www.adapt.it, 18 febbraio 2010

Formazione nel 2010: ecco le linee guida dell'Italia

di Eliana Bellezza e Lisa Rustico

Con la sottoscrizione dell'accordo sulla formazione tra governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, firmato ieri a Palazzo Chigi (vedi nella sezione Documentazione nazionale in questo Bollettino), si pongono le premesse per affrontare il 2010, un anno che secondo gli esperti sarà caratterizzato da una ripresa intermittente e duramente selettiva. A fronte della tenuta, nel 2009, del sistema di ammortizzatori sociali, per il 2010 servono risposte di maggiore rilancio e tutela sostanziale nel mercato del lavoro, per tutte le persone, a partire dai disoccupati, gli inoccupati, i lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi. La risposta dell'Italia non si è fatta attendere: "formazione" è la parola chiave.
Una formazione nuova, pensata in vista "dei fabbisogni professionali dei settori e delle imprese e tenendo conto della occupabilità e della inclusione sociale delle persone con particolare attenzione alle fasce deboli del mercato del lavoro". Una formazione che valorizza gli esiti degli apprendimenti, acquisiti anche in contesti non formali e informali, anche in assetto lavorativo e in ambiti produttivi. Il focus, dunque, è sulle competenze: ciò che una persona sa e sa fare. Una prospettiva che avvicina istruzione e formazione e mercato del lavoro nella logica del *placement*, cioè dell'incontro "dinamico e flessibile tra la domanda e l'offerta di lavoro". Le Linee guida promuovono una idea di formazione che sposa le indicazioni della Commissione europea e della sua agenzia per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) che incentivano gli investimenti nello sviluppo delle competenze per il mercato del lavoro nonostante la recessione, cosa che molti Stati membri della UE e le parti sociali non hanno smesso di fare nel 2009 (vedi nella sezione Studi e Ricerche in questo Bollettino, la Nota informativa del Cedefop, novembre 2009). Per realizzare concretamente questa idea di formazione, dinamica e moderna, sono centrali il rilancio e la valorizzazione del ruolo sussidiario delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, degli enti bilaterali ma anche delle agenzie per il lavoro e dei consulenti del lavoro quali "sensori" ideali in grado di indirizzare al meglio gli investimenti formativi: mirare ai soggetti che il mercato del lavoro più facilmente esclude, conoscere la domanda di competenze da parte dei tessuti produttivi sul territorio, monitorare lo svolgersi della formazione all'interno dei contesti lavorativi.
Sulla scorta di queste indicazioni e in linea anche con i più recenti rapporti alla Commissione europea (vedi nella sezione Documentazione comunitaria in questo Bollettino, *New skills for new jobs. Action now*), le Linee guida orientano, attraverso una sperimentazione nel corso del 2010, la spesa di circa 2,5 miliardi di euro destinati alla formazione.
Nel documento firmato ieri a Palazzo Chigi governo, Regioni, Province autonome e parti sociali condividono cinque ambiti di intervento, chiavi strategiche per un rilancio della formazione e una spinta all'occupabilità.
Innanzitutto una fotografia dei fabbisogni formativi del territorio e dei settori: l'attivazione di una unità operativa straordinaria presso il Ministero del lavoro per la raccolta dei fabbisogni di competenze e figure professionali. Sulla scorta del modello tedesco, anche in Italia sarà una rete di soggetti – Regioni, parti sociali, fondi interprofessionali, agenzie del lavoro – a concorrere, in una ottica di sussidiarietà e di ottimizzazione delle risorse, alla raccolta di informazioni sui mestieri e sulle competenze – descritte qualitativamente – che le imprese in Italia richiedono nel breve periodo, da integrare con le macro tendenze quantitative sul lungo termine.

