



**GT VET**  
**Greening Technical VET – Sustainable Training Module for  
the European Steel Industry**



**Work Package 3**

**Analysis of VET Systems Reflecting Anticipated Future  
Requirements**

**National Report**

**D7.4.2**

**ITALY**

**Authors: Enrico Gibellieri, Andrea Tropeoli**

**Terni, November, 2011**

**IT**

## 1.0 Introduzione

Questo report fornisce una visione d'insieme del VET System italiano.

E' essenzialmente una versione ridotta della pubblicazione del CEDEFOP "Italia. Il sistema Istruzione Formazione in Europa. Rapporto Nazionale 2011".

L'anno di riferimento è il 2010 e questo costituisce la più aggiornata fonte di informazione.

La versione integrale di questo rapporto è disponibile su 'VET in Europe – Country Reports', <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx> e su altri siti istituzionali nazionali.

Questo report ha la seguente struttura. In primo luogo viene fornito il contesto generale, in termini di delineare il contesto politico e sociale e alcune caratteristiche rilevanti dal punto di vista demografico, vale a dire la dimensione della popolazione e il livello di istruzione conseguito.

Il rapporto esamina lo sviluppo della politica legata all'istruzione e formazione, descrivendo gli attuali obiettivi, i meccanismi e le priorità. Sarà inoltre fornita una breve visione d'insieme della storia dell'attuale sistema VET italiano, prima di procedere verso una descrizione del quadro legislativo e istituzionale VET, sia iniziale che continua. Saranno poi delineati i sistemi e le pratiche per la formazione iniziale (inclusa la formazione in apprendistato) a cui fa seguito la formazione continua, sia formale che informale, per gli adulti.

Il rapporto culmina in una discussione sui meccanismi usati per l'incontro tra offerta formativa e domanda del mercato del lavoro, sia in termini di sistemi utilizzati per anticipare i fabbisogni di competenze sia in termini di pratiche specifiche che fanno incontrare il sistema VET con i fabbisogni professionali identificati.

Nel capitolo 6 è inclusa una breve descrizione delle politiche nazionali sulle cosiddette "competenze verdi" e la loro influenza sul sistema VET come pure una descrizione dei principali risultati di workshop e interviste svoltesi presso le Acciaierie della ThyssenKrupp AST di Terni e presso l'IPSIA "Sandro Pertini" (partner associato nel progetto GT VET) sulle politiche e sulle attività formative

nell'ambito delle competenze "verdi", a livello di industria siderurgica e a livello di sistema scolastico e i loro possibili sviluppi.

## **2.0 Contesto generale**

### ***2.1 Contesto politico e socio-economico***

Il quadro di sviluppo economico-sociale di questi ultimi anni è fortemente condizionato dal perdurare di una grave crisi economica. La crisi rappresenta però anche l'opportunità per uscire da forti recessioni grazie al sostegno di risorse umane competenti e imprese innovative non solo dal punto di vista tecnologico, che sappiano anticipare i propri fabbisogni professionali e valorizzare il talento dei lavoratori.

In materia di formazione professionale occorre senz'altro fare riferimento a due elementi chiave: i parametri definiti dalla strategia di Lisbona che consentono di rilevare il posizionamento dell'Italia in relazione alla media europea e agli altri stati membri, e gli scenari sul futuro dell'occupazione e delle competenze richieste e offerte che si stanno delineando a livello europeo.

Riguardo al primo punto, si constata come l'Italia si trovi ben al di sotto della media europea e lontana dagli Stati membri più grandi per la maggior parte dei benchmark da raggiungere, in particolare per quanto riguarda la partecipazione ad attività di istruzione e formazione lungo tutto l'arco della vita, nel quale l'Italia registra una partecipazione pari al 6,2% a fronte di una media europea del 9,6% e di Stati membri "grandi" con punte dal 26,6% (Regno Unito), al 10,4% (Spagna), al 7,5% (Germania e Francia) e in rapporto a un obiettivo europeo che al 2010 era pari al 12,5%.

Un altro parametro di interesse è quello relativo ai drop-out nel quale, anche in questo caso, l'Italia registra un valore pari al 19,3% a fronte di una media europea al 14,8% e degli Stati membri "grandi" con situazioni decisamente migliori (Germania Francia e Regno Unito intorno al 13%). L'obiettivo europeo al 2010 era in questo caso del 10%.

Nella programmazione europea successiva, dal 2010 al 2020, sono stati ridefiniti obiettivi strategici e target, anche nell'ottica di una maggiore cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione.

I quattro obiettivi strategici sono:

- Fare in modo che l'istruzione e la formazione lungo l'arco della vita e la mobilità divengano una realtà.
- Migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione.
- Promuovere l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva.
- Incoraggiare la creatività e l'innovazione, ivi compreso lo spirito imprenditoriale, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione.

## **2.2 Popolazione e Demografia**

I nuovi target affermano che entro il 2020:

- almeno il 15% degli adulti dovrà partecipare ad attività di istruzione e di formazione lungo l'arco della vita;
- la percentuale di quindicenni aventi insufficienti competenze in lettura, matematica e scienze dovrà scendere sotto il livello del 15%;
- la percentuale di persone tra i 30 e i 34 anni diplomate dovrà essere pari almeno al 40%;
- la dispersione scolastica e formativa dovrà essere inferiore al 10%.

Per quanto riguarda il secondo fattore, gli scenari sul futuro dell'occupazione e delle competenze richieste, occorrerà tenere conto della Comunicazione della Commissione Europea "*Nuove competenze per nuovi lavori*" che alla luce delle previsioni sull'evoluzione dell'occupazione e sui fabbisogni di competenze in Europa stimati da Cedefop fino al 2020, suggerisce agli Stati membri una strategia centrata sulla capacità di riorientare l'offerta di istruzione e formazione alla domanda delle imprese e ai fabbisogni professionali richiesti dal sistema produttivo.

Una visione coerente con i principi e gli indirizzi sostenuti dal Libro Bianco del Ministro del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali sul futuro del modello sociale.

Tre sono le principali tendenze della domanda di lavoro al 2020:

- 1) i due terzi dell'occupazione europea si concentreranno nel settore terziario;

2) quasi tutta l'occupazione aggiuntiva e una forte componente di quella sostitutiva saranno caratterizzate da lavori ad alta intensità di conoscenza e competenze tecniche;

3) cresceranno i livelli di istruzione/formazione e competenze richiesti in tutti i tipi di lavoro, anche nelle occupazioni elementari.

Nel 2020, l'economia europea domanderà il 31,5 % di occupati con alti livelli di istruzione e qualificazione, il 50% con livelli intermedi mentre i posti di lavoro per i soggetti con bassi livelli di qualificazione crolleranno dal 33 % del 1996 al 18,5 %.

In questo scenario generale si osserva come la rivoluzione digitale abbia sostituito molti impieghi di routine, nel settore industriale come in quello terziario, influenzando la creazione di nuovi modi di lavorare.

Le economie sviluppate enfatizzano e investono in qualità ed innovazione e richiedono competenze forti, ampie e specifiche nello stesso tempo. In sintesi, i livelli di qualificazione sono cresciuti e cresceranno ulteriormente. La previsione per il 2020 è che le forze di lavoro europee saranno molto qualificate; il 32% avrà livelli di istruzione terziaria, il 48,5% livelli intermedi e solo il 19,5% bassi livelli di formazione.

Mentre sul lato delle previsioni sulla domanda di lavoro e i fabbisogni di competenze in Italia riflettono la tendenza media Europea, i dati a disposizione sull'offerta di lavoro e sulla popolazione denotano tendenze preoccupanti se confrontate con la media europea e con i paesi più vicini all'Italia.

Le proiezioni al 2020 denotano infatti che l'Italia sarà il Paese (con il Portogallo) con il peso più alto di lavoratori con bassi livelli di qualificazione (37,1% contro la media UE del 19,5%), avrà un relativo allineamento alla media europea sui livelli intermedi (45,4% contro il 48,5% dell'UE), e avrà una carenza fortissima di forze di lavoro altamente qualificate (17,5% contro il 32% dell'UE).

