

---

GIORGIO  
BOCCA

## FORCE, per una formazione continua di qualità

Varato nel gennaio '91 sulla base della decisione 90/267/CEE, il programma FORCE nasce come sintesi di molteplici piste di riflessione. Possiamo ritrovarne le radici all'interno delle elaborazioni svolte nei corso degli anni '70 in sede UNESCO, OCSE e Consiglio d'Europa attorno all'educazione permanente, ma non vi è estraneo il problema dell'apprestamento di idonee occasioni formative a favore degli adulti lavoratori in relazione allo sforzo di qualificazione professionale dei giovani intrapreso dalla Comunità sin dal 1976. In realtà, però, l'avvio nel corso del 1989 di una organica riflessione comunitaria attorno alla possibilità di un intervento diretto della CEE nell'ambito della formazione continua si ricollega con alcuni temi contingenti, quanto essenziali per il futuro della CEE. L'incremento del calo demografico in atto fa prevedere entro il prossimo decennio una forte inversione di tendenza nel turnover lavorativo. Mentre lungo tutto il secondo dopoguerra si è assistito, ad ogni cambio di generazione, ad un progressivo accrescimento di professionalità nei giovani (per cui, anche se con qualche approssimazione, possiamo rilevare come quegli impieghi che

---

negli anni '40 richiedevano un titolo di avviamento professionale per assicurare prospettive di carriera, negli anni '60 davano accesso preferibilmente ai giovani in possesso di un titolo secondario superiore, mentre oggi sono appannaggio di laureati) cosicché le imprese potevano avvantaggiarsi di una maggiore qualificazione attorno alla quale definire ulteriori livelli di produttività oltre a forme più articolate di organizzazione del lavoro. In presenza del vistoso calo demografico oggi tale ricambio appare pressoché impossibile inducendo quindi un blocco anche nella evoluzione qualitativa delle professionalità.

Se si ricollega tale situazione con le dinamiche innovative nella produzione e nella organizzazione del lavoro cui fa riscontro l'esigenza di poter contare su capitale umano di elevata e costante qualificazione, non si può non notare l'evidenziarsi di un nuovo spazio di formazione a vantaggio degli adulti già occupati ai quali offrire quelle possibilità di incremento di professionalità, che i giovani possono oggi determinare in misura insufficiente, assieme all'attivazione di un processo di formazione continua che possa supportare efficacemente la mobilità e la flessibilità richieste dalle nuove tecnologie di prodotto e di processo.

Tale riflessione in ambito comunitario subisce una sorta di 'curvatura', o se si preferisce di 'deviazione standard', in concomitanza alla specificità di una Comunità Economica tesa a realizzare entro il '92 un mercato unico che sia in grado di sostenere la concorrenza mondiale con l'area del Pacifico.

È un assieme di riflessioni che porterà la Comunità a farsi carico di una organica rimessa a punto dell'azione specifica nel settore della formazione continua. Nel corso del 1989 il Consiglio dei ministri, sulla base delle indicazioni del Consiglio europeo di Hannover e del testo della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (dicembre '89)<sup>1</sup> inviterà gli Stati membri ad intraprendere ed incoraggiare misure volte a favorire l'integrazione della formazione continua nelle strategie di sviluppo a breve e medio termine, a consolidarne le strutture anche in relazione al recupero delle Regioni più svantaggiate, a sviluppare modalità di formazione in alternanza, ampliando così le possibilità di accesso ai lavoratori. Nel mentre, si richiede alla Commissione delle Comunità europee di individuare i dispositivi utili a promuovere tale formazione continua, sostenendo le iniziative transnazionali in atto, oltre a sviluppare un'opera di sensibilizzazione e motivazione ad essa, cercando di favorire gli scambi di esperienze e l'attuazione di innovazioni.

