

FORMAZIONE, PIANO NAZIONALE ENTRO 2011

Gestione di qualità, accreditamento e valutazione. Punta su questi elementi l'Italia nel percorso di crescita per garantire l'optimum nella formazione professionale, una strategia nazionale che ieri ha visto muovere i suoi primi passi a Roma nell'incontro organizzato dall'Isfol. Un confronto nato per avviare il processo di definizione del Piano nazionale. La raccomandazione europea in materia ha stabilito, infatti, che venga stilato entro il 2011 per uniformare i criteri e l'educazione in abito professionale in tutto il vecchio continente. Si guarda ai sistemi avanzati di Gran Bretagna e Olanda, ma anche ai neo virtuosi come Francia e Germania, senza però mettere in ombra la peculiarità delle sperimentazioni italiane. E la via nazionale per garantire la

qualità passa attraverso il mix delle buone pratiche. Al quality management, tuttavia, si affianca il rafforzamento dell'accREDITAMENTO delle strutture di formazione con criteri omogenei sul territorio e in linea con L'Europa. Ma la caratteristica tutta italiana è il *peer review*, una metodologia innovativa che intreccia autovalutazione e valutazione esterna delle strutture scolastiche e formative, realizzata dall'Isfol. La sperimentazione, partita lo scorso anno su sei scuole e sei centri di formazione professionale, potrebbe presto arrivare anche in altre strutture.



E' lo stesso coordinatore nazionale del progetto, Giorgio Allulli a spiegare i prossimi passi nello scenario italiano. "La raccomandazione europea - spiega - richiede agli Stati membri di definire una strategia nazionale e di partecipare attivamente alla Rete europea per la qualità per sviluppare principi e strumenti comuni, e verificare l'attuazione del programma ogni quattro anni". La *peer review*, in sostanza, è una forma di valutazione terza condotta appunto da un gruppo di esperti esterni, i *Pari*, che sono invitati ad esprimere un giudizio sulla qualità di differenti ambienti e aree della struttu-

ra valutata. "I suoi punti di forza - ha concluso Allulli - sono la facilità di applicazione, la flessibilità e l'economicità della procedura, l'elevato grado di accettazione da parte della struttura valutata e, cosa molto importante, l'apprendimento reciproco". Un approccio che si inserisce in pieno nelle linee guida dettate dall'Ue (progettazione, implementazione, verifica e revisione) per un settore in forte espansione che, secondo le stime porterà nel 2020 a 7 milioni di nuovi lavoratori da formare e 73 milioni di aggiornare. Tuttavia il metodo andrà affinato, ha precisato Ismene Tramontano dell'Isfol, "con una formazione più approfondita dei *Pari*, con la definizione di un numero di visite di valutazione giusto e con il miglioramento della gestione della piattaforma informatica".

Alessia Guerrieri

Lavoro, non solo ammortizzatori verso il rilancio delle opportunità

Sono oltre 15 mila le disposizioni di legge che riguardano il funzionamento del mercato del lavoro italiano. Un sistema complesso e di difficile articolazione che deve essere alleggerito senza compromettere i diritti. Questa indicazione è arrivata dal ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, che ha ribadito pure la necessità di rivedere il sistema degli ammortizzatori sociali,

partendo dalla delega di riordino contenuta nel collegato lavoro recentemente approvato. Necessariamente collegata a questa partita vi è anche quella dello Statuto dei Lavori, rispetto al quale il ministro ha rinnovato la volontà di recepire un avviso comune delle parti sociali. Per la Cisl resta fondamentale attivare politiche in grado di riassorbire il bacino di disoccupati attualmente coinvolti nel sistema de-

gli ammortizzatori sociali. Del resto, la perdita di competitività ha un risvolto pesante sulle aspirazioni e le opportunità offerte alle giovani generazioni. Con un costo sociale elevato e pure economicamente quantificabile: i "cervelli" italiani in fuga hanno portato con sé un bagaglio di esperienze e brevetti che può arrivare a valere oltre 4 miliardi di euro. E' questa la stima che ci arriva da uno stu-

dio condotto nei vari laboratori in giro per il mondo, effettuato dall'ICom (Istituto per la Competitività). Guardando ai numeri scopriamo che, negli ultimi 20 anni, il valore dei brevetti diretti dai top 20 italiani fuggiti all'estero è di 861 milioni di euro netti e, su 20 anni, il dato si attesta a 2 miliardi di euro. Se si considerano tutti i brevetti, quelli in cui è italiano l'inventore principale o un membro del