In sintesi, l'Italia potrebbe trovarsi in una situazione di grave deficit professionale, con carenza di profili tecnici e specialistici in molti campi, compromettendo le dinamiche di sviluppo e la propria capacità competitiva.

### **2.3 Indicatori economici e del Mercato del Lavoro**

In questo contesto, l'integrazione tra formazione e lavoro appare la chiave per realizzare da un lato il diritto all'apprendimento continuo e dall'altro la

competitività necessaria per operare in un contesto nazionale e internazionale sempre più complesso.

Le imprese si pongono dunque come il contesto privilegiato di sviluppo delle professionalità ma anche il luogo naturale dell'apprendimento di un patrimonio di saperi taciti ed espliciti, tecnici e relazionali che ne qualificano in senso stretto il valore produttivo e al contempo il potenziale educativo e culturale per le persone che vi operano.

Emerge dunque la necessità di riscoprire e ottimizzare la valenza educativa e culturale del lavoro, contesto dove si apprendono le soft skills (competenze trasversali, individuali, sociali e professionali) che saranno le più rilevanti in vista dei futuri mercati del lavoro, perché utili a coprire le figure professionali nella società della conoscenza. Competenze che, se aggiornate e potenziate, costituiscono anche il bagaglio di conoscenze e abilità che nel welfare delle opportunità rappresenta la vera tutela del lavoratore nei mercati del lavoro. Le economie forti pongono sempre più l'accento sull'aspetto della qualità e innovazione, richiedendo ai lavoratori competenze strutturate, ampie e specifiche allo stesso tempo.

Maggiore attenzione alla domanda di formazione espressa dalle persone e dalle imprese è il punto verso cui indirizzare il nuovo sistema formativo e verso cui costruire, coerentemente con la strategia europea, un vero modello di apprendimento lungo l'intero ciclo di vita, integrato con politiche attive del lavoro alle quali possono partecipare tutti i luoghi formativi disponibili, fissando regole chiare di riconoscimenti di questi importanti contesti non formali e informali, incluse le imprese.

E' indispensabile dunque innovare il modo di fare formazione individuando beneficiari e finalità che non possono negare gli evidenti disequilibri tra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro. L'attenzione dunque è da spostare da fattori di input a risultati delle esperienze di apprendimento, comunque siano realizzate.

Ribaltando la prospettiva che confina l'apprendimento nelle aule (scolastiche, universitarie o della formazione continua dei lavoratori) è l'impresa il luogo ideale per lo sviluppo della professionalità della persona, in armonia con il principio di sussidiarietà.

Risulta a questo punto improcrastinabile la messa a punto di coerenti e duraturi strumenti di monitoraggio e valutazione degli esiti dell'apprendimento anche non-formale e informale, da certificare secondo la logica dell'occupabilità e della adattabilità. L'impresa deve verificare i risultati dell'apprendimento non-formale e informale acquisiti dalla persona.

La programmazione dell'offerta formativa non deve più rispondere a rigide logiche di offerta bensì alla domanda (Learner centred perspective) e al suo incontro con i fabbisogni del mercato del lavoro.

Tecniche di anticipazione e previsione dei fabbisogni professionali vanno potenziate per aumentare la corrispondenza (matching) tra richieste del lavoro e offerta dei sistemi di istruzione ma anche per prevenire e ridurre gli squilibri (imbalance) tra percorsi formativi e carriere professionali. Sono necessari interventi nel campo dell'orientamento, individuando e formando nuove figure di docenti e tutori.

## **2.4 Livello di istruzione della popolazione**

Istruzione e benessere vanno di pari passo ma l'Italia, nonostante i miglioramenti conseguiti nell'ultimo decennio, non è ancora in grado di offrire a tutti i giovani la possibilità di un'istruzione adeguata.

Il ritardo rispetto alla media europea e il fortissimo divario territoriale si riscontrano in tutti gli indicatori che rispecchiano istruzione, formazione continua e livelli di competenze. Ad esempio la quota di persone di 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario è del 20,3% in Italia a fronte del 34,6% dell'Unione europea a 27 paesi.

Il livello di istruzione e competenze che i giovani riescono a raggiungere dipende in larga misura dall'estrazione sociale, dal contesto socio-economico e dal territorio. Il divario nelle competenze di italiano e matematica tra gli studenti dei licei e quelli degli istituti professionali è ampio e non semplicemente giustificabile con il diverso indirizzo formativo degli istituti; a questo si aggiunge la qualità del sistema educativo, che è profondamente diversa tra Nord e Sud. La famiglia inoltre influenza fortemente i risultati, tanto che i figli di genitori con al massimo la scuola dell'obbligo hanno un tasso di abbandono scolastico del 27,7%, che si riduce al 2,9% tra i figli di genitori con almeno la laurea.

Il percorso formativo è finalizzato a raggiungere e mantenere conoscenze e competenze adeguate per aumentare l'occupabilità (employability) delle persone, favorire lo sviluppo e realizzare stili di vita adeguati alla società complessa in cui viviamo.

In questa prospettiva, il percorso formativo non si limita all'istruzione formale, ma è un processo continuo che inizia prima della scuola dell'obbligo, con gli

stimoli ricevuti in famiglia fin dalla più tenera età e con la scuola dell'infanzia, e si estende oltre la scuola secondaria o l'università con la formazione continua e, più in generale, con le attività di partecipazione culturale.

Rispetto a questo percorso formativo, tra il 2004 e il 2011 la situazione è migliorata per quasi tutti gli indicatori considerati, ma l'Italia non è riuscita a superare il divario con il resto d'Europa. Restano comunque molte criticità. In primo luogo, a causa della crisi economica che ha colpito più duramente i giovani, è aumentata la quota di Neet, ossia di giovani 15-29enni che non lavorano e non studiano (dal 19,5% del 2009 al 22,7% del 2011).

Inoltre è in netta diminuzione la partecipazione culturale delle persone; dopo un periodo di stagnazione, nel 2012 l'indicatore presenta un decremento molto marcato, passando al 32,8% dal 37,1% del 2011.

Sono ancora ampie le differenze territoriali: nel 2011 la quota di persone di 25-64 anni con almeno il diploma superiore è pari al 59% al Nord e al 48,7% nel Mezzogiorno, mentre i giovani che non lavorano e non studiano (Neet) sono il 31,9% nel Mezzogiorno, ovvero il doppio della quota relativa al Nord (15,4%). Un miglioramento del livello d'istruzione e del livello di competenze che intervenga a ridurre le disuguaglianze territoriali e sociali e garantisca maggiori opportunità ai giovani provenienti da contesti svantaggiati appare, dunque, una priorità nel nostro Paese.

### **3.0 Sviluppo delle politiche VET – Obiettivi, Strutture, Meccanismi e Priorità**

#### ***3.1 Obiettivi e Priorità delle Aree di Sviluppo delle Politiche Nazionali del Sistema Istruzione Formazione***

##### ***3.1.1 La Strategia Lifelong Learning: sviluppi e priorità del sistema VET***

#### **RIFORMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DEL SISTEMA DI FORMAZIONE**

L'organizzazione degli istituti tecnici e di formazione professionale sono sotto riforma, in linea con il piano di implementazione della legge n.133/2008. Le bozze dei regolamenti più rilevanti sono al momento in corso di approvazione



attraverso procedure e dibattiti all'interno della conferenza Stato-Regioni. Secondo le bozze di regolamento, gli studi negli istituti tecnici saranno riferiti a 2 settori: settore economico, diviso in due ambiti, e settore tecnologico, strutturato in 9 ambiti.

Gli studi negli istituti di formazione professionale faranno riferimento a 2 settori: settore servizi e quello relative a industria e artigianato.

I corsi avranno una durata di 5 anni e rilasceranno diploma di scuola superior (al momento, gli istituti di formazione rilasciano anche diploma di percorso triennale che costituiscono diploma di qualificazione professionale). La riforma sarà gradualmente implementata cominciando dall'anno scolastico 2010/2011.

## RIFORMA DELLA SCUOLA

Nel Piano di Azione per l'Occupazione Giovanile attraverso l'apprendimento e l'integrazione e l' (2009, finanziato nel 2011) un ruolo molto importante nel sistema del lifelong learning è dato alla cultura del lavoro e del business.