Vi ritroviamo dunque una precisa strategia finalizzata allo sviluppo del mercato unico, unita all'interesse al progressivo riassorbimento della disoc-

<sup>1</sup> Al punto 10 vi si statuisce come: "Ogni lavoratore della Comunità europea deve poter accedere alla formazione professionale, e beneficiare nell'arco della vita attiva (...) Le autorità pubbliche competenti, le imprese o le parti sociali, nelle loro rispettive sfere di competenza, dovrebbero predisporre sistemi di formazione continua e permanente che consentano a ciascuno di riqualificarsi, in particolare fruendo di congedi-formazione, di perfezionarsi o di acquisire nuove competenze, tenuto conto in particolare dell'evoluzione tecnologica".

cupazione attraverso l'attivazione di un sistema di formazione per gli adulti che possa offrire quei sensibili innalzamenti di professionalità, in grado di reinserire giovani ed adulti nel mondo dell'occupazione. Vi è quindi il timore che la libera circolazione delle persone possa determinare, in assenza di idonee misure di sostegno alle aree meno sviluppate della Comunità, una migrazione di lavoratori verso quelle più sviluppate, creando scompensi e di fatto vanificando lo sforzo di dare vita ad un mercato unico diffuso su tutto il territorio comunitario.

## **Il programma FORCE**

La Decisione del 29.5.1990 che adotta il programma d'azione per la formazione professionale continua (FORCE) ha quindi come finalità primaria la promozione a livello comunitario dell'azione in direzione del costituirsi di sistemi di formazione continua come risposta urgente alle nuove esigenze del mercato del lavoro e della crescita professionale individuale dei lavoratori (dunque la formazione continua dovrà occuparsi anche del contenimento dei contraccolpi occupazionali che deriveranno dalla realizzazione di un mercato unico che potrà avere quali effetti collaterali l'entrata in crisi di singole aree industriali o intere regioni comunitarie, oltre a dover farsi carico del recupero della maggior parte delle forze produttive immobilizzate dai fenomeni di disoccupazione in atto). In termini operativi, si rileva l'esistenza di una realtà formativa estremamente fluida, in cui sono presenti realtà di eccellenza assieme a situazioni locali in cui tale formazione appare quasi inesistente. Si tratterà quindi di stimolarne un potenziamento in termini di efficacia ed efficienza; di accrescerne il livello di compartecipazione fra enti pubblici, aziende e regioni meno sviluppate; di indurre la realizzazione di sperimentazioni ed innovazioni sia a livello di gestione delle esperienze come di metodologie e strumenti operativi; di indurre il superamento dei confini nazionali in direzione del realizzarsi di progetti transnazionali e transfrontalieri oltre allo scambio di informazioni su base comunitaria.

Come si può ben notare, non si tratta quindi di un progetto come gli altri che la Comunità ha adottato nel corso degli ultimi anni, bensì di un vero e proprio programma quadro volto a costituirsi quale riferimento di qualità ed eccellenza per quanto già in atto all'interno dei singoli Paesi, di stimolo laddove alla formazione continua non fosse stato riservato quell'interesse indispensabile al fine di raggiungere livelli di accettabilità e di equilibrio formativo all'interno della Comunità.

Si vuole così dare vita ad un vero e proprio sistema di formazione continua per gli adulti, dotato di propri caratteri specifici, di proprie strutture e didattiche ad hoc. Ed appare chiara la tendenza a procedere in questo settore alla delineazione in sede comunitaria di un *quadro di riferimento comune di linee direttrici* al cui interno possano, e debbano ricollocarsi le specifiche ed originali realizzazioni in atto in sede locale.

Alla formazione continua vengono così assegnati particolari obiettivi a favore degli adulti già inseriti nella vita attiva, sì da permettere loro:

- un adeguamento permanente all'evoluzione del contenuto degli impieghi e (...) (del) miglioramento delle competenze e delle qualifiche, indispensabile per rafforzare la posizione concorrenziale delle imprese europee e del loro personale;
- una funzione di promozione sociale per consentire a numerosi lavoratori di superare gli ostacoli in materia di qualifiche professionali e di migliorare la loro posizione;
- una formazione preventiva, per prevenire le eventuali conseguenze negative del completamento del mercato interno e per superare le difficoltà cui devono far fronte i settori e le imprese in corso di ristrutturazione economica e tecnologica,
- un'azione di integrazione dei disoccupati<sup>2</sup>.