team, arriviamo ad un valore rispettivamente di 1,7 miliardi di euro e a 3,9 miliardi di euro. La fuga descritta dalla ricerca appare inarrestabile: il 35% dei migliori 500 ricercatori italiani, spiega lo studio, abbandona il Paese. Fra i migliori 100, uno su due sceglie di lavorare all'estero, mentre nei top 50 la percentuale di fuga sale al 54% e solo 23 ricercatori sono ancora in Italia. Un problema che riguarda anche le tante intelligenze ancora inespresse e presenti in un Mezzogiorno italiano che fatica a far decollare le aspirazioni dei giovani più intraprendenti. Con il rischio, mostrato impietosamente dai dati, di una

emigrazione verso un Nord più sviluppato o, peggio, di una migrazione oltre confine. Tuttavia, come riportato di recente da un'inchiesta di Panorama, sul territorio qualcosa inizia a muoversi in senso opposto. Alla TeknoSud di Pomiigliano d'Arco, infatti, i servizi di progettazione attivati nel campo del campo delle tecnologie dedicate ai trasporti sono riusciti ad attirare l'attenzione, del mercato e non solo, visto che il personale è composto per il 40% da giovani laureati provenienti dal Nord.

G.Ga.

CSMB Centro Studi Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT

Filo diretto con il Centro Marco Biagi / 150

Imprese, al via le novità sui livelli di stress

Con la circolare del 18 novembre scorso, il Ministero del lavoro ha fornito importanti indicazioni sul metodo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato che sono state elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza. L'obiettivo è quello di superare le difficoltà operative nella valutazione sollevate da più parti e consentire un più agevole adempimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro. Viene a delinearci a carico di tutti i datori di lavoro anche un livello minimo di valutazione dello stress lavoro-correlato, derogabile solo in melius a favore del lavoratore. Le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla legge tenendo conto anche della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno della Commissione consulti-

va. Nel documento si chiarisce innanzitutto che il datore di lavoro deve procedere alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato prendendo in esame non singoli ma omogenei gruppi di lavoratori che risultino esposti a rischi dello stesso tipo in base alla effettiva organizzazione aziendale (ad esempio i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, ecc.). Il modello si articola in due fasi progressive: una fase necessaria di valutazione preliminare e l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa si rivelino inefficaci.

La prima fase consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili afferenti a fattori di contesto o di contenuto

del lavoro ovvero a fattori quali gli indici infortunistici; le assenze per malattia; il turnover; l'entità dei procedimenti e delle sanzioni; le segnalazioni del medico competente. Tale attività viene fatta attraverso liste di controllo gestite direttamente dal datore di lavoro, con il supporto dei suoi ausiliari. Nel caso in cui da tale valutazione non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere misure correttive, il datore di lavoro deve tenerne conto nel documento di valutazione del rischio e prevedere un piano di monitoraggio. Nel caso in cui, invece, emergano elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro deve procedere alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi. Quando l'attuazione dei suddetti interventi correttivi risulti inefficace e il rischio continui a permanere, allora il datore di lavoro dovrà procedere alla fase di valutazione approfondita. Quest'ultima, a differenza della precedente, si basa sulla valutazione della percezione soggettiva delle condizioni di lavoro da parte dei lavoratori e richiede il ricorso a strumenti di indagine più approfonditi e adeguati quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, che consentano di capire la posizione dei lavoratori rispetto ai

quei fattori che prima sono stati valutati solo oggettivamente. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori; diversamente, nelle aziende fino a cinque lavoratori, è possibile una generale semplificazione di tale fase prevedendo direttamente l'utilizzo di semplici riunioni informali con i lavoratori interessati. Allo scopo di monitorare l'efficacia della metodologia indicata e anche per valutare la necessità di integrazioni alla medesima, la Commissione si è riservata di svolgere un monitoraggio dell'attività effettuata, nel corso dei ventiquattro mesi dalla adozione del provvedimento. Si può dunque senz'altro affermare che tali indicazioni, oltre a fornire chiarezza sul metodo di valutazione da adottare, determinano una migliore tutela della sicurezza dei lavoratori, perché consentono il superamento di quelle prassi non conformi o al di sotto dello standard minimo individuato nel documento.

Paola de Vita
Approfondimenti

Il testo della circolare del Ministero del lavoro 18 novembre 2010 è consultabile in Bollettino Adapt, 22 novembre 2010, n. 40.