L'istruzione e il sistema di formazione sarà in grado di svolgere questo ruolo di fondamentale intermediazione se avrà successo nello spostare il suo obiettivo dalle procedure al risultato e, ancora più importante, ai beneficiari delle azioni, ai destinatari.

In linea con la nuove Iniziative di Europa 2020 (New Skills for new jobs and Youth on the Move), i percorsi di apprendimento e formazione immaginati dal sistema educativo saranno creati su misura per i bisogni individuali attraverso la progettazione di piani di studio personalizzati, rafforzando la loro integrazione con il mercato del lavoro, aumentando la trasparenza e la mobilità delle qualifiche, aumentando il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale rendendo capaci i giovani di acquisire abilità realmente spendibili e educandoli a usare il loro senso critico nel loro approccio alla realtà che li circonda.

Per unire insieme ogni esperienza individuale di formazione – in classe, sul lavoro, durante l'apprendistato, sul posto di lavoro – il Libretto formativo del Cittadino, introdotto dalla Legge Biagi e ancora usato solo su base di sperimentazione in alcune regioni italiane sarà uno strumento chiave.

Un nuovo Piano per la Scuola Digitale è stato anche lanciato nel 2010 per migliorare l'ambiente formative attraverso l'uso dell'ICT. Una delle più importanti innovazioni nel sistema educativo è il lancio della nuova ITS (Istruzione Tecnica Superiore).

In Italia una percentuale molto alta di giovani adulti non ha un diploma di secondo livello o un certificato di qualifica. Un'azione sistematica è inoltre prevista per incoraggiare il ritorno del più alto numero possibile di giovani

adulti verso l'apprendimento o la formazione aiutandoli a raggiungere un pieno inserimento nel mondo del lavoro.

### RIFORMA DELL'APPRENDISTATO

Il ruolo dell'apprendistato come percorso fondamentale che mette insieme VET e mercato del lavoro è stato potenziato dal nuovo Decreto Legislativo 28 luglio 2011<sup>1</sup>, che prevede l'apprendistato come contratto a tempo indeterminate.

### RIFORMA DELL'UNIVERSITA'

La nuova Riforma dell'Università (Legge 240 del 30 dicembre 2010) renderà le università più autonome e più responsabili. Questa riforma chiave nel sistema di governance dell'università e nel suo finanziamento contribuirà a una migliore performance del sistema dell'alta istruzione.

I principi della riforma sono: un migliore management delle risorse umane (incluse carriere basate sui risultati e remunerazioni) e miglioramenti nei processi di reclutamento.

La partecipazione dei membri esterni nei Consigli di Amministrazione aumenterà anche l'efficienza, rafforzando i legami con il settore privato.

### RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

L'Accordo Stato-Regioni-Parti Sociali del 27 ottobre 2010 pone le basi per la riforma che deve migliorare il ruolo dell'Apprendistato come contratto di lavoro senza limiti finalizzato all'impiego e formazione dei giovani.

Il nuovo Apprendistato sarà uno dei principali strumenti per favorire l'accesso al mercato del lavoro, con la formazione garantita dalle Regioni o dai parti sociali o *Enti bilaterali*.

Nel gennaio 2011 il Piano di Azione per l'Occupabilità dei Giovani attraverso l'apprendimento e l'integrazione dell' è stato presentato alle Parti Sociali.

### MERCATO DEL LAVORO

Le misure adottate nel corso degli ultimi due anni includono le seguenti:

- semplificazione e riduzione dei vincoli sull'orario di lavoro in linea con la legislazione Europea;
- ripristino del lavoro "intermittente" e lavoro part-time flessibile;
- ripristino del lavoro in affitto e semplificazione del collocamento e dell'amministrazione;

---

<sup>1</sup> Link to the document: [http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/5298383A-C8DC-4CBC-85B5-47008A6A227A/0/NotaApprendistato\\_28luglio2011.pdf](http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/5298383A-C8DC-4CBC-85B5-47008A6A227A/0/NotaApprendistato_28luglio2011.pdf)

- piena reintroduzione dei contratti a tempo determinato;
- misure per gli enti bilaterali volte a svolgere un ruolo sussidiario al governo/alla regolamentazione del mercato del lavoro;
- requisiti obbligatori per coloro che ricevendo benefici da fondi pubblici devono dichiararsi immediatamente disponibili per il lavoro o la riqualificazione professionale;
- reintroduzione e miglioramento del sistema dei “voucher per l’impiego” per combattere il lavoro nero.

## DIBATTITI ATTUALI

Nel settembre 2009 il Ministro della Gioventù, Istruzione, Università e Ricerca e quello del Lavoro e delle Politiche Sociali, lanciano il Piano d’Azione per l’Occupazione dei Giovani attraverso l’apprendimento e l’integrazione al lavoro.

The Plan has been presented to Regions and Social Partners on June 2010 and is operational since January 2011. The priorities for full youth employability are:

1. Easing the transition from school to work;
2. Revitalizing technical-vocational teaching;
3. Revitalizing apprenticeship contracts;
4. Rethinking the use of training internships, work experience in the curriculum, health and safety education, pensions protection from school and university age;
5. Rethinking the role of university learning;
6. Opening up research doctorates to the economic system and labour market.

L’investimento totale sul sistema VET previsto dalla Riforma dell’Istruzione è pari a 4.3 miliardi di euro e è dedicato a rafforzare le competenze e migliorare la qualità nel sistema VET in ordine ad aumentare la partecipazione (in particolare quella femminile) nel mercato del lavoro, ridurre il numero degli abbandoni e limitare la disparità tra le regioni nella qualità dell’offerta formativa e dei prodotti formative.

## 4.0 VET in Tempi di Crisi

### 4.1 Il contesto

Alle imprese è affidato un ruolo chiave nell’ambito della Strategia di Lisbona.

Le linee di orientamento per le politiche per l'occupazione 2005-2008 indicavano la necessità di "aumentare e migliorare gli investimenti in capitale umano" (linea di orientamento n. 23 per l'occupazione) nel contesto di una più generale azione tesa ad "aumentare e migliorare gli investimenti nella ricerca e per lo sviluppo, segnatamente da parte delle imprese" (linea di orientamento microeconomica n. 7).

Come hanno risposto le imprese italiane a questa sfida? Quanto incide l'attuale crisi economica sugli investimenti delle imprese nel capitale umano e, in particolare, nell'offerta di attività formative professionali in ambito aziendale? Si tratta di quesiti importanti che rimangono tuttora in larga parte aperti. A tutt'oggi le basi di dati fornite dalle rilevazioni statistiche sull'istruzione e sulla formazione permanente e gli indicatori che consentono l'osservazione e la valutazione delle attività di istruzione e di formazione svolte sono ancora limitati. In Italia, i principali dati in materia derivano per quanto riguarda l'offerta di formazione professionale iniziale e continua organizzata e finanziata dalle imprese a beneficio dei propri dipendenti, dalla Continuing Vocational Training Survey (CVTS) e, per quanto riguarda la partecipazione della popolazione ad attività formative in generale, anche di tipo extra professionale, dalla Adult Educational Survey (AES). Entrambe le indagini sono tuttavia quinquennali e pertanto non si prestano meno ad effettuare il monitoraggio della dinamica di partecipazione alle attività di formazione professionale svolta dalle imprese.

Questo lavoro propone l'utilizzo in chiave congiunturale di alcuni dati acquisiti dall'ISTAT nell'ambito della Rilevazione sulle Forze di Lavoro (RFL). Questi dati offrono un'importante prospettiva congiunturale sulla partecipazione della popolazione attiva (occupati di età compresa tra i 15 e i 64 anni) ad attività formative aziendali.

La dinamica della partecipazione alle attività formative nell'ultimo quadriennio e le evidenze dell'attuale crisi. In Italia il coinvolgimento della popolazione in attività formative professionali nel 2008 rimane piuttosto ridotto rispetto alla media dei paesi europei ma con una sensibile accelerazione delle attività formative aziendali nel periodo 2005-2007.