La rilevazione dei fabbisogni fungerà da cartina tornasole per individuare i bacini di occupazione nascosta e per fornire ai soggetti interessati precise indicazioni circa le conoscenze, abilità e competenze che è necessario rendere visibili e promuovere per una qualificata occupabilità delle persone, come richiederanno i mercati del lavoro europei da qui al 2020 (vedi nella sezione Studi e Ricerche in questo Bollettino, la Nota informativa del Cedefop, febbraio 2010).
Il secondo punto condiviso dalle parti firmatarie riguarda l'impiego del metodo di apprendimento per "competenze". Questo significa abbandonare l'approccio disciplinare a favore di una nuova metodologia tesa a realizzare un sistema nazionale di competenze in grado di garantire ai cittadini una occupabilità basata sugli *skill* acquisiti nel proprio percorso, indipendentemente dalle modalità di apprendimento. In questa ottica il libretto formativo (ex art. 2 comma i) decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276) è riconosciuto, come era nelle intenzioni del legislatore, lo strumento di "registrazione partecipata" delle diverse esperienze di apprendimento dei lavoratori e delle competenze da essi comunque acquisite. Inoltre le informazioni sui fabbisogni di competenze, rilevati sul e dal territorio, saranno condivise con istituti tecnici e professionali, enti di formazione e associazioni di settore, al fine di orientare coerentemente l'offerta formativa anche nel medio e lungo periodo. Il rilancio del contratto di apprendistato, ideato nelle tre forme dallo stesso legislatore del 2003, e già invocato dal Piano giovani dei Ministri Sacconi e Gelmini (vedi nella sezione Documentazione nazionale in questo Bollettino, Italia 2020: piano di azione per l'occupabilità dei giovani), ha il medesimo obiettivo di coniugare formazione e lavoro per garantire un percorso di crescita professionale ai giovani apprendisti.
Il terzo punto condiviso nel documento riguarda l'ampliamento e la diversificazione delle azioni formative in favore degli inoccupati attraverso la promozione di tirocini di inserimento, corsi di istruzione e formazione tecnico superiore (IFTS), contratti di apprendistato, e, in generale, promuovendo l'apprendimento nella impresa.
Ma non solo ai giovani si rivolge il nuovo concetto di formazione. Il documento firmato ieri pone tra gli obiettivi da perseguire anche la valorizzazione di percorsi di formazione degli adulti in un'ottica di *lifelong learning*, ad esempio attraverso accordi di formazione-lavoro per il rientro anticipato dei cassaintegrati ma anche attraverso il rilancio del contratto di inserimento per gli over 50, oltre che per i giovani e per le donne. Una importante novità, ispirata al modello francese, è la possibilità di utilizzare le risorse dei fondi interprofessionali per la formazione continua per finanziare la formazione di lavoratori in mobilità nel corso del 2010 e per quelli in mobilità che vengano assunti nel 2010, con il vincolo che la azienda a cui il lavoratore apparteneva sia iscritta ai fondi interprofessionali. Inoltre, sulla scia dei *Centre et Points Information Conseil (PIC)* francesi, gli enti bilaterali e i servizi competenti al lavoro, pubblici e privati, autorizzati e accreditati, saranno chiamati a creare punti di informazione e orientamento a cui i lavoratori di tutte le età possano rivolgersi in vista del loro reinserimento nel mercato del lavoro. La formazione, tirocini compresi, sarà organizzata nei luoghi produttivi o in quelli che effettivamente li riproducano, anche valorizzando l'esperienza dei lavoratori inattivi che potranno impiegarsi come tutori in attività formative tecnico-professionali.
Dalla anticipazione dei fabbisogni di competenze alla loro valutazione e certificazione: l'obiettivo è rendere più trasparente, dinamico ed efficiente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, o la ricerca di eventuali attività formative coerenti con le necessità di lavoratori e imprese. A questo fine le parti firmatarie prevedono di sperimentare, nel corso del 2010, "un sistema di accreditamento su base regionale e secondo standard omogenei condivisi a livello nazionale di "valutatori/certificatori" valorizzando il ruolo delle parti sociali e dei loro organismi bilaterali".
Dall'Europa ci vengono i Principi e le Linee guida per la validazione dell'apprendimento (vedi nella sezione Documentazione comunitaria in questo Bollettino). Sta ai singoli Stati membri, e ora anche all'Italia, applicarli per un efficace riconoscimento e valorizzazione delle competenze di tutte le persone.
Peraltro le Linee guida prevedono di convergere nell'arco del primo semestre del 2011 a un "sistema nazionale di standard professionali", considerando anche l'ipotesi di rivedere il sistema di

accreditamento delle strutture formative nel rispetto degli ambiti del DM 166/2001. Si ricorda che nella passata legislatura il governo Prodi raggiunse una intesa per la definizione degli standard minimi del sistema di accreditamento delle strutture formative per la qualità dei servizi (vedi nella sezione Documentazione nazionale in questo Bollettino, l'intesa del 20 marzo 2008, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 18 del 23 gennaio 2009).
A questo proposito, qualche perplessità nel testo solleva invece il richiamo agli standard professionali nazionali, uno strumento a lungo dibattuto e su cui mai il nostro Paese è riuscito ad elaborare progetti adeguati e attendibili, anche perché spesso tale impostazione ha richiamato una visione pubblicistica della formazione lontana dalle reali esigenze del mercato del lavoro e delle relazioni industriali. Qui è opportuno sottolineare i risultati di una ricerca dell'OCSE in 22 Paesi sulle pratiche di validazione degli apprendimenti non formali e informali recentemente sintetizzati in un breve rapporto (vedi nella sezione Studi e Ricerche in questo Bollettino, *Recognition of Non Formal and Informal Learning*), che mostra come a livello internazionale sia solo relativamente omogeneo e condiviso il rifermento agli standard.
La sfida alla recessione dell'anno passato è stata lanciata: l'antidoto è chiaramente individuato nella formazione, intesa in senso moderno, come apprendimento continuo e per la occupabilità delle persone. Il nostro sistema ha deciso di affidarsi a strumenti flessibili e dinamici, in linea con le raccomandazioni europee e le migliori pratiche dei Paesi vicini e lontani. Solo la sperimentazione saprà presto svelare il valore – con bontà e criticità – delle idee.

Eliana Bellezza
Adapt *Reseach fellow*
Centro Studi Marco Biagi
Lisa Rustico
Adapt *Research fellow*
Assegnista di ricerca – Università di Modena e Reggio Emilia