavoratori atipici, i titolari delle piccolissime imprese e gli autonomi, la cui copertura non può essere assicurata dal solo Fse;
- permanere di una scarsa integrazione tra i diversi canali di sostegno che rappresenta un limite serio all'efficacia degli interventi;

- la non aderenza più volte osservata tra i fabbisogni formativi delle imprese e l'offerta di formazione. È necessario, al proposito, individuare nuove strategie di intervento, seppure a carattere sperimentale, capaci di riqualificare e razionalizzare l'offerta di formazione.

Per compiere una svolta decisiva in questo senso sarebbe necessario considerare strumenti alternativi e maggiormente centrati sulla disponibilità individuale come, ad esempio, le agevolazioni fiscali per le spese dedicate all'aggiornamento professionale.

Relativamente al "Programma di interventi di sostegno al reddito ed alle competenze dei lavoratori colpiti dalla crisi economica" di cui all'Accordo Stato-Regioni del 12/02/2009, la definizione di percorsi integrati presenta comunque molteplici difficoltà collegate alla rigidità dell'offerta di formazione, all'applicazione delle regole del Fondo sociale europeo a fattispecie non previste in fase di programmazione, alla necessità di costruire meccanismi complessi di coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti (Ministero del lavoro, Inps, Regioni, Province, parti sociali, imprese e lavoratori), alla difficoltà di trovare un equilibrio tra interventi di sostegno al reddito ed interventi di politica attiva nei casi di sospensioni dal lavoro molto brevi e difficilmente programmabili con un congruo anticipo.

c) Iniziative programmate.

La necessità di superare le difficoltà create dalla crisi economica sta spingendo gli attori coinvolti nel processo di programmazione e attuazione degli interventi ("Programma di interventi di sostegno al reddito ed alle competenze dei lavoratori colpiti dalla crisi economica"), a potenziare i meccanismi di coordinamento e di scambio di informazioni, indispensabili a garantire il governo dell'intero processo e il rispetto delle regole comunitarie. Inoltre, la necessità di garantire un *mix* coerente di politiche attive e passive sta inducendo alcune Regioni a strutturare meccanismi d'intervento che mettano al centro dell'attenzione il lavoratore e che consentano di costruire percorsi individualizzati composti da un insieme integrato di misure. Sarà neces-

sario attendere i risultati degli interventi in corso per capire se i nuovi meccanismi in fase di perfezionamento potranno determinare anche cambiamenti strutturali. Al momento si può osservare che, sotto l'urto delle emergenze determinate dalla profondità e durata della crisi economica e produttiva, è stato avviato un importante ripensamento della funzione del sistema formativo (con particolare riguardo alla formazione continua), che potrebbe condurre a nuovi approcci concettuali e operativi e a nuovi assetti strutturali e organizzativi.

Il 17/2/10 con l'Intesa siglata tra Governo-Regioni-parti sociali sulle "Linee-guida per la formazione nel 2010" si intende sperimentare un utilizzo più efficace e mirato delle risorse disponibili per la formazione professionale, che nel 2010 ammontano a circa 2,5 miliardi di euro. In particolare sulla formazione continua, le parti firmatarie si impegnano a favorire la massima semplificazione nella gestione dei finanziamenti dei fondi, promuovendo una più efficiente sinergia tra le risorse pubbliche e quelle private con l'obiettivo di sostenere l'occupabilità, nonché di pervenire alla definizione di un modello organizzativo condiviso per l'attuazione degli interventi e l'utilizzo delle risorse. L'impegno si estende anche alle procedure di rimodulazione delle risorse dei Fondi interprofessionali, in relazione ai bisogni emergenti.

9.2 Uso del programma Lifelong Learning

a) Contributo del programma *Lifelong Learning* allo sviluppo delle politiche Ifp. Tale contributo si è rivelato sufficiente?

Per quanto concerne il raggiungimento dei *benchmark* europei per il 2010 in materia di istruzione e formazione, l'Italia necessita di uno sforzo di adeguamento importante trovandosi ancora, malgrado alcuni miglioramenti, ancora lontano da tali *benchmark*. L'Italia sta conseguentemente lavorando per attuare, in maniera sempre più integrata, la strategia europea di *lifelong learning*, assicurando ai cittadini la possibilità di apprendere lungo tutto l'arco della vita e di valorizzare e rendere leggibili le proprie esperienze e competenze, comunque

acquisite, in quanto elementi chiave di un nuovo diritto alla cittadinanza attiva e all'occupabilità.