Il 2008 ha registrato un aumento di 7 punti percentuali nella partecipazione alla formazione professionale aziendale rispetto al 2007, in leggera flessione rispetto all'incremento medio annuo di 12.3 punti percentuali registrato nel periodo 2005-2007.

Tuttavia, l'aumento registrato nel 2008 è in realtà la sintesi di due andamenti del tutto contrapposti: nella prima parte dell'anno si è registrato un aumento di oltre il 20 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente; tale

aumento è stato addirittura più sostenuto rispetto a quanto registrato negli ultimi anni. Nel secondo semestre 2008, invece, i corsi di formazione professionale organizzati dalle aziende hanno subito una forte contrazione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, facendo registrare per la prima volta dal 2005 una inversione di tendenza.

Il confronto tra i due semestri del 2008 è così stridente da suggerire l'esistenza di una relazione tra l'inversione di tendenza registrata nella partecipazione alle attività di formazione professionale nel corso del secondo semestre 2008 e la crisi economica mondiale. I dati evidenziano infatti come tale inversione di tendenza si sia di fatto realizzata nell'ultimo trimestre dell'anno, in sostanziale coincidenza con il manifestarsi degli effetti della crisi economica generale. Sembrerebbe dunque esistere un legame significativo tra il sistema della formazione professionale aziendale ed il ciclo economico. Il fenomeno merita attenzione se si considera la stretta correlazione esistente anche tra la formazione professionale aziendale e la crescita e solidità del capitale umano delle imprese.

I dati del primo semestre 2009 confermano tale preoccupazione, evidenziando una perdurante e quanto mai accentuata riduzione del 26% circa delle attività formative.

L'inversione di tendenza delle attività formative professionali aziendali che si è registrata ha riguardato in maniera differenziata i lavoratori. In particolare appare diverso l'impatto a seconda della ripartizione geografica, del livello di istruzione, del livello professionale e della dimensione di impresa.

Per quanto riguarda la ripartizione geografica, al forte incremento della formazione professionale aziendale che si è registrato nel primo semestre del 2008 ha contribuito in misura significativa l'accelerazione registrata nelle attività formative svolte al Sud, superior alla dinamica dell'incremento della formazione professionale registrata al Nord. L'inversione di tendenza manifestatasi nel secondo semestre ha gravato in egual misura al Nord ed al Sud, causando però nel Mezzogiorno la maggiore erosione dell'aumento delle attività formative avvenuto in precedenza, a causa del fatto che comunque la ripartizione meridionale, in termini assoluti, aveva partecipato in misura minore rispetto al Nord all'incremento delle attività formative.

Dal punto di vista del livello di istruzione, le rilevazioni della RFL registrano come la formazione professionale aziendale sia indirizzata soprattutto a soggetti con elevati livelli di specializzazione, che in larga parte corrispondono ai possessori dei più elevati livelli di istruzione. Anche l'incremento delle attività formative registrato nel primo semestre del 2008 si è rivolto in particolare ai lavoratori in possesso di titoli di studio elevati. Viceversa, la contrazione nella partecipazione, registrata nel secondo semestre dell'anno, ha

interessato inizialmente i lavoratori con titoli di studio medio-bassi, per poi espandersi nel 2009 anche a figure professionali maggiormente “strategiche”. Lo svilupparsi della crisi economica sembra avere indotto le aziende che erano inizialmente riuscite a mantenere inalterata l’intensità delle attività di formazione per i lavoratori con livelli di istruzione elevati, a ridurre anche i costi delle attività di formazione professionale destinate a questi ultimi. Il 2009 evidenzia infatti una riduzione delle attività formative per i lavoratori con titoli universitari che appare più accentuata nel susseguirsi dei trimestri.

All’incremento della formazione professionale aziendale registrato nel primo semestre 2008 hanno partecipato, anche se in differente misura, tutti i gruppi professionali. Di contro, l’inversione di tendenza registrata nel secondo semestre 2008 – pur dovuta principalmente all’inversione di tendenza nell’attività formativa rivolta alle professioni qualificate – sembra avere inciso maggiormente, in termini relativi, sui gruppi professionali meno qualificati, quali gli operai ed artigiani e il personale non qualificato.

Peraltro, nell’ultimo trimestre del 2008 l’inversione di tendenza è apparsa via via più generalizzata interessando anche le attività formative rivolte dalle imprese alle professioni intellettuali. Nel corso del 2009 la riduzione di investimenti in formazione ha riguardato anche le professioni impiegate, del commercio e dei servizi, meno coinvolte dalla contrazione registrata a fine 2008.

Per quanto riguarda la dimensione di impresa, l’incremento delle attività formative registrato nel primo semestre 2008 ha riguardato le imprese di ogni grandezza. All’andamento negativo del secondo semestre hanno invece contribuito prevalentemente le imprese di medie e grandi dimensioni.

Ciò potrebbe testimoniare come almeno una parte delle piccole e medie imprese siano consapevoli che l’obiettivo del mantenimento della posizione acquisita sul mercato in un contesto di rapidi mutamenti economici e sociali possa essere perseguito anche attraverso l’impegno, pur in un momento di congiuntura economica negativa, a mantenere il trend di crescita delle attività di aggiornamento professionale registrato negli ultimi anni.

Il protrarsi della crisi nel corso del 2009 ha fatto registrare anche nelle piccole e medie imprese la necessità di tagliare gli investimenti in formazione.

## Conclusioni

L’analisi dei risultati della RFL sembrerebbe indicare che le imprese hanno reagito alla crisi in modo “difensivo”, riducendo l’investimento in capitale umano.

Nel periodo iniziale della crisi, la riduzione degli investimenti in formazione ha colpito maggiormente le categorie più deboli perché meno qualificate

professionalmente e con livelli di istruzione più bassi; categorie, tra l'altro, più esposte ad interventi di riduzione del personale. Se da un lato questa politica può risultare logica rispetto agli interessi aziendali, dall'altra parte essa acuisce l'impatto sociale della congiuntura, e ciò solleva numerosi interrogativi, specie se per la formazione vengono utilizzate o sono comunque a disposizione risorse pubbliche specificamente stanziare per il sostegno della formazione e della crescita del capitale umano, anche in funzione anticiclica.

Anche la circostanza che il Sud abbia risentito in maniera maggiore del calo di investimento in formazione professionale da parte delle imprese evidenzia non solo la nota maggiore fragilità della struttura produttiva del Sud ma soprattutto la scarsa efficacia delle politiche per il sostegno dell'occupazione in quella parte del Paese.

La formazione professionale organizzata dalle imprese è apparsa molto reattiva rispetto all'andamento del quadro economico complessivo. La contrazione di investimenti in formazione sembra accompagnare tutto il periodo di crisi economica che il paese sta attraversando ed anzi con il passare dei mesi questo fenomeno tende ad assumere un aspetto sempre più marcato. Sembra dunque non esserci per il momento alcun segnale di utilizzo da parte del management aziendale della formazione professionale come strumento per gestire in termini "proattivi" e non solo "reattivi" la crisi in atto.

Eppure secondo molti studiosi la maggiore attenzione nella gestione delle risorse umane è il vero "fattore strategico" dell'impresa ed il successo in Italia della strategia europea per l'occupazione dipenderà in larga misura da una rapida e significativa ripresa degli investimenti in formazione da parte delle imprese.

Né andrebbe perso di vista l'effetto della formazione, e in particolare della formazione continua, per il singolo individuo, in termini di opportunità di miglioramento del proprio inquadramento professionale e di ricollocamento in caso di perdita del posto di lavoro.

## **5.0 Background storico, quadro legislativo e istituzionale**

1859

La storia dell'istruzione e formazione professionale in Italia ha origini lontane. Le prime norme risalgono al 1859, alla legge Casati, la quale, nel definire il primo assetto del sistema dell'istruzione in Italia, trasferì allo Stato l'impegno finanziario per l'istruzione professionale.

1928

Passano alla competenza del Ministero della Pubblica Istruzione i corsi per la formazione pratica dei lavoratori.

1938

Nascono accanto agli Istituti Tecnici e alle Scuole Tecniche gli Istituti Professionali, il cui avvio è però bloccato dallo scoppio della guerra.