Nel pieno rispetto delle iniziative intraprese in sede locale, alla Comunità spetterà in modo particolare

- l'attivazione di misure transnazionali volte a sostenere la sperimentazione e l'innovazione (svolgendo opera di collegamento fra esperienze, di promozione e diffusione di iniziative, di scambio di personale della formazione continua, di messa a punto di progetti pilota), la ricerca attorno alla pianificazione della formazione professionale continua in Europa (Azione I);
- la realizzazione di un assieme di misure idonee al monitoraggio dell'attività di formazione continua, ponendo a disposizione dati studi relativi alla formazione continua ed alle politiche contrattuali, oltre che alle evoluzioni in atto nelle qualifiche e professioni;
- l'assistenza tecnica alla realizzazione dei singoli progetti in sede locale.

## La realizzazione

Da quanto sin qui esposto derivano i cinque obiettivi che il FORCE persegue:

- a. il potenziamento e la ricerca di una maggiore efficacia degli investimenti nella formazione professionale continua (sviluppo di partnership volte a sensibilizzare le amministrazioni pubbliche, le aziende (soprattutto piccole e medie), le parti sociali ed i singoli lavoratori);
- b. l'incoraggiamento delle azioni di formazione professionale continua (soprattutto attraverso la diffusione di esempi e progetti adatti alle regioni in cui questa sia meno sviluppata);

<sup>2</sup> Cfr. Commissione delle CC.EE., *Relazione provvisoria sul programma FORCE*, COM(94) 418 def., Bruxelles, 13.10.1984, p. 8.

- c. lo stimolo all'innovazione nella formazione continua (nelle metodologie ed attrezzature);
- d. l'apertura alle dinamiche del mercato unico attraverso l'incoraggiamento di progetti transfrontalieri e transnazionali;
- e. la ricerca di una maggiore efficacia dei dispositivi di formazione professionale continua si da renderli meglio reattivi rispetto al mutamento in atto nel mercato europeo del lavoro.

L'attuazione concreta del programma è passata per la costituzione di un unico Comitato consultivo che riunificasse *EUROTECNET* e *FORCE* (marzo 1992) ed al contempo procedesse alla creazione di *istanze nazionali di coordinamento* con funzioni di informazione e di coordinamento e, soprattutto, con l'onere di produrre indagini ed analisi relative alla situazione della formazione professionale continua in sede locale; ulteriore loro impegno consiste nel coinvolgere al proprio interno i principali protagonisti istituzionali della formazione professionale continua all'interno di ogni Paese<sup>3</sup>.

I risultati ottenuti sino ad ora si presentano assai lusinghieri, mostrando sin dall'inizio, con il bando del 1991, un atteggiamento di diffusa attenzione al tema della formazione professionale continua. Gli iniziali 800 progetti, di cui 170 selezionati, hanno visto un diretto coinvolgimento delle aziende che hanno presentato un'ampia disponibilità ad investire in tale formazione, mentre le parti sociali non hanno rinunciato ad una diretta presenza soprattutto a livello di sviluppo delle politiche e della prassi formativa. Molti progetti hanno quindi interessato specifici settori industriali (automobilistico, aeronautico, bancario, tessile, turistico...) coinvolgendo partners di almeno quattro Stati diversi (buona è stata a questo proposito la presenza di Paesi periferici quali l'Irlanda, la Spagna, il Portogallo, la Grecia).

Il bando del 1992 ha visto incrementarsi a 263 il numero dei progetti selezionati, con un complesso di 4.500 partners (soprattutto di piccole e medie imprese, circa 900 unità). La novità era rappresentata qui nell'incremento di progetti orientati al futuro, volti a delineare professionalità articolate attorno competenze previste per il medio lungo periodo.

La valutazione effettuata al termine del primo biennio di lavoro ha permesso di confermare almeno il 90% dei progetti già iniziati anche per il biennio successivo.

Il bando del 1993 si articolava quindi in due settori: lo sviluppo delle formazione e qualificazione all'interno dell'impresa (161 progetti selezionati sui 600 presentati); la diffusione dei risultati delle indagini settoriali condotte sui piani di formazione professionale continua e delle politiche contrattuali in merito (133 progetti selezionati sui 593 presentati).

Due le tendenze che si sono viste confermare nel corso del terzo anno di attuazione: l'accresciuto interesse, accompagnato dalla partecipazione diretta, da parte delle aziende (soprattutto piccole e medie) oltre che delle parti

<sup>3</sup> Decisione del Consiglio del 16.3.1992.

sociali; l'incremento numerico dei progetti di qualificazione, in termini di ricerca di professionalità sempre più adeguate agli esiti prevedibili dell'innovazione di prodotto e di processo. Si è così rafforzata l'ipotesi di una formazione continua intesa quale voce fissa per gli investimenti anche delle imprese tradizionali (automobilistica, chimica, metallurgica, dei trasporti stradali e ferroviari ecc.) per le quali essa diviene risorsa utile per favorire l'introduzione delle nuove tecnologie, oltre che sostegno alle azioni di ristrutturazione. Ma ciò sembra valere anche e soprattutto per quelle imprese impegnate in settori emergenti (controllo ambientale, sicurezza, servizi per anziani e portatori di handicap, media e sistemi di comunicazione...).

Il FORCE viene altresì a toccare temi che coinvolgono trasversalmente tutte le imprese, quali la qualità totale, il controllo di qualità per i prodotti e per i servizi ecc.; mentre ad esso si affacciano altresì modalità innovative di lavoro (il lavoro a domicilio il lavoro a distanza, la diagnostica a distanza...). Nè gli paiono, estranei i problemi della formazione dei quadri intermedi, soprattutto a favore delle piccole e medie imprese; oltre che l'innalzamento culturale e professionale dei lavoratori meno qualificati.

Una particolare menzione dobbiamo altresì ai progetti basati sull'analisi delle politiche contrattuali che miravano al trasferimento ed alla diffusione di meccanismi utili a favorire la formazione continua all'interno di contratti collettivi di lavoro; lo studio di attività innovative per un ulteriore sviluppo delle politiche contrattuali relative a tali temi; la previsione delle linee di tendenza in materia di competenze e qualifiche richieste; sì da porre in grado le parti sociali di partecipare attivamente a tale azione formativa.

### **I legami di FORCE con altri programmi ed iniziative CEE**

Non è una novità come nel corso di questi ultimi anni soprattutto ad opera della Task Force sulle Risorse umane si sia attuata una azione di collegamento ed articolazione fra di loro dei diversi programmi, progetti ed azioni comunitarie.

È così che nell'ambito del Programma EUROFORM<sup>4</sup> FORCE viene per così dire 'consolidato' attraverso, il trasferimento, dei risultati dei progetti pilota e la riproduzione dei più importanti strumenti didattici messi a punto; mentre la sua importanza appare altresì ai fini dell'approntamento di modalità di valutazione dei risultati della formazione in un quadro transnazionale. Vi si sono ricercati altresì legami con altre azioni comunitarie quali ADAPT 3<sup>5</sup>

<sup>4</sup> EUROFORM, Programma comunitario che mira a promuovere nuove qualifiche, abilità e opportunità di impiego nella prospettive di mercato unico e dei mutamenti tecnologici.

<sup>5</sup> Azione voluta al fine di migliorare le capacità di adattamento dei lavoratori ai mutamenti industriali sì da sostenere la competitività dell'impresa europea sui mercati al contempo favorendo l'occupazione e la qualificazione professionale dei lavoratori.

e IMPACT<sup>6</sup>, mentre appare innegabile il collegamento che uniscono talune iniziative sperimentali di formazione continua attraverso l'impiego delle nuove tecnologie della comunicazione ed il programma DELTA<sup>7</sup>.

### **Le prospettive di FORCE**

La fase finale di FORCE è dedicata al completamento delle attività già in atto ed alla individuazione di una strategia utile ad ottimizzare i risultati ottenuti. Con il gennaio '95 l'azione per la formazione professionale continua viene ricompresa all'interno del nuovo programma comunitario LEONARDO DA VINCI. Resta comunque aperto il tema della messa a rete delle iniziative già avviate affinché possano integrarsi nel nuovo programma senza far venire meno i risultati già acquisiti.

<sup>6</sup> Iniziativa volta a favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

<sup>7</sup> Programma comunitario per l'impiego delle nuove tecnologie della comunicazione nella formazione a distanza.

