



**Migliorare l'efficacia e l'efficienza
della formazione. Il contributo di For.Te.**

Roma, 19 marzo 2010

Pietro Gelardi – Vice Direttore

Obiettivi della ricerca

- Verificare il ruolo di For.Te. per il raggiungimento dei traguardi europei di *lifelong learning* (Lisbona e oltre)
- Orientare l'attività di For.Te. verso la maggiore qualità della formazione finanziata, migliorando l'efficienza e l'efficacia degli interventi

Tre Parti della ricerca

- Politiche europee di *lifelong learning* e l'apporto di For.Te.
- Punto di vista delle imprese e dei lavoratori
- Percorsi di integrazione fra i sistemi

PARTE PRIMA

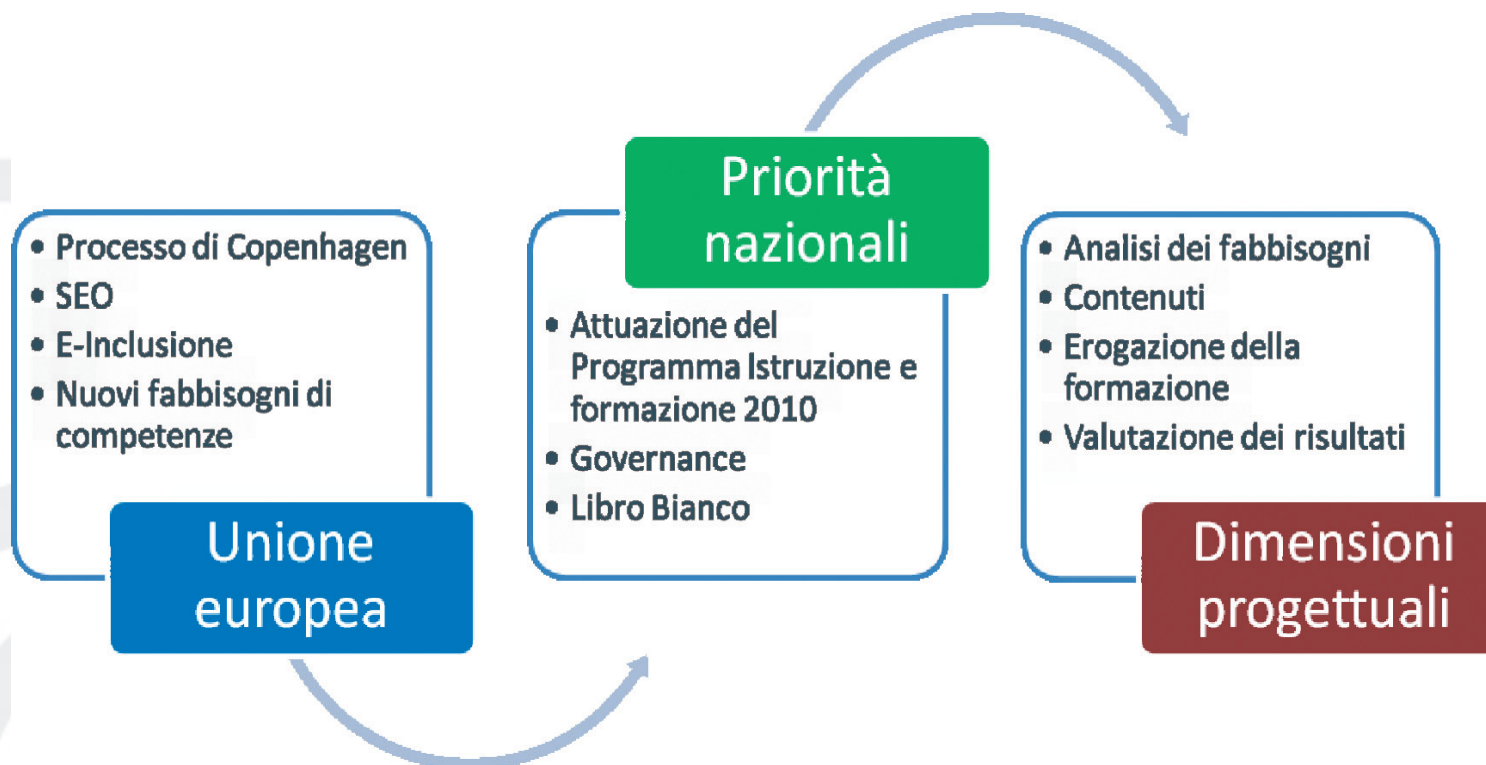
Le politiche europee di *lifelong learning* e l'apporto di For.Te.