1948

L'articolo 117 della Costituzione assegna alle Regioni le norme legislative in materia di "istruzione artigiana e professionale", e l'art. 118 delega alle stesse le relative funzioni amministrative.

1949

La Legge 264, che rimarrà sino agli anni Settanta il principale strumento normativo del sistema di formazione professionale, disciplina per la prima volta la materia dell'addestramento professionale e lo assegna al Ministero del Lavoro. La legge si rivolge ad un'utenza esclusivamente adulta; provvede sia alla riqualificazione professionale dei lavoratori disoccupati, sia a quella di manodopera già occupata di età non superiore ai 45 anni. L'organizzazione dei corsi di addestramento professionale viene assegnata sia alle amministrazioni pubbliche, in particolare attraverso grossi enti parastatali - INACLI (industria) e ENALC (commercio), e nel 1958 l'INIASA (artigianato) -, sia a enti, istituzioni, associazioni, centri di formazione di varia natura e matrice. Si sviluppa così quel groviglio di enti di formazione, molti dei quali collegati anche alle organizzazioni sindacali, che saranno in seguito uno dei maggiori ostacoli alla ricomposizione della formazione scolastica ed extrascolastica.

1951

Sono estesi ai giovani i corsi di addestramento professionale, ponendo le basi per lo sviluppo di quella formazione professionale iniziale che sarà destinata a divenire per molto tempo la parte più consistente dell'intero sistema di formazione professionale regionale.

1955

La Legge 25 istituisce ufficialmente l'apprendistato e integra l'addestramento pratico con un "insegnamento complementare", volto a "conferire



all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale". L'apertura verso i giovani e il configurarsi di una funzione suppletiva rispetto alla scuola obbligano il nascente sistema di formazione professionale a strutturarsi in corsi lunghi e articolati, con programmi di studio parzialmente mutuati dai curricula scolastici, anche se tale integrazione sarà destinata a fallire.

1957

Nasce la CEE: il trattato di Roma istituisce il Fondo Sociale Europeo (articolo 123) e formula "principi generali per l'attuazione di una politica comune di formazione professionale" finalizzata, tra l'altro, a favorire lo "sviluppo armonioso delle economie nazionali e del mercato comune". Il FSE, divenuto operativo nel 1960, giocherà un ruolo sempre più rilevante nello sviluppo della formazione professionale in Italia ( la sua conclusione è prevista per il 2006).

1962

L'istituzione della Scuola Media unica porta alla soppressione delle Scuole di Avviamento Professionale; gli Istituti Professionali prendono nuovo slancio, proseguendo quello sviluppo delineato e sostenuto dalla commissione Gonella (1947/49), che porterà alla graduale soppressione delle scuole tecniche.

1967

Gli Istituti Professionali di Stato hanno una sistemazione definitiva all'interno dell'istruzione secondaria superiore, e si collocano integralmente nella sfera di competenza del Ministero della Pubblica Istruzione.

1969

Viene modificato l'esame di maturità e viene resa quinquennale la durata della grandissima maggioranza degli Istituti Professionali; il biennio aggiuntivo alla qualifica triennale risulterà finalizzato più all'accesso all'università che all'approfondimento della preparazione professionale.

1972

Il D.P.R. n. 10 del 15 gennaio, emanato subito dopo la creazione delle Regioni, trasferisce le competenze ministeriali in materia di "istruzione artigiana e professionale" alle Regioni; si tratta del solo settore extrascolastico.

1973

Il DPR n. 478 del 30 giugno istituisce l'ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori), che diventerà operativo il 1° febbraio 1974.

1978

La legge 845 definisce, in modo più chiaro e articolato del DPR 10/72, le competenze regionali.

E' sancito definitivamente il dualismo fra "formazione professionale" regionale e "istruzione professionale" statale. Gli Istituti Professionali, cresciuti e consolidati nell'alveo della più generale istruzione statale, si schierarono risolutamente contro la propria regionalizzazione.

1998

Vent'anni dopo i provvedimenti Bassanini tentano nuovamente di passare gli istituti professionali alle Regioni, per rilanciare la gestione regionale di tutta l'istruzione professionale. Stessa opposizione, e alla fine, il trasferimento ha riguardato solo poche decine di Istituti Professionali, quelli privi di corsi quinquennali (Dlgs. n. 112 del 31 marzo 1998).

2001

L. Cost. n.3 del 2001 , riforma del Titolo V .Nonostante i precedenti inequivocabili segnali, il nuovo art. 117 ha riproposto, con la forza di una norma costituzionale, sia l'anomalo dualismo italiano fra "formazione" e "istruzione" professionale, sia la vexata quaestio della separazione dell'istruzione professionale dal resto dell'istruzione secondaria superiore. L'art. 117 distingue infatti a) l'"istruzione", sulla quale lo stato ha legislazione esclusiva in materia di "norme generali", "livelli essenziali delle prestazioni" e detta i "principi fondamentali" per la legislazione concorrente delle regioni, e b) l'"istruzione e formazione professionale" demandata alla legislazione regionale, pur rimanendo i "livelli essenziali delle prestazioni" di competenza esclusiva dello Stato anche in questo settore.

2003

Legge 53 di riforma della scuola. L'art. 2 assicura "a tutti il diritto all'istruzione e alla formazione per almeno dodici anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età; l'attuazione di tale diritto si realizza nel "sistema di istruzione", costituito dai licei e nel "sistema di istruzione e formazione professionale". Dal compimento del quindicesimo

anno di età i diplomi e le qualifiche si possono conseguire in alternanza scuola-lavoro o attraverso l'apprendistato.

Mentre i licei hanno durata quinquennale (due bienni + un quinto anno); nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale i percorsi possono essere triennali e quadriennali, i percorsi quadriennali danno accesso all'istruzione e formazione tecnica superiore e anche, previa frequenza di apposito corso annuale, all'esame di Stato e quindi all'Università. Il sistema assicura la possibilità di cambiare indirizzo all'interno del sistema dei licei, nonché di passare dai licei all'istruzione e formazione professionale, e viceversa.

### ***5.1 Quadro istituzionale per l'Istruzione e formazione iniziale***

Nella seduta della Conferenza Stato Regioni del 29 aprile 2010 è stato sottoscritto un Accordo tra il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, riguardante il primo anno di attuazione 2010-11 dei percorsi di istruzione e formazione professionale a norma dell'articolo 27, comma 2, del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

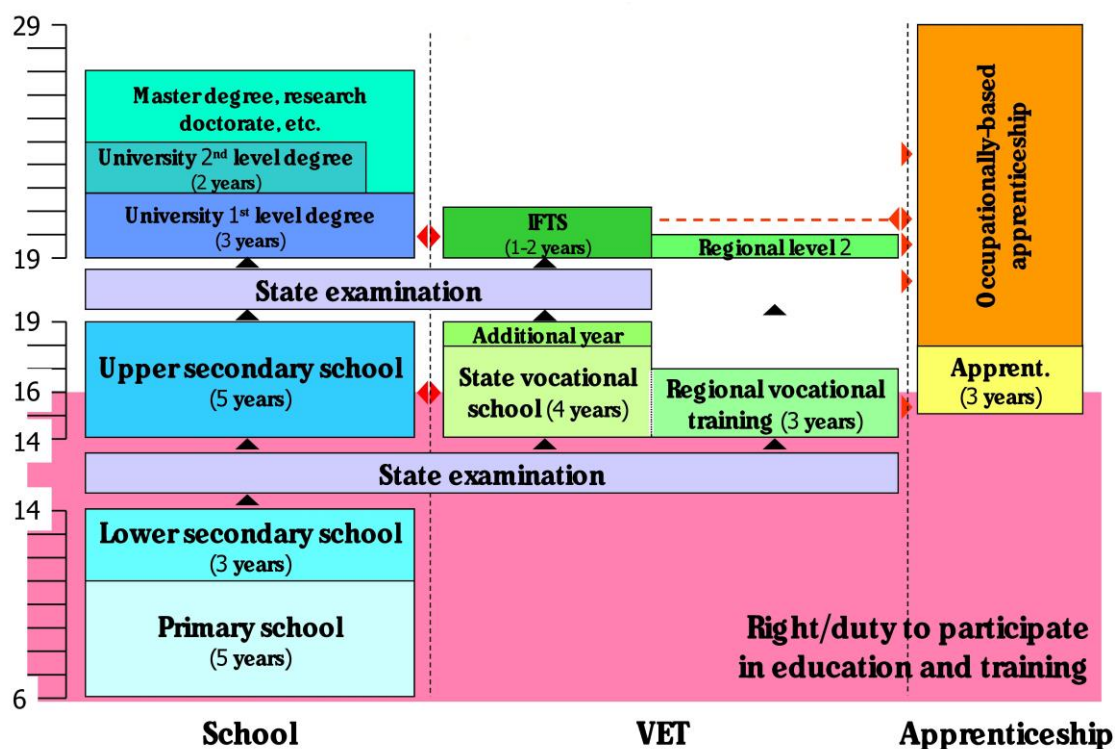
L'Accordo disciplina, nella fase di passaggio al nuovo ordinamento, i percorsi di qualifica e di diploma professionale e contiene 21 figure professionali di durata triennale e quadriennale.

