

# APPROFONDIRE CON FOP

a cura di Orsola Fornara e Elena Viscusi



**LEGGENDO...**



## Citizens' views on lifelong learning in the 10 new Member States

Il rapporto del Cedefop, pubblicato a giugno 2008 nella serie Panorama n. 150, fornisce una dettagliata analisi dell'indagine Eurobarometro 2005 sugli atteggiamenti e le opinioni della cittadinanza verso l'apprendimento permanente nei 10 nuovi Stati membri. I risultati si allineano a quelli della precedente indagine 2003: i cittadini concordano ampiamente sull'importanza dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (per ragioni economiche e sociali), dell'auto-valutazione delle competenze e dei fabbisogni formativi, dei contesti dell'apprendimento, della motivazione e della partecipazione. Il rapporto discute anche il potenziale di futuri interventi politici e di misure mirate di lifelong learning. Si può scaricare integralmente la versione inglese da:

[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information\\_resources/Bookshop](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop)

## Contribution of collective bargaining to continuing vocational training

Per una panoramica europea sul contributo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva allo sviluppo delle politiche e iniziative per la formazione continua dall'inizio del processo di Copenaghen nel 2002 e alla luce degli obiettivi di Lisbona si può consultare questo recentissimo rapporto di ricerca di Mario Giaccone, pubblicato dal Cedefop e da Eurofound (su cui v. oltre, nella rubrica *Navigando...*). Sul sito è possibile leggere anche i rapporti nazionali dei 27 Stati membri e della Norvegia - nonché il questionario somministrato - sulla base dei quali è costruito lo studio complessivo.

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/index.htm>



## Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue

Pubblicato sul n. 255 di *Bref* (agosto 2008) questo articolo, di Isabelle Marion-Vernoux, Michel Théry, con Christèle Gauthier e Jean-Claude Sigot, illustra il DIF, ovvero "diritto individuale alla formazione", strumento che dal 2004 permette ai lavoratori a t.i. francesi di disporre di 20 ore di formazione l'anno, cumulabili su sei anni. Può essere utilizzato per la formazione di competenze svolta al di fuori dell'orario di lavoro. L'intento è quello di ridurre le disuguaglianze di accesso alla formazione continua e, anche se a tutt'oggi il DIF risulta poco utilizzato, sembra effettivamente aver facilitato la partecipazione dei lavoratori solitamente più lontani dalle iniziative formative, ovvero quelli con basse qualifiche e quelli delle piccole imprese. Il testo integrale è in francese sul sito:

<http://www.cereq.fr/pdf/b255.pdf>

## LEGGENDO...



### Dinamiche di intervento in un contesto open-learning

Il volume Isfol, a cura di Antonello Errigo, è uscito nel 2007 nella collana *Temi & Strumenti* ed è frutto dell'attività realizzata nell'ambito di una convenzione di assistenza tecnica tra Isfol e Regione Veneto (Programma operativo regionale Fse 2000-2006). Il lavoro, dopo una parte che descrive il ruolo della formazione nella realtà organizzativa e lavorativa e il contesto produttivo della regione, e un'altra dedicata alla normativa e alle fonti di finanziamento per la formazione continua in Italia, presenta gli interventi formativi realizzati in un contesto di open-learning (settore pubblico e privato, Università e progetti quadro al di fuori della formazione continua).

### La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua

A cura dell'Isfol (Franco Frigo, Pierluigi Richini e Silvia Vaccaro, *I libri del Fondo sociale europeo*, 2008) la ricerca descrive il processo di costruzione e i principali risultati degli interventi di formazione delle parti sociali finalizzati alla promozione del dialogo sociale e della formazione continua. La legislazione nazionale in materia di formazione continua ha infatti attribuito in questi ultimi anni alle parti sociali un ruolo fondamentale nella promozione e attuazione di interventi di formazione per i lavoratori. In particolare, alle associazioni di rappresentanza è stato assegnato da un lato, il compito di negoziare piani formativi aziendali, settoriali, territoriali e individuali e, dall'altro, quello di garantirne il finanziamento, la selezione e l'attuazione attraverso i Fondi paritetici interprofessionali.



### Il glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete

Pubblicato nel 2007 nella collana Isfol *I libri del Fondo sociale europeo*, il volume a cura di Vincenza Infante è il risultato di una ricerca svolta in collaborazione con la facoltà di Scienze della formazione dell'Università Roma Tre. Lo scopo era fornire uno strumento metodologico di supporto concettuale ed operativo all'implementazione del Sistema permanente di formazione online (*SPF online*), progetto che accompagna l'attuazione delle riforme del sistema integrato istruzione, formazione e lavoro, proponendo un'offerta di formazione continua per la qualificazione degli operatori basata sull'uso delle tecnologie informatiche. Si può scaricare da:

<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Eurolavoro/SezioneEuropaLavoro/DGPOF/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/LibriFSE/glossarioelearning>

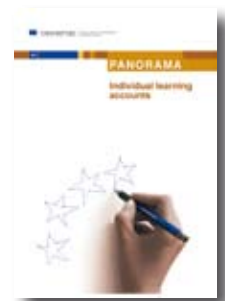
## LEGGENDO...