Il Programma per l'apprendimento permanente (*Lifelong Learning Programme*) rappresenta dunque il tentativo di riportare al centro dell'attenzione la necessità di migliorare ed adeguare strumenti e strutture preposti alla valutazione dei risultati ed al ritorno degli investimenti. Le ricadute di questo approccio riguardano tanto le istituzioni preposte all'implementazione del programma, quanto l'insieme dei potenziali promotori, chiamati ad assumere la responsabilità di disegnare e realizzare progetti ed iniziative caratterizzati da maggiore concretezza in termini di risultati e prodotti attesi. All'esigenza di attivare meccanismi sempre più efficaci ed efficienti di valutazione e monitoraggio qualitativo, a supporto e compensazione della semplificazione dei sistemi di gestione e controllo, si aggiunge quindi il bisogno di riflettere maggiormente sul *follow up* dei progetti finanziati. Secondo un orientamento all'utilizzo integrato delle diverse risorse disponibili (fondi comunitari, nazionali e regionali), sul lato delle opportunità alla persona, l'intervento del programma *Lifelong Learning* è certamente di decisivo supporto. Si pensi, ad esempio, alle varie azioni di cooperazione e mobilità dei sottoprogrammi settoriali, per gli occupati e non, al fine di offrire opportunità nuove, che accrescano il cittadino sul lato delle competenze, ma che gli forniscano, nel contempo, anche l'occasione per confrontarsi con ambienti lavorativi e culturali, diversi da quello di origine, favorendo di conseguenza una maggiore fiducia in se stessi.

Inoltre, nello specifico, il Programma settoriale Leonardo da Vinci, sta offrendo, nel triennio 2008-2010, un contributo molto rilevante, sia attraverso azioni di valorizzazione di risultati e prodotti del periodo 2000-2006, sia di supporto e contributo alla realizzazione della strategia nazionale e comunitaria in materia di *lifelong learning*. Tra gli obiettivi principali si intende porre l'attenzione sulla necessità di creare dei circuiti di diffusione dei risultati, da un lato, e di accompagnare i progetti di mobilità dall'altro. Sempre nel prossimo triennio, e nell'intento di avvicinarsi al raggiungimento degli obiettivi di istruzione e formazione *post 2010*, si riserverà infine un'attenzione specifica all'effettiva operatività degli strumenti comuni

europei già condivisi in materia di trasparenza e qualità: Eqf (Quadro europeo delle Qualificazioni), Ecvet (Sistema europeo per il riconoscimento dei crediti formativi), Eqarf (Quadro europeo di riferimento per l'assicurazione della qualità dei sistemi di istruzione e formazione), in virtù della reale rispondenza di tali dispositivi ai bisogni degli individui e del mercato del lavoro. La declinazione nazionale di tali strumenti e strategie dovrà tener conto della situazione economico-sociale specifica e delle indicazioni strategiche necessarie per fronteggiarla, ponendo al centro delle azioni politiche la centralità dell'individuo, migliorandone occupabilità, adattabilità e mobilità. Per questa ragione, ed in un'ottica di sistema, tra le azioni previste, anche nei Programmi operativi nazionale di Fse, un *focus* specifico verrà riservato a: 1) l'individuazione di un sistema di *standard* minimi nazionali professionali, di certificazione delle competenze e di *standard* formativi, per rispondere all'esigenza di rappresentare in modo condiviso, omogeneo e finalizzato il rapporto tra individuo, mercato del lavoro e formazione, nonché per mettere in trasparenza e riconoscere competenze apprese in contesti formali, non formali ed informali; 2) la definizione di linee guida condivise, ed elaborate a seguito delle sperimentazioni effettuate, che consentiranno la produzione a regime degli standard professionali.

b) Modalità di miglioramento del programma *Lifelong Learning* a supporto dell'Ifp nel nuovo periodo di programmazione (*post* 2014).

Per migliorare l'impatto del Programma, una linea d'azione, possibile, che i Ministeri coordinatori stanno valutando di seguire, riguarda la realizzazione di analisi longitudinali sui risultati ed effetti delle esperienze di mobilità degli individui, con particolare riferimento all'impatto sul prosieguo della carriera scolastica e/o professionale.

Nella ridefinizione di una strategia paese complessiva che tenga conto di quanto evidenziato, il programma *Lifelong Learning* ed, in particolare i sottoprogrammi settoriali, possono offrire un contributo rilevante, sia attraverso azioni di ottimizzazione di risultati e prodotti realizzati, sia grazie alla valoriz-

zazione delle diverse esperienze di mobilità che li caratterizzano. Tra gli obiettivi principali ci sarà, dunque, certamente quello di creare circuiti di diffusione dei risultati, da un lato, e di accompagnare i progetti di mobilità dall'altro.

È necessario che tutti gli interventi attivi in Italia si muovano secondo una logica integrata per il raggiungimento dei precitati obiettivi. Per questa ragione, sia le azioni delle agenzie nazionali del programma *Lifelong Learning*, sia le attività dei Po del Fse nazionali e regionali, sia gli altri programmi comunitari (Gioventù, etc.), sia i Punti nazionali di contatto in materia di certificazione, trasparenza e qualità, si dovranno muovere in modo complementare e coeso per contribuire alla realizzazione di un'azione innovativa e coerente della politica del Paese.

9.3 Uso di altri fondi Ue

a) Contributo di fondi europei, quali il Fondo sociale europeo (Fse), il Fondo europeo di sviluppo regionale (Fesr), la Banca europea per gli investimenti (Bei), nonché i fondi di pre-adesione, all'implementazione delle riforme Ifp in Italia.

Tra le politiche pubbliche di finanziamento della formazione, il Fondo sociale europeo (Fse) ha rappresentato, e rappresenta tutt'oggi, uno strumento importante per l'Italia, sia in termini finanziari che strategici.

Prendendo come riferimento l'intero periodo 2000-2008 la spesa complessiva in attività formative (comprendendo anche la spesa per formazione continua) è stata pari a 8.943 milioni di euro. Un particolare approfondimento merita l'analisi del complesso delle azioni formative soprattutto in considerazione del fatto che in Italia oltre il 90% della spesa per la formazione professionale in senso stretto (cioè escludendo la formazione continua e la formazione nel settore dell'istruzione) è cofinanziata dal Fse. Al 31.12.2008 circa il 64,2% della spesa complessiva del Fse è stata destinata ad interventi di tipo formativo, sia riferibili a misure di formazione professionale, che a misure di formazione continua e formazione nel settore

dell'istruzione. Tale percentuale si mantiene sostanzialmente costante nei vari anni. Tuttavia nel corso del tempo si sono verificate delle variazioni nella composizione. Negli ultimi anni è infatti cresciuta l'incidenza della spesa in formazione per occupati a scapito della spesa in formazione nel settore dell'istruzione. In particolare la quota della spesa per la formazione per occupati sul totale della spesa in formazione passa dal 15% del 2005 al 28,2% del 2008 mentre quella per la formazione nel settore dell'istruzione si passa dal 49% del 2005 al 31% del 2008.

Per quanto riguarda il particolare segmento della formazione professionale continua il Fse, ha contribuito al suo finanziamento offrendo opportunità di formazione agli occupati del settore privato per sostenerne la capacità di adattamento alle nuove tecnologie ed ai nuovi mercati e prevedendo altresì interventi di formazione dei dipendenti pubblici. Attraverso il Fse è stato, altresì, sostenuto il governo di questo segmento formativo, anche attraverso la formazione degli operatori dell'istruzione, della formazione, dei servizi pubblici per l'impiego e delle parti sociali. Tra il 2000 e il 2008 complessivamente in Italia sono stati spesi 2.171 milioni di euro per la formazione continua. Di questi il 74,4% ha riguardato la formazione continua in senso stretto, ossia quella rivolta agli occupati del settore privato e pubblico, e la restante quota è stata spesa per la formazione nell'ambito delle citate azioni di governo del sistema. Nell'attuale programmazione 2007-2013 per la priorità "Adattabilità", ovvero quella riguardante la formazione continua, sono stati stanziati complessivamente per il settennio circa euro 2.411.633.779.

b) Piani e modalità di utilizzo di tali fondi per la prosecuzione nell'attività di modernizzazione dell'Ifp sia nell'ambito della revisione di metà periodo del quadro finanziario attuale (2007-2013), sia per il prossimo periodo di programmazione (*post* 2014).

Il Ministero del lavoro, autorità capofila del Fondo sociale europeo in Italia, ha recentemente (01/03/2010) presentato, per un dibattito nell'ambito del Consiglio dell'Unione europea,

un documento informativo sulla semplificazione e gli orientamenti futuri per il Fse.

Rispetto alle esigenze di semplificazione per il presente periodo di programmazione (2007-2013), tale documento rileva come nell'attuale situazione di crisi e di fronte all'esigenza di immediatezza degli interventi, il Fse non riesca a trovare una sua piena efficacia, dati gli aspetti meramente gestionali che hanno prevalso nell'utilizzo delle risorse finanziarie. Viene, quindi, richiamata la necessità di semplificare la gestione e rendere l'uso del Fse il più flessibile possibile entro il quadro giuridico vigente. Tale semplificazione potrebbe operare sia grazie ad un'interpretazione estensiva del campo di applicazione del Fse (includendo la possibilità di finanziare: misure di sostegno al reddito in correlazione a misure di politica attiva, prima fra le quali la formazione e la riqualificazione dei lavoratori, e l'inclusione sociale nell'ambito di una strategia complessiva e non solo in termini di inserimento lavorativo), sia grazie ad approcci più flessibili degli strumenti di gestione, rendicontazione e controllo delle spese.

Per il periodo *post*-2013, il documento richiama, da un lato, l'esigenza di ampliare il campo di applicazione del Fse, includendovi gli strumenti di protezione del reddito, e, dall'altro, la possibilità di superare l'attuale logica basata sul processo in favore di un approccio basato sui risultati. Su quest'ultimo punto, l'assunzione della prospettiva del *lifelong learning* e della centratura sul soggetto in apprendimento implica profonde modifiche anche sull'assetto tradizionale della formazione. Diventa, infatti, molto più importante definire gli obiettivi e verificare i risultati del processo di apprendimento, che non le modalità con cui esso viene organizzato. Ciò dovrebbe avere delle implicazioni anche sul sistema del finanziamento, e sulla struttura dei costi, riducendo il costo della docenza tradizionale, valorizzando i ruoli di tutoraggio e di facilitazione dell'apprendimento, l'apprendimento nel contesto lavorativo, la strumentazione a disposizione dell'allievo, il tempo dello studio personale, il tipo di apprendimento che deve avvenire attraverso il lavoro, etc.

RICHIESTA ABBONAMENTO

L'abbonamento a FOP-Formazione Orientamento Professionale può essere attivato soltanto a favore di strutture pubbliche o private impegnate nell'attività di orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

Le richieste di abbonamento vanno indirizzate a:

FOP - Formazione Orientamento Professionale
 Ministero del lavoro e delle politiche sociali – D.g. per le politiche per l'orientamento e la formazione
 Via Fornovo 8 - Pal. C
 00192 Roma
 tel. 06 46834096 fax 06 46834984 e-mail dgpofofdivi@lavoro.gov.it

Si chiede

Di ricevere regolarmente in abbonamento la rivista FOP-Formazione Orientamento Professionale al seguente recapito:

Nome Cognome

Struttura

Tipo di attività svolta

Indirizzo

CAP Città Prov.

Tel: Fax Email

Il sottoscritto è consapevole che i dati personali forniti verranno utilizzati nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 196/03 "Codice in materia di protezione dei dati personali", ed in particolare:

- che i dati conferiti verranno utilizzati ai soli fini dell'invio in abbonamento della rivista "FOP – Formazione Orientamento Professionale";
- che la mancata comunicazione dei suddetti dati renderà impossibile l'attivazione dell'abbonamento;
- che i propri dati potranno essere comunicati, per le sole finalità di cui sopra, a società incaricate dell'elaborazione dei dati degli abbonati e della stampa del relativo elenco per la spedizione in abbonamento postale.

Il sottoscritto è inoltre a conoscenza del diritto di accesso ai propri dati personali secondo quanto previsto dall'art. 7 del succitato D. Lgs 196/03, al fine di avere informazioni circa l'origine dei dati, la natura, la finalità e la logica del trattamento, i soggetti ai quali i dati possono essere comunicati, e al fine di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, ovvero la cancellazione, la trasformazione in forma anonima, il blocco.

Il responsabile del trattamento dei dati è il Direttore generale pro tempore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale per le politiche per l'orientamento e la formazione, il cui nome è consultabile sul sito www.lavoro.gov.it.

Data e firma