Dal prossimo anno scolastico, dunque, prende avvio - accanto al riordino della scuola secondaria superiore (licei, istituti tecnici e istituti professionali) - anche il sistema di istruzione e formazione professionale (percorsi per il conseguimento di qualifiche di durata triennale e di diplomi di durata quadriennale). I livelli essenziali delle prestazioni di tali percorsi - che rientrano nella esclusiva competenza delle Regioni - sono definiti a livello nazionale. Nell'ambito del piano di lavoro previsto dall'Accordo saranno predisposte anche le linee guida (articolo 13, comma 1-quinquies, della legge n. 40/07) per realizzare organici raccordi tra i percorsi degli istituti professionali di Stato e i percorsi di istruzione e formazione professionale regionali finalizzati al conseguimento di qualifiche e diplomi professionali.

La seguente è una lista degli attori coinvolti secondo la loro funzione e livello istituzionale:

Ente	Ruolo
Ministero dell'educazione, Università e Ricerca (MIUR)	Definizione dei principi generali del sistema educazione-istruzione, università e politiche di ricerca.
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Definizione e garanzia del “livello essenziale dei servizi” per il sistema della formazione professionale.
Regioni e Province autonome	Esclusiva giurisdizione per la VET
Province e Comuni	Definizione di piani per l'implementazione delle strategie di formazione professionale quando delegate dalle Regioni.
Parti Sociali	Gestione e programmazione delle politiche attive dell'occupazione, specialmente nel sistema VET per quanto riguarda la formazione professionale. Attuatori di formazione professionale.

## 6.0 La Formazione e istruzione iniziale



### 6.1 Apprendistato

#### L'APPRENDISTATO nella "LEGGE BIAGI".

A modifica ulteriore delle vecchie norme e con un peso e un impatto ancora più forti di una riforma, alla fine del 2003 l'Italia ha assistito alla concretizzazione del pensiero e del lavoro di Marco Biagi. E' infatti con il nuovo Decreto Legislativo n. 276, del 10 settembre 2003, che il mondo del lavoro italiano ha assistito all'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge n. 30, del 14 febbraio 2003.

La nuova legge, conosciuta come "Legge Biagi", si sta perfezionando con l'approvazione, seppur lenta, dei decreti di attuazione relativi ai vari aspetti che la caratterizzano ed è già considerata il punto di partenza per la creazione di un nuovo sistema del lavoro, basato sulla concezione di fondo che vuole far corrispondere ai cambiamenti del passato in materia di normative un nuovo modo di intendere il lavoro, i rapporti tra imprese e lavoratori, le modalità di gestione, i tempi e le figure professionali, per poi aprire un varco verso gli

sviluppi futuri.

Il contratto di apprendistato<sup>2</sup> costituisce una voce ben precisa all'interno della riforma del lavoro basata sulla "Legge Biagi". Il nuovo contratto rinnova il vecchio sistema di integrazione che aveva collegato scuola, attività produttive, corsi di specializzazione e impiego.

Di seguito riportiamo in breve i cambiamenti introdotti, caratterizzanti il nuovo rilancio dell'apprendistato.

Il nuovo contratto viene definito secondo tre tipologie:

- contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il numero complessivo di apprendisti che ciascun datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Non è possibile l'assunzione di più di tre apprendisti da parte di un datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre.

Ecco il dettaglio dei requisiti per ciascun tipo di contratto.

a) Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Requisiti:

è possibile l'assunzione per giovani e adolescenti che abbiano compiuto i quindici anni di età;

la durata massima del contratto è fissata in 3 anni ed è determinata in base alla qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dai crediti professionali e dal bilancio delle competenze;

il contratto è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale;

il tempo dedicato alla formazione del giovane lavoratore, esterna o interna all'azienda, deve essere congruo al conseguimento della qualifica professionale, a norma di legge e secondo gli standard formativi minimi.

A disciplinare il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione sono stati definiti i seguenti principi:

---

<sup>2</sup> *Apprendistato e Contratto di Inserimento*, DL 10 settembre 2003, n. 276; in: Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 235 del 9 ottobre 2003, serie generale; Titolo VI, Capo I, artt. 47-53, pp. 24-26.

forma scritta del contratto;  
divieto di stabilire compensi di cottimo;  
possibilità da parte del datore di lavoro di recedere dal contratto e divieto, al contempo, per lo stesso di recedere in assenza di giusta causa o giustificato motivo.

Alle regioni viene rimessa la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, d'intesa con le istituzioni competenti e nel rispetto dei criteri e dei principi normativi vigenti.

Viene stabilito il riconoscimento della qualifica professionale sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso formativo, esterno e interno all'impresa; si procede alla registrazione, nel libretto formativo, della formazione effettuata e viene prevista la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

#### b) Il contratto di apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere utilizzato per tutti i settori di attività, con la finalità del conseguimento, da parte dell'apprendista, di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e dell'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Requisiti:

è possibile l'assunzione per soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, tranne che per i soggetti che abbiano già conseguito una qualifica professionale ai sensi della legge 53/2003, per i quali l'assunzione è possibile dal diciassettesimo anno di età;

la durata minima del contratto è fissata in 2 anni, la durata massima in 6 anni; vengono stabilite dagli enti e dalle organizzazioni preposte in base al tipo di qualificazione da conseguire;

il tempo dedicato alla formazione del giovane lavoratore, esterna o interna all'azienda, deve raggiungere almeno le 120 ore per anno.

A disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante sono stati definiti i seguenti principi, simili a quelli già riportati per la tipologia di contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione:

forma scritta del contratto;

divieto di stabilire compensi di cottimo;

possibilità da parte del datore di lavoro di recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato e divieto, al contempo, per lo stesso di recedere in assenza di giusta causa o giustificato motivo;

Il legame con il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-

dovere di istruzione e formazione è determinato dal fatto che è possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito delle due tipologie di contratto, sempre nei limiti minimo e massimo di 2 e 6 anni.

Viene anche qui stabilito il riconoscimento della qualifica professionale sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso formativo, esterno e interno all'impresa; si procede alla registrazione, nel libretto formativo, della formazione effettuata e viene prevista la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

c) Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Questo tipo di contratto di apprendistato può essere attivato per tutti i settori di attività, ai fini del conseguimento, da parte dell'apprendista, di un titolo di studio di livello secondario, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, e per la specializzazione tecnica superiore.

L'assunzione è possibile per soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, tranne che per i soggetti che abbiano già conseguito una qualifica professionale ai sensi della legge 53/2003, per i quali l'assunzione è possibile dal diciassettesimo anno di età.

Vengono demandate alle regioni la regolamentazione e la durata di questa tipologia di apprendistato per i soli profili relativi alla formazione.