**Individual learning accounts**

La pubblicazione, uscita quest'anno nella serie Panorama n. 163, raccoglie i contributi dei partecipanti al seminario tenutosi al Cedefop il 31 gennaio 2008 dal titolo *Individual learning accounts: an incentive for financing continuing vocational education and training*. Dopo un'introduzione sull'evento e sul tema del finanziamento dell'istruzione e formazione professionale continua (CVET), vengono riportati alcuni casi studio che evidenziano tendenze e pratiche di valutazione nel campo del finanziamento della CVET. La sezione finale è dedicata agli approcci empirici e concettuali e identifica futuri sviluppi e sfide legati al tema.

Si può scaricare in inglese dal seguente indirizzo:

[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/527/5192\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/527/5192_en.pdf)

**Le politiche aziendali per l'age management. Materiali per un piano nazionale per l'invecchiamento attivo**

La monografia di Guadalupe Riccio e Alessandro Scassellati, uscita a marzo 2008 nella collana *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, fa il punto sulla permanenza di lavoratori e lavoratrici mature nel lavoro e identifica i percorsi intrapresi da parte delle imprese italiane per valorizzarne competenze e potenzialità e illustrarne il contributo positivo all'organizzazione e alla performance aziendale. L'invecchiamento infatti non interessa solo demografia, medicina o politica sociale, ma è un aspetto importante anche della politica economica e del lavoro, nel quale il ruolo delle imprese è fondamentale. Dall'indagine emergono più approcci efficaci all'age management, che condividono alcune dimensioni, per ognuna delle quali è possibile individuare esempi di buone pratiche: i risultati sono comunque migliori se si agisce su più dimensioni contemporaneamente.

comunque migliori se si agisce su più dimensioni contemporaneamente.

**Quand la formation continue... Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés**

Lo studio, pubblicato quest'anno e coordinato da Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux e Jean-Claude Sigot, dopo una sintetica presentazione del sistema francese di formazione continua, dei principali dispositivi utilizzati e un approfondimento sul DIF (v. sopra), tratta in particolare quattro temi: origine della formazione continua; accesso e ricorso alla formazione continua; organizzazione e modalità formative; il dopo-formazione. I risultati derivano da due indagini svolte in Francia sulla formazione continua e realizzate nel quadro europeo: l'indagine FC 2006 (*Adult Education Survey*) condotta presso tutte le persone comprese tra i 25-64 anni e l'indagine CVTS3 (*Continuing Vocational Training Survey*) sulle imprese. Una sintesi è disponibile su:

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)



NAVIGANDO...



### [www.elearningeuropa.info/learnovation](http://www.elearningeuropa.info/learnovation)

*Learnovation* è un'iniziativa della Direzione generale Istruzione e cultura della Commissione europea che, come la scritta esplicativa sotto il titolo del portale ci spiega, "promuove l'innovazione nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita". Finanziato nell'ambito del programma LLP, il portale è fonte di numerose informazioni. La navigazione è possibile anche in italiano (uno dei partner del progetto è Scierter, centro di ricerche con sede a Bologna) ed è facilitata dall'help a fondo pagina "come usare elearningeuropa.info?". Alcune sezioni sono accessibili previa registrazione (gratuita). Tra la documentazione disponibile, il primo report di attività del progetto, uscito a febbraio di quest'anno.

### [www.etui.org](http://www.etui.org)

Si è rinnovato il sito dello European Trade Union Institute, associazione no-profit sostenuta dall'Unione europea con sede a Bruxelles impegnata in: ricerche e monitoraggi sui temi del lavoro; promozione di attività e programmi di istruzione e formazione che rafforzino l'identità dei sindacati europei; azioni a sostegno della salute sul luogo di lavoro.

Tra i servizi accessibili dal sito, il catalogo online del centro documentazione (non tutti i documenti sono scaricabili) e la sezione dell'agenzia di formazione ETUI Education, che offre materiali di vario genere a supporto della formazione (tra cui la segnalazione di corsi e bandi per finanziare attività formative).



### [www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm)

EWCS sta per *European Working Condition Survey*: è un'indagine sulle condizioni di lavoro in Europa realizzata ogni cinque anni da Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, una delle prime agenzie sorte per supportare la Commissione europea sulle politiche di propria competenza, con sede a Dublino). Dal 1990 sono quattro le indagini pubblicate e scaricabili da internet. La quinta è in fase di preparazione. Tra i temi analizzati: gli orari e l'organizzazione del lavoro, le retribuzioni, i rischi per la salute, e da ultimo, ma non per importanza, l'accesso alla formazione.

## NAVIGANDO...



### [www.finanziamentiformazione.it](http://www.finanziamentiformazione.it)

È la pagina del portale sulla formazione continua realizzato dall'Isfol per il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, dedicata, nello specifico, ai finanziamenti alla formazione continua. Si tratta di un utile strumento per avere un quadro complessivo di come si finanzia la formazione continua in Italia e nelle Regioni. Particolarmente ricca la sezione sulla normativa di riferimento.