- Il confronto con la strategia europea per l'occupazione, l'istruzione e la formazione permanente
- La sicurezza nei Piani formativi. Buone pratiche e proposte
- I Fondi paritetici e le esperienze in Europa

Strategia europea per l'occupazione, l'istruzione e la formazione permanente

- Il quadro di politiche europee *di lifelong learning*
- La Strategia europea per l'occupazione
- Lo sviluppo della società dell'informazione
- Le raccomandazioni sulla crisi globale
- Il quadro nazionale di politiche per la formazione

Schema di rilevazione delle buone pratiche



I temi delle buone pratiche

- Analisi dei fabbisogni nelle Pmi
- Analisi dei fabbisogni nei Piani aziendali, settoriali e territoriali
- Concertazione con le Parti sociali
- Bilancio di competenze
- Attenzione alle competenze emergenti
- Sviluppo delle competenze ICT
- Certificazione delle competenze
- Misure per le pari opportunità
- Misure per lo sviluppo di carriera
- Attività di orientamento
- Valutazione degli interventi

La sicurezza nei Piani formativi di For.Te.

Per il dlgs. n. 81/08 la formazione è:

un processo educativo con cui trasferire ai lavoratori (...) conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti.

Per il dlgs. n. 106/09 la formazione può essere finanziata *attraverso l'impiego dei Fondi interprofessionali.*

Da 61 Piani formativi selezionati sono state rilevate indicazioni e buone pratiche.

Buone pratiche e proposte di Ssl

- Lavoratori consapevoli dei “costi sociali degli infortuni sul lavoro”
- Partecipazione di lavoratori e loro rappresentanze
- Prevenzione come “valore della cultura aziendale”, fattore competitivo, veicolo di identità
- Uso corretto dei dispositivi di protezione individuale (Dpi)
- “Dialogo fattivo” con le Parti sociali, gli Organismi paritetici, gli Enti bilaterali

I Fondi paritetici e le esperienze in Europa

- Analisi di Fondi paritetici settoriali (Forco, Intergros e Opca -Transports) o generali (Fundacion Tripartita)
- Workshop con responsabili dei Fondi;
- Rilevazione di buone pratiche e indirizzi trasferibili.

Le buone pratiche dal confronto europeo

Forco e i Fondi francesi:

- realizzano “servizi di prossimità” nel territorio;
- sviluppano, con gli Organismi bilaterali, studi e analisi;
- elaborano cataloghi di offerta formativa.

Fundacion tripartita:

- svolge consulenza e assistenza a favore del territorio e delle Pmi.

Investors in people :

- certificazione delle imprese per Piani di formazione, secondo standard di qualità convenuti;
- certificazione delle competenze acquisite dai lavoratori, secondo un processo di valutazione codificata.

PARTE SECONDA

Il punto di vista delle imprese e dei lavoratori

E' stata condotta un' *indagine CATI* per rilevare il gradimento dei beneficiari.

Interessato un campione di:

- 319 imprese;
- 214 lavoratori.

Responsabili aziendali e lavoratori hanno partecipato a 4 focus group.

Giudizio sulla formazione dei dipendenti

| | |
|---------------|--------|
| Mediocre | 2,2% |
| Insufficiente | 1,4% |
| Buono | 80,2% |
| Eccellente | 16,2% |
| Totale | 100,0% |

Fonte: Elaborazioni GFK - Eurisko

La formazione per l'azienda

| | |
|------------------------------|--------|
| Di alto contenuto e utile | 61,6% |
| Di alto contenuto ma inutile | 1,1% |
| Generale ma utile | 36,5% |
| Generale ma poco utile | 0,4% |
| Inutile | 0,4% |
| Totale | 100,0% |

Fonte: Elaborazioni GFK - Eurisko

Impatti sull'organizzazione

| | |
|--|-------|
| Nessuno | 11,6% |
| Aumento della competitività | 41,9% |
| Miglioramento della qualità del prodotto/servizio | 64,6% |
| Miglioramento coesione interna | 41,2% |
| Contatto con i nuovi mercati | 10,1% |
| Incremento della rapidità decisionale | 26,0% |
| Miglioramento dei rapporti con clienti e fornitori | 40,1% |