Un punto di particolare interesse per il nuovo sistema del riconoscimento dei percorsi di formazione, ai quali il DL 276/2003 dedica un articolo a sé, riguarda i crediti formativi. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e formazione. La definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti viene rimandata alle intese e alle decisioni dei Ministeri competenti di concerto con le regioni e le province autonome, previste entro i dodici mesi successivi dall'entrata in vigore del decreto. In vista dell'armonizzazione delle diverse qualifiche professionali, il Ministero del Lavoro ha istituito il repertorio delle professioni disposto da un apposito organismo tecnico. Si rimanda all'articolo 53 del DL 276/2003 per le questioni inerenti gli incentivi economici e normativi e le disposizioni previdenziali. Per tutti gli aspetti normativi rimandiamo alle seguenti indicazioni di legge, in parte precedentemente citate:

- legge n. 30 del 14 febbraio 2003
- legge n. 53 del 28 marzo 2003 (crediti formativi, standard minimi formativi)



- art. 69 della legge n. 144 del 17 maggio 1999
- artt. 47-53 del DL 276 del 10 settembre 2003.

## **6.2 Le politiche nazionali sulle “competenze verdi”. Influenza sul Sistema Istruzione Formazione**

L'Italia non ha ancora reso disponibile una legislazione relative ai “green skills” (competenze “Verdi”).

Ovviamente, il settore della Green Economy fornisce formazione in relazione ai suoi temi, ma non esistono linee guida nazionali ufficiali per la implementazione delle abilità/competenze di carattere ambientale all'interno delle varie professionalità.

ISFOL, (l'Istituto per la Formazione dei Lavoratori, l'Istituto per la formazione dei lavoratori, ha nella propria organizzazione un'area di ricerca specificatamente chiamata “Progetto Ambiente”. Tale area è fornita con un sistema informatico (chiamato “Ifolamb”) sin dagli anni 80, quando apparve il nuovo paradigma scientifico e culturale.

“Progetto Ambiente” produce ricerche e formazione sull'ambiente rivolto a:

- identificare profili di competenze innovative per aree strategiche legate al concetto di società sostenibile;
- fornire metodologie formative innovative e modelli da utilizzare da parte di scuole e istituti di formazione;
- progettare percorsi formative di sistemici;
- valutazione dell'interesse del mercato del lavoro per la formazione sulle tematiche ambientali;
- costruzione di un data base sulla formazione e l'impiego per i settori connessi all'ambiente;

La tendenza generale è quella di inserire o aggiungere nei precedenti moduli formativi nuovi moduli sulle “competenze verdi” relative a competenze tecniche invece di progettare nuovi profili professionali “green skilled” che possono un valore aggiunto sistemico.

Al momento non risultano progettati moduli formativi totalmente nuovi, integrati con le nuove “competenze verdi” richieste.

### 6.3 WP3: Risultati dei workshop

TK AST ha fornito una definizione dei due profili professionali oggetto della ricerca.

- **Addetto alla manutenzione elettrica:** si occupa della distribuzione dell'energia elettrica agli impianti; pianifica azioni di manutenzione ordinaria ed attiva la squadra di manutenzione straordinaria, se necessario
- **Addetto alla manutenzione meccanica:** si occupa della funzionalità degli impianti; pianifica azioni di manutenzione ordinaria, identifica e risolve guasti e malfunzionamenti.

I compiti e i ruoli di questi profile professionali sono stati forniti dal management di TK AST nel corso dei workshop condotti negli ultimi mesi presso le acciaierie TK AST di Terni.

Secondo il management delle Risorse Umane, generalmente essi si occupano di:

- Servizio di emergenza agli impianti in blocco e riavvio dell'operatività degli stessi
- Pianificazione della manutenzione ordinaria (*ispezione periodica dei componenti*), manutenzione proattiva (*miglioramento continuo della produttività e della sicurezza*), manutenzione straordinaria (eventi strutturali spot, come ad esempio regolazioni degli impianti a nuovi standard)

Le politiche di reclutamento di TK AST prevedono che il personale qualificato venga fornito da agenzie di lavoro interinale, contraenti che lavorano nello stabilimento (in particolare addetti alla manutenzione meccanica: carpentieri, saldatori, meccanici ingrassatori)

Per il personale non qualificato, le fonti maggiori sono rappresentate dalle scuole tecniche e dalle università (specialmente per gli addetti alla manutenzione elettrica).

Per il personale qualificato sono richiesti diploma universitario e/o diploma di scuola superiore in ambito tecnico.

Negli ultimi tempi il mercato dell'istruzione e della formazione professionale ha iniziato ad offrire opportunità per seguire anche master o scuole professionali per l'attività di manutentore.

Gli addetti del settore ritengono che sia molto importante avere due o tre anni di esperienza pregressa per poter rivestire ruoli di responsabilità in questa tipologia di lavoro.

Relativamente alle abilità personali, i compiti e il ruolo di questi due profili rendono necessarie abilità di analisi, di ascolto, capacità di problem solving, competenze decisionali, gestione dello stress.

Molto apprezzata è anche la propensione all'auto-formazione e allo sviluppo di competenze personali.

In aggiunta a ciò, TK AST richiede una conoscenza personale degli impianti (6 mesi di training on the job), una formazione generale (p.es. regolamento CEI 11/27; manutenzione) e una buona competenza relativa al ciclo di produzione.

## FORMAZIONE

La formazione viene realizzata e gestita presso la Scuola di Formazione interna ad AST, un'organizzazione riconosciuta come agenzia formativa e qualificata per l'emissione di certificati e qualifiche.

Il training on the job viene realizzato a cura dei tecnici AST.

La formazione sulla sicurezza viene svolta da parte di agenzie formative esterne secondo le norme italiane sulla sicurezza.

La formazione include:

- Un corso di approfondimento di base sui principi fondamentali dell'elettrotecnica, della meccanica e dell'elettronica
- Corsi sull'operatività di impianti specifici (*p. es. pratiche operative*)
- Lezioni sulla sicurezza

## COMPETENZE AMBIENTALI E GREEN SKILLS: DEFINIZIONE E SVILUPPO FUTURO

TK AST fornisce una definizione di "green skills" che si basa sulla "consapevolezza che la manutenzione può impattare in maniera pesante sull'ambiente circostante".

Per il lavoro di manutenzione in un'acciaieria, il relativo "green skill" deve sviluppare e fare crescere la consapevolezza su come la manutenzione possa avere impatto sull'ambiente. Deve inoltre diffondere comportamenti favorevoli all'ambiente attraverso la conoscenza della differenza fra rifiuti standard e rifiuti speciali, dei relativi metodi di trattamento, delle modalità di stoccaggio e di smaltimento. Deve altresì diffondere consapevolezza sui sistemi di gestione dei rifiuti industriali e sulle pratiche di riduzione degli stessi.

Al momento a livello aziendale manca ancora una formazione specifica per gli operatori su legislazione di riferimento, regolamentazione, tipologie di rifiuti, classificazione e volume, impatto ambientale, stoccaggio e metodi di conservazione, tecniche di riduzione dei rifiuti.

to be aware of industrial waste disposal systems and waste reduction practices.

Non sono previste materie specifiche di questo tipo anche nella scuola secondaria e nei percorsi di apprendistato.

Vengono a volte promossi workshop pubblici su questi temi dalle scuole, ma non c'è chiara consapevolezza sulla necessità di includere le "green skills" nelle materie curricolari.

Per sviluppare le eco-competenze, i docenti suggeriscono di cominciare da una prospettiva culturale. Affermano che non ci sono risultati efficaci se i temi ambientali vengono trattati solo a partire da percorsi professionali.

L'approccio teorico non è utile. La via migliore è quella di insegnare alle persone a migliorare i propri comportamenti sul posto di lavoro e di mostrare loro quali siano le conseguenze di un comportamento sbagliato, sia per gli altri che per l'ambiente.

La strategia si basa sull'analisi dei comportamenti quotidiani sul posto di lavoro e sull'enfaticizzazione delle conseguenze che impattano sui colleghi, sull'azienda, sull'ambiente e così via.

E' utile anche analizzare la legislazione cogente relativa a temi ambientali ed identificare strumenti e procedure corrette.

Da un punto di vista metodologico, è più produttivo utilizzare approcci diversi in relazione ai diversi contesti coinvolti (p.es. lezioni interattive, focus group, simulazioni, ecc).

Alla base c'è la formazione continua per docenti e formatori.

Anche nel campo dell'apprendistato c'è una chiara necessità di sviluppare consapevolezza e di formare tutor aziendali, in quanto gli apprendisti normalmente seguono o imitano comportamenti errati con cui entrano in contatto.