### [formazione.formez.it](http://formazione.formez.it)

È il canale tematico online dedicato alla formazione per la pubblica amministrazione del Formez, istituto italiano di formazione e assistenza tecnica per le pubbliche amministrazioni. Il sito si presenta con una home page articolata in varie sezioni: *In evidenza* è dedicata alle notizie, *Attività* descrive alcuni progetti Formez di formazione per la pubblica amministrazione, *ABC* dà accesso a una guida utile alla formazione della PA, *Documentazione* porta a schede di sintesi e documenti scaricabili, *Segnalati* raccoglie articoli e recensioni. Sempre dalla home page si può leggere l'interessante webmagazine mensile *Formazione & cambiamento*. Dal menu a sinistra *Focus* ci si sposta invece in aree tematiche dedicate ad argomenti che coincidono con altrettante attività del Formez: Adeguamento competenze, Biblioteche per la PA, eLearning, Osservatorio, Finanziamenti, Scuole per la PA, Comunità online, Integrazione dell'offerta formativa, Capitale formativo, Tirocini e stage, Informal.



### [www.istat.it/strumenti/rispondenti/indagini/formazione\\_personale](http://www.istat.it/strumenti/rispondenti/indagini/formazione_personale)

La pagina del sito Istat dedicata alla rilevazione sulla formazione continua in Italia. La rilevazione è realizzata con Isfol ed è fonte dei dati del Rapporto che pubblichiamo in questo numero di Fop: riguarda in particolare le attività di formazione iniziale e continua del personale delle imprese dell'industria e dei servizi con almeno 10 addetti dell'anno 2005. Il sito permette di leggere il questionario utilizzato e offre l'accesso diretto ai Regolamenti europei relativi alle statistiche sulla formazione nelle imprese.

## NAVIGANDO...

### [www.sspa.it](http://www.sspa.it)

La Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) è un'istituzione pubblica nata nel 1957 con il compito di formare funzionari e dirigenti dello Stato che svolge anche iniziative formative per altri enti, attività di ricerca e consulenza oltre a partecipare a vari organismi internazionali nel settore della formazione pubblica. Il sito mette a disposizione opportunità formative, i rapporti annuali sulla formazione nella pubblica amministrazione, informazioni su progetti di ricerca in corso e conclusi, materiali prodotti da amministrazioni pubbliche, associazioni ed enti, oltre che dalla scuola stessa, tra cui strumenti per la valutazione delle attività formative.





**TRADUCENDO...**

## Age management

Letteralmente *gestione dell'età*, il termine non è un'espressione pura della lingua inglese, ma è ormai utilizzato diffusamente in tutta Europa e adottato anche dalla comunità anglofona. L'age management è legata a diversi concetti, quali invecchiamento della popolazione, cambiamento demografico, invecchiamento attivo, ecc. e può essere considerata sotto tre diversi aspetti: individui, imprese e politiche del mercato del lavoro.

Dal punto di vista degli individui, si tratta di misure indirizzate a mantenere le persone attive e adattabili alle esigenze del mercato del lavoro, aggiornando capacità e comportamenti coerentemente con il crescere dell'età. È importante riconoscere che, rispetto alle persone, l'age management non riguarda solo chi lavora, ma anche chi, non lavorando, ha le potenzialità per ricominciare.

Dal punto di vista della gestione delle risorse umane, l'interesse dell'impresa normalmente deriva da una ristrutturazione, dallo sviluppo del mercato, da cambiamenti organizzativi, dalla pressione dei costi, dalle richieste dei consumatori. Misure specifiche di age management includono la sensibilizzazione di manager e impiegati/e, lo sviluppo di politiche favorevoli, la creazione di schemi per l'apprendimento intergenerazionale o lo sviluppo di temi legati alla salute ed alla sicurezza.

L'age management è anche parte delle politiche del lavoro e di altre iniziative tese ad affrontare il problema della popolazione che invecchia.

*Trovato su:*

TAEN, The Age and Employment Network:

<http://www.taen.org.uk/Publications/Defining%20Age%20Management.pdf>

European Commission, *A European Age management Network: the way forward?*, 2007, progetto manAGE – Build Your Corporate Age Management Strategy, programma Leonardo da Vinci:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/0706-got-agemanet.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/0706-got-agemanet.pdf)

## Knowledge management

Letteralmente *gestione della conoscenza*: in senso lato, il concetto si riferisce alla preservazione e condivisione della conoscenza ed è sviluppato sin dall'antichità con la diffusione di biblioteche e strumenti di comunicazione.

Oggi con knowledge management ci si riferisce allo sviluppo del ciclo della conoscenza all'interno di una comunità di pratica o d'apprendimento tramite strumenti della tecnologia digitale (*information technology*). Le conoscenze cui si fa riferimento possono essere sia tangibili (attività di ricerca e