Fonte: Elaborazioni GFK – Eurisko

La tabella deriva dall'elaborazione delle risposte ad un quesito a risposta multipla, pertanto la somma dei valori percentuali è superiore a 100

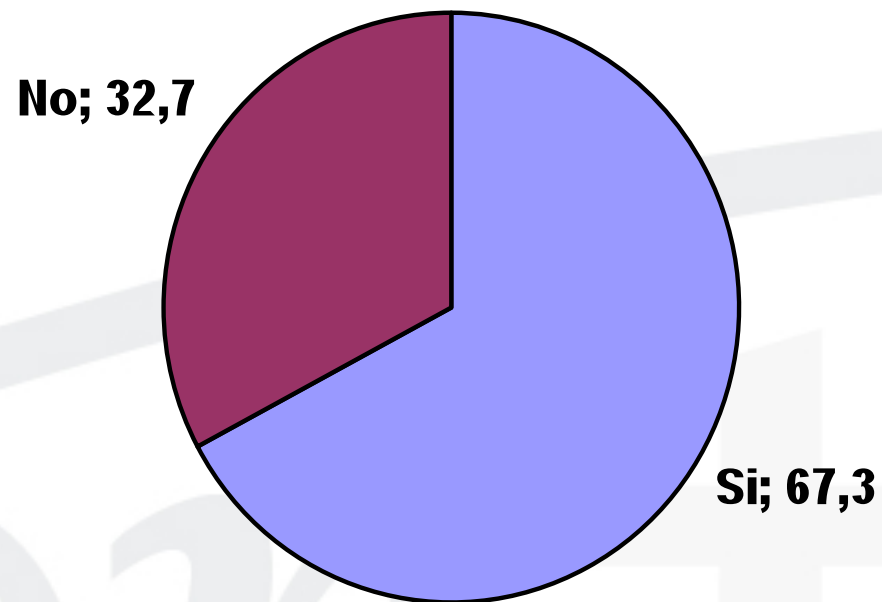
Impatti sul lavoro

| | |
|--|-------|
| Nessuno | 7,9% |
| Aumento della produttività del lavoro | 30,7% |
| Miglioramento della qualità del lavoro | 61,0% |
| Rafforzamento delle motivazioni | 49,1% |
| Ampliamento delle responsabilità interne | 22,4% |
| Aumento delle competenze dei lavoratori | 61,0% |
| Miglioramento delle capacità di management interno | 28,5% |
| Miglioramento dei rapporti con clienti e fornitori | 33,6% |