La protezione ambientale e la responsabilità dei produttori di rifiuti sono e saranno la sfida e l'aspetto critico, nel prossimo futuro, per la sopravvivenza delle industrie.

Ci sono molte leve su cui fare forza per gettare le basi per uno sviluppo futuro, come ad esempio campagne di consapevolezza collettiva sulla protezione ambientale (gruppi di miglioramento, riconoscimenti), informazioni generali sui rifiuti prodotti dall'azienda e sulle tecniche di gestione, sulle aree di stoccaggio, la logistica, gli incentivi di comportamenti eco-compatibili.

Nell'attuale Contratto Collettivo Nazionale per la Metalmeccanica (CCNL) non si trovano riferimenti a pratiche formative sulle Green Skills (apprendistato), mentre ce ne sono per le tematiche relative alla Sicurezza e all'Igiene sul posto di lavoro,

ma nel catalogo formativo dell'apprendistato in Regione Umbria, le agenzie delle principali parti sociali hanno recentemente inserito un modulo formativo relativo alle competenze generali sulla legislazione ambientale e sulle procedure professionali per rendere il lavoro "sicuro per l'ambiente".

## PRINCIPALI RISULTATI RELATIVI ALLA RICHIESTA DI FORMAZIONE AZIENDALE (WP2) E MODULO FORMATIVO (WP4)

La protezione ambientale e la responsabilità di chi produce rifiuti sono e saranno sempre di più una sfida e un aspetto critico nel prossimo futuro per la sopravvivenza dell'industria.

Le leve che dovranno essere utilizzate per stabilire le basi del futuro sviluppo sono:

- Campagne collettive di sensibilizzazione sulla protezione ambientale (gruppi per il miglioramento, premi)
- Informazioni generali sulla produzione e gestione dei rifiuti da parte dell'azienda
- Localizzazione delle aree di smaltimento rifiuti al servizio delle zone di lavoro individuali
- Incentivi per i comportamenti eco-compatibili.

## 7.0 Educazione formale

### L'educazione permanente degli adulti

L'educazione permanente degli adulti (EDA) rappresenta l'insieme delle opportunità educative formali (istruzione e formazione certificata) e non formali (educazione artistica, fisico motoria, sanitaria, sociale, formazione nell'ambito della vita associativa) rivolte ai cittadini, sia italiani che stranieri, in età adulta.

L'EDA mira al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- favorire il rientro nel sistema formale di istruzione e formazione professionale

- favorire l'acquisizione di specifiche competenze connesse al lavoro ed alla vita sociale

L'attuazione del progetto EDA, nella sua componente formale, è affidata dal 1997 ai Centri Territoriali Permanenti per l'educazione degli adulti (Ctp) che, distribuiti sul territorio nazionale, accolgono la domanda di istruzione e formazione degli adulti, la valutano e predispongono le risposte adeguate attraverso un'attività di concertazione.

Con ogni iscritto viene infatti concordato, in via preventiva, il percorso di istruzione e formazione più appropriato, nonché i relativi tempi e modalità di frequenza (cosiddetto Patto formativo).

Presso tali centri i giovani che abbiano compiuto i 15 anni e gli adulti di qualsiasi età e condizione possono frequentare in modo gratuito o semi-gratuito sostanzialmente tre tipi di corsi:

- corsi previsti dall'ordinamento scolastico per conseguire il relativo titolo di studio
- percorsi individuali – anche integrati di formazione e istruzione - che rispondono ad una vasta gamma di fabbisogni conoscitivo-disciplinari (per es. informatica, lingue straniere, musica, etc.)
- corsi di integrazione linguistica e sociale per stranieri

L'offerta formativa, caratterizzata da modularità e flessibilità, varia, comunque, da centro a centro, in base al territorio e ai bisogni formativi espressi dalle diverse tipologie di utenza ed è erogata anche attraverso intese e collaborazioni con altri soggetti pubblici o privati che si occupano di formazione.

Al termine dei corsi è previsto il rilascio di titoli, certificazioni o attestazioni dei crediti formativi acquisiti.

### **Formazione continua**

Oltre alle attività di formazione cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo esiste un sistema nazionale di formazione continua regolato dalla legge 236/93. La legge prevede che il Ministero del Lavoro, le Regioni e le Province autonome possano finanziare attività destinate a:

- operatori/formatori dipendenti degli Enti di formazione (ex legge 40/78)
- lavoratori dipendenti da aziende beneficiarie dell'intervento straordinario di integrazione salariale

- lavoratori dipendenti da aziende che contribuiscono in misura non inferiore al 20% del costo delle attività
- soggetti privi di occupazione e iscritti alle liste di disoccupazione che hanno partecipato ad attività socialmente utili.

E' anche possibile, da parte delle imprese, finanziare percorsi di formazione individuale per singoli dipendenti (Circolari 37/98, 139/98 e 51/99).

A partire dal 1999 è stata anche introdotta la sperimentazione dei voucher formativi. Tali dispositivi sono finalizzati ad ampliare competenze e conoscenze a livello individuale anche non coincidenti con necessità aziendali.

Recentemente, l'art.118 della L. 388/2000 (come modificato dall'art. 48 della L.289/2002), ha previsto l'istituzione di Fondi paritetici interprofessionali nazionali, costituiti attraverso accordi interconfederali, stipulati tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, allo scopo di favorire lo sviluppo della formazione professionale continua.

## **8.0 Conclusioni**

Questo report ha fornito una visione d'insieme del Sistema Istruzione Formazione in Italia. Il contesto generale, in termini di delineare il contesto politico e sociale e in termini di alcune caratteristiche demografiche, vale a dire le dimensioni della popolazione e il livello di istruzione sono state discusse prima. Il rapporto poi esamina lo sviluppo delle politiche, descrivendo gli attuali obiettivi, meccanismi e priorità.

E' stata poi delineata una breve visione d'insieme della storia del Sistema Istruzione Formazione italiano fino ai nostri giorni, prima di una descrizione del quadro legislativo e istituzionale sia per la formazione iniziale che per quella continua.

Sono state poi delineati i sistemi e le pratiche per l'istruzione e formazione iniziale (inclusa la formazione in apprendistato) a poi per la formazione continua per adulti, sia formale che non-formale.

Il report termina in una discussione sui meccanismi usati per l'incontro tra offerta formativa e fabbisogni del mercato del lavoro, sia in termini di sistemi usati per anticipare i fabbisogni formativi e le specifiche pratiche, che sul far incontrare il sistema formativo con i fabbisogni formativi identificati.

#### REFERENCE:

Refernet (2010) *Italy: VET in Europe – Country Report 2010* (ReferNet Italy).

Available at: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>

#### USEFUL WEBSITES

Publications by the Ministry of Education: <http://www.istruzione.it>

Publications by the Ministry of Labour: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

Databases and thematic data series of the Italian Statistical Office (ISTAT):

<http://www.istat.it/Banche-dat/index.htm>; <http://demo.istat.it/>

Statistical data on vocational training by ISFOL: <http://www.isfol.it/>, path: → ricerche e progetti → sistemi formativi → sistema statistico della formazione professionale

Telematic archive of training locations by ISFOL: <http://www.isfol.it/>, path: → ricerche e progetti → sistemi formativi → archivio telematico delle sedi formative

Statistical data on higher technical education and training by ISFOL:

<http://www.isfol.it/>, path: → ricerche e progetti → sistemi formativi → sportello telematico → formazione superiore non universitaria

IFOLAMB, informatic system developed by ISFOL research area on Environmental issues, <http://www.ifolamb.isti.cnr.it/index.html> ;

Eurydice, the information network on education in Europe: <http://www.eurydice.org/>

<http://excelsior.unioncamere.net/> for consulting statistical data on VET, training needs and behaviours of enterprises regarding VET.

#### Website of ReferNet Project Italy:

[http://www.isfol.it/Istituto/Presidenza/Comunicazione\\_e\\_documentazione\\_istituzionale/Il\\_progetto\\_ReferNet/index.scm](http://www.isfol.it/Istituto/Presidenza/Comunicazione_e_documentazione_istituzionale/Il_progetto_ReferNet/index.scm)