

Parole chiave

Apprendimento permanente (2008)

L'a.p. comprende tutte le forme di apprendimento, a fini culturali, occupazionali, personali, civici e sociali, che si effettuano durante tutto l'arco della vita in un'istituzione preposta, oppure direttamente sul luogo di lavoro, durante il tempo libero o in occasione di un'attività sociale o culturale.

Il concetto di a.p. supera il rigido schema cronologico della formazione tradizionale e istituzionale, facendo riferimento ad un percorso culturale e professionale dove l'individuo ritrova il gusto dell'apprendimento sia all'interno che al di fuori del sistema scolastico tradizionale. Le persone possono infatti realizzare un percorso formativo che comincia dall'apprendimento programmato delle conoscenze e competenze di base fornite dalla scuola, ma che continua dopo l'inserimento lavorativo sotto la forma di formazione sul lavoro (affiancamento ad altri, alternanza tra momenti di lavoro e momenti di formazione, corsi di aggiornamento veri e propri), oppure sotto altre forme (corsi, e non) nel tempo libero. Pertanto l'a.p. si può realizzare a scuola o in tutte le attività corsi dove l'apprendimento è la finalità esplicita (formazione formale), oppure sul luogo di lavoro, dove risulta la naturale conseguenza dell'attività lavorativa (formazione non formale) e, infine, nelle diverse attività della vita quotidiana, che offrono svariate opportunità di acquisizione di conoscenze e competenze, anche se questa non viene formalmente pianificata (formazione informale). La filosofia dell'a.p. prevede che tutte le diverse forme di acquisizione di conoscenze siano riconoscibili, a prescindere dalle modalità e dai tempi del percorso formativo compiuto. L'isti-

tuzione di un Libretto formativo del cittadino (Decreto Interministeriale del 10.10.2005), nel quale vengono certificate le esperienze formative condotte, che diventano così dei crediti spendibili per l'accesso ad ulteriori opportunità di formazione e di lavoro ha rappresentato un passo in avanti importante per la trasparenza e il riconoscimento dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Il tema dell'a.p. ha assunto negli ultimi anni una grande rilevanza. Un'accelerazione in questo senso è stata data dall'UE che, a seguito dell'obiettivo strategico, definito dal Consiglio europeo di Lisbona nel 2000 ("Entro il 2010 l'Europa dovrà diventare il sistema economico basato sulla conoscenza più competitivo al mondo") ha impostato un programma di attività teso a promuovere e a sostenere, in tutti gli Stati membri, una concezione dell'intervento formativo che si sviluppasse durante tutto l'arco della vita (*long life learning*) e nelle diverse sedi, formative e non (*wide life learning*) rendendo l'a.p. un diritto effettivamente goduto da tutti i cittadini di ogni età, ceto sociale o condizione professionale. Allo scopo di definire un obiettivo misurabile rispetto al quale misurare la situazione e i progressi degli Stati membri in questo campo, è stato fissato un *benchmark* da raggiungere a livello europeo entro il 2010, ovvero almeno il 12,5% dei cittadini europei deve partecipare, nell'arco di un mese, ad una iniziativa di formazione. La situazione italiana è, per quanto riguarda questo aspetto, particolarmente arretrata in quanto nel 2006 solamente il 6,1% dei cittadini italiani accedeva ad opportunità formative nello stesso arco di tempo, contro la media europea del 9,6%. Allo scopo di favorire l'accesso dei cittadini alle opportunità di a.p. sono stati introdotti nuovi strumenti, come l'Individual Learning Account (ILA). Si tratta in pratica dell'apertura di un conto individuale o dell'attivazione di una carta di credito (anche prepagata) in cui confluiscono risorse pubbliche e private (in alcuni casi, oltre allo stesso beneficiario possono contribuire anche le Parti sociali e l'impresa in cui il soggetto lavora). Il conto o la carta viene utilizzata per pagare le iniziative di formazione a cui partecipa l'intestatario. Nel corso del 2006, il Ministero del Lavoro ha avviato una sperimentazione italiana dell'ILA, la *Carta di credito formativo individuale*, in tre Regioni: Toscana, Piemonte e Umbria.

Bibl.: OCSE, *Surmonter l'exclusion grâce à l'apprentissage des adultes*, Paris, OECD, 1999; VERTECCHI B. (Ed.), *L'educazione permanente degli adulti. Il confronto europeo e la strategia nazionale*, in "Studi e documenti degli annali della pubblica istruzione", 88 (1999); GALLINA V., *La competenza alfabetica in Italia*, Milano, Franco Angeli, 2000; COMMISSIONE EUROPEA, *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente*, COM (2001) 678, Bruxelles 2001; JARVIS P., *The age of learning. Education and the knowledge society*, London, Kogan Page, 2001; OREFICE P., *Conoscenza e formazione*, Roma, Carocci, 2001; ALLULLI G. - G. SPAGNUOLO (Edd.), *Formazione permanente, chi partecipa e chi ne è escluso*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2003; FARINELLI F., *Perché non dobbiamo dimenticare l'educazione permanente*, Bologna, Il Mulino, 2004; OCSE, *Co-financing life long learning. Towards a systemic approach*, Paris, OECD, 2004; NICOLETTI P., *Apprendere sempre*, Milano, Franco Angeli, 2005; ISFOL, *Rapporto 2007*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2007; ISFOL, *L'offerta regionale di formazione permanente*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2007; LOMBARDI SATRIANI C., *Formazione professionale ed apprendimento permanente: una sfida europea*, in "Rassegna CNOS", 2 (2007), 17-30.

G. Allulli

Formazione professionale continua (2008)

Attività formativa destinata alla popolazione attiva con l'obiettivo di assicurare che le conoscenze e le competenze professionali siano continuamente aggiornate e riqualificate in connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo.

Il sistema di FPC costituisce una componente di un più vasto sistema di formazione permanente (apprendimento permanente), all'interno del quale la sua caratteristica distintiva proviene dalla sua finalità, destinata essenzialmente alla riqualificazione collegata ai processi produttivi. In Italia, un vero e proprio sistema di FPC ha cominciato a prendere forma con l'emanazione della L. 236/93. Fino ad allora gli interventi di FPC erano finanziati e gestiti direttamente dalle singole aziende, che li destinavano per lo più all'aggiornamento professionale dei propri quadri, intermedi e superiori. La L. 236/93 ha voluto rispondere invece all'esigenza di una riqualificazione continua di tutta la forza lavoro, a garanzia sia dell'aggiornamento continuo dei processi produttivi, sia della manutenzione e del miglioramento dei livelli di professionalità ed occupabilità dei lavoratori stessi. Pertanto ha preso corpo, con i finanziamenti del MLPS, un'attività programmata dalle Regioni, che integra e rafforza, in una prospettiva di sistema, le iniziative condotte autonomamente dalle imprese. Con la L. 53/2000 gli interventi a favore dei lavoratori occupati sono stati ampliati, con il riconoscimento del diritto alla formazione durante tutto l'arco della vita. Vengono introdotti i congedi formativi ed i *voucher* individuali per svolgere attività formative, anche non immediatamente collegate al processo produttivo. Infine, con la L. 388/2000 la programmazione e l'organizzazione delle iniziative di FPC sono state portate più vicino al sistema produttivo, con la costituzione dei Fondi Interprofessionali, organismi gestiti dalle Parti sociali, ai quali le aziende possono versare direttamente lo 0,30% della retribuzione dei lavoratori normalmente versato allo Stato. I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la FPC sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti sociali attraverso specifici accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Possono essere istituiti Fondi Paritetici Interprofessionali per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato; gli Accordi Interconfederali possono prevedere l'istituzione di Fondi anche per settori diversi, nonché, all'interno degli stessi, la costituzione di un'apposita sezione per la formazione dei dirigenti. L'obiettivo di questi interventi normativi è quello di ampliare sia l'offerta di FPC da parte delle imprese, sia la partecipazione dei lavoratori a questo tipo di attività; le indagini Eurostat indicano infatti che le imprese italiane sono fra quelle che in Europa dedicano minore spazio alla FPC, mentre l'ultima indagine Excelsior Unioncamere (2006) colloca al 19,8% la quota delle imprese italiane che svolgono attività formativa a favore dei propri dipendenti e al 21,2% la quota di lavoratori coinvolti. Attualmente esistono 12 Fondi interprofessionali, ai quali aderiscono 460.000 aziende, per un organico complessivo di qua-

si 6 milioni di lavoratori; si tratta in pratica di quasi la metà delle imprese che hanno lavoratori dipendenti. Una delle novità più interessanti degli ultimi anni, nel campo della FP permanente e FPC, riguarda la creazione di cataloghi di offerta formativa, in grado di porre al centro del sistema di offerta le scelte dei lavoratori. Infatti i lavoratori (per la FPC), o più in generale i cittadini (per la formazione permanente) ricevono dei *voucher* formativi, ovvero dei "buoni" che permettono di disporre di un finanziamento pubblico per accedere ai corsi approvati dalla Regione e disponibili nei cataloghi della formazione individuale c.

Bibl.: CONFINDUSTRIA, *La fabbrica delle competenze*, Rapporto della Commissione per la formazione professionale, 1999; LUCIANO A., *Imparare lavorando*, Torino, UTET, 1999; FRIGO F., *La formazione continua*, in "Viaggi tra i perché della disoccupazione intellettuale", Milano, Giuffrè, 2000; ISFOL, *Economia e costi della formazione aziendale*, Milano, Franco Angeli, 2001; FRIGO F. - P. RICHINI P. (Edd.), *I laboratori della formazione continua*, Milano, Franco Angeli, 2003; ISFOL, *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2003; MLPS, *Rapporto sulla formazione continua 2006*, Relazione presentata al Parlamento (a cura dell'ISFOL), 2006; TOMASSINI M. - M. BASTIANELLI - F. ROMA, *Lo sviluppo delle competenze*, in "Professionalità" 91 (2006); BRESCIANI P.G., *Conoscenza, competenza e apprendimento nei contesti di lavoro*, in "Professionalità", 92 (2007).

G. Allulli

Formazione professionale superiore (2008)

Intervento formativo destinato a coloro che hanno terminato la FPI oppure il ciclo secondario della scuola ed intendono acquisire competenze di base e tecnico-professionali più elevate che consentano loro di inserirsi nel mondo del lavoro come tecnici di livello superiore. Prevede percorsi formativi di durata variabile, ma che generalmente non superano le 1.200 ore. Per tali percorsi formativi vengono utilizzate metodologie di tipo attivo e multidisciplinare per trasmettere contenuti teorici e teorico-pratici, ma anche per mettere in pratica acquisizioni, atteggiamenti e dinamiche relazionali in contesti lavorativi specifici. Si conclude con l'attribuzione di una qualifica professionale superiore.

L'esigenza di un percorso professionale di livello superiore ma non universitario, che preparasse i c.d. lavoratori della conoscenza, ovvero i tecnici superiori, ha portato anche alla istituzione dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), con cui è stata creata una tipologia di offerta il cui obiettivo prioritario è quello di formare figure di tecnici e di professionisti che possano operare nelle imprese e nella Pubblica Amministrazione, in particolare in quei settori della produzione e dei servizi che sono caratterizzati da una elevata complessità tecnologica e organizzativa. Inoltre, vi è l'esigenza di colmare una carenza di offerta formativa a livello post-secondario, che costituisce uno dei motivi dell'accesso di massa all'Università e del successivo abbandono

no. La durata prevista per questi corsi va da 1.200 a 2.400 ore (uno - due anni); alla loro realizzazione devono concorrere scuola, Università, FP ed impresa. Inoltre a questo percorso, che prevede una quota minima (il 30%) di ore da dedicare alle attività di *stage*, possono accedere sia giovani che adulti, anche occupati; i corsi IFTS rilasciano, oltre all'attestato di qualifica finale, dei crediti che possono essere spesi all'interno dell'Università. Dall'analisi dei primi anni di attuazione dell'IFTs, è emersa però la necessità di predisporre un'offerta più solida, in grado di presentare percorsi organizzati in una prospettiva temporale più ampia, e non solamente su base annuale. Per questo motivo, con l'Accordo Stato-Regioni del 25.11.2004 sono stati istituiti i "Poli formativi" per l'IFTs, mediante i quali le Regioni attivano corsi IFTs, con priorità per aree e settori del proprio territorio che mostrano particolari esigenze connesse all'innovazione tecnologica e alla ricerca, in collaborazione con Università, imprese, Istituti Superiori, Organismi di formazione e Centri di ricerca. In tal modo, gli interventi di formazione vengono a connettersi in modo sistematico allo sviluppo economico di un determinato territorio, attraverso forme consolidate di partenariato pubblico-privato che operano mediante piani di intervento pluriennali. Inoltre, l'individuazione di sedi formative stabili e il collegamento a specifici settori produttivi contribuiscono a incrementare la riconoscibilità del sistema IFTs. Una prima ricognizione dell'esistente, effettuata dall'ISFOL nel 2007, ha censito 77 Poli IFTs effettivamente costituiti ed operanti nei vari territori, ed ulteriori 43 in fase di realizzazione, per un totale di 120 Poli, e volume complessivo di offerta pari a 118 corsi. Lo scenario dello sviluppo di una FPS è stato ulteriormente arricchito dalla recente istituzione, con la legge 40/2007, degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) e dei Poli tecnico-professionali. Gli ITS saranno costituiti come fondazioni di partecipazione, i cui soci devono essere almeno un Istituto tecnico o professionale, una struttura formativa accreditata, una Università, un'impresa del settore produttivo di riferimento, un organismo di ricerca, un ente locale; opereranno con impianto nazionale, sulla base di piani triennali, e della programmazione regionale: spetterà alle Regioni attivarli e regolare l'accesso. I Poli tecnico-professionali potranno essere costituiti, in ambito provinciale o sub-provinciale, tra gli Istituti tecnici e gli Istituti professionali, le strutture della FP accreditate e gli ITS.

Bibl.: BUTERA F. - E. DONATI - C. RUGGERO, *I lavoratori della conoscenza. Quadri middle manager e alte professionalità tra professione ed organizzazione*, Milano, Franco Angeli, 1997; D'ARCANGELO A., *La formazione per l'occupazione e le esperienze scuola/lavoro*, in "Proiezioni", 3-4 (1998); LAMOURE J., *Les formations technologiques et professionnelles supérieures*, in "Cahiers Français", La documentation française, 285 (1998); OCSE, *Esame delle politiche nazionali dell'istruzione. Italia*, Roma, Armando, 1998; ISFOL, *Nuovi bisogni di professionalità e innovazione del sistema formativo italiano. La formazione integrata superiore*, Milano, Franco Angeli, 2000; ISFOL, *Tecnici al lavoro, Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTs*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino 2004; MPI, *Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTs) 1998-2003*, Firenze, Le Monnier, 2004; ALLULLI G., *Ricostruire il rapporto scuola-formazione-impresa attraverso i Poli formativi*, in "Rassegna CNOS", 3 (2006), 233-240.

G. Allulli