Fonte: Elaborazioni GFK – Eurisko

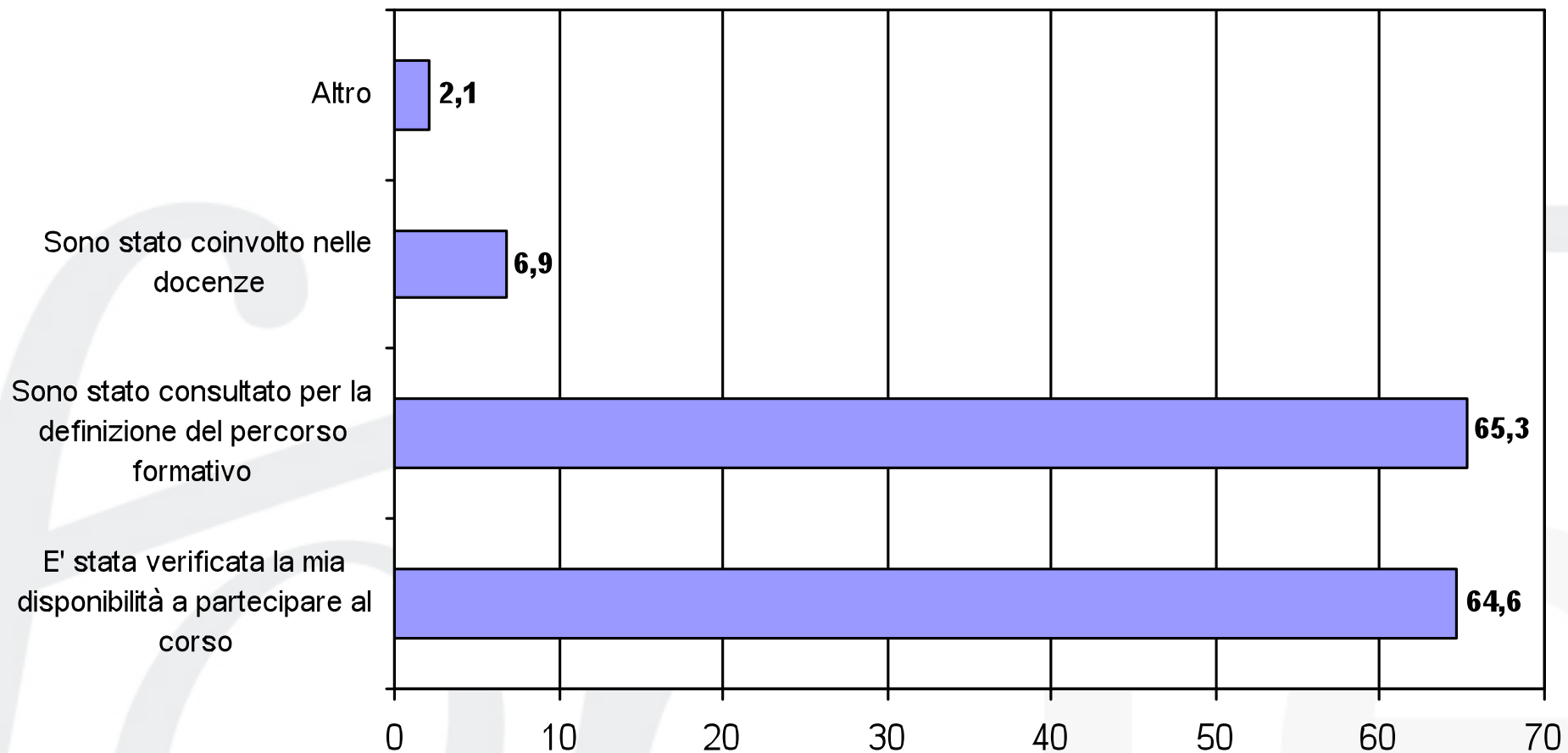
La tabella deriva dall'elaborazione delle risposte ad un quesito a risposta multipla, pertanto la somma dei valori percentuali è superiore a 100

Coinvolgimento dei lavoratori nel percorso formativo



Fonte: Elaborazioni GFK - Eurisko

Modalità di coinvolgimento



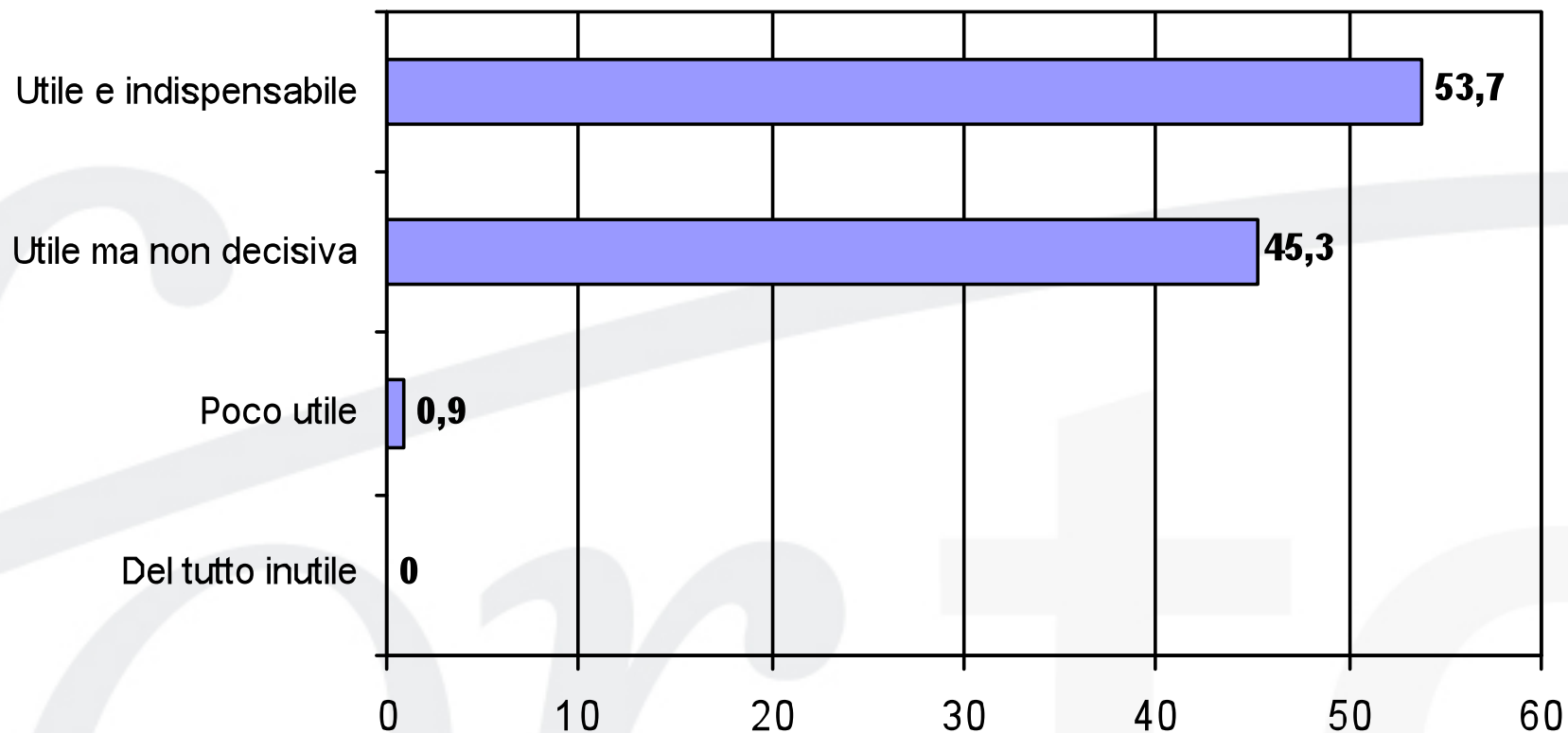
Fonte: Elaborazioni GFK - Eurisko

Giudizio dei lavoratori sulla formazione

| | |
|---------------|-------|
| Pessimo | 0% |
| Mediocre | 0% |
| Insufficiente | 0,9% |
| Buono | 72,5% |
| Eccellente | 26,6% |
| Totale | 100% |

Fonte: Elaborazioni GFK - Eurisko

Giudizio rispetto al lavoro in azienda



Fonte: Elaborazioni GFK - Eurisko

Aspettative ed esiti della formazione

| | |
|---|------|
| Ha aumentato le mie competenze /conoscenze | 77,1 |
| Ha migliorato la consapevolezza del mio ruolo | 14,8 |
| Ha migliorato le relazioni fra i colleghi | 18,6 |
| Ha incrementato la mia professionalità | 41,4 |
| Ha favorito l'aumento della produttività del mio lavoro | 10,0 |
| Ha rafforzato le mie motivazioni | 10,0 |
| Ha aumentato le mie responsabilità interne | 4,8 |

Fonte: Elaborazioni GFK – Eurisko

La tabella deriva dall'elaborazione delle risposte ad un quesito a risposta multipla, pertanto la somma dei valori percentuali è superiore a 100

PARTE TERZA

Percorsi di integrazione fra i sistemi di formazione continua

- Strumenti per gli interventi di formazione continua
- Accordo tripartito aprile 2007
- Accordi regionali
- Proposte di interventi integrati

Strumenti a sostegno degli interventi di formazione continua

- Programmi operativi regionali e Pon Fse 2007-2013
- Legge 236/93
- Legge 53/00

Accordo tripartito dell'aprile 2007

- Sistema nazionale di formazione continua “ordinato, non concorrenziale, integrato”
- Programmazione in coerenza con politiche concertate tra Regione e Parti sociali
- Referenti regionali dei Fondi interprofessionali
- Certificazione delle competenze concordata a livello nazionale
- Accreditamento dei soggetti con procedure condivise

Accordi regionali

- Campania
- Toscana
- Veneto
- Emilia-Romagna
- Lazio
- Liguria
- Umbria
- Marche

Indirizzi per un'integrazione possibile

- Programmazione concertata su target specifici
- Lettura dati e monitoraggio comuni
- Cabina di regia per l'assistenza tecnica ai Fondi
- Compiti definiti per l'Osservatorio nazionale



**Migliorare l'efficacia e l'efficienza
della formazione. Il contributo di For.Te.**

Roma, 19 marzo 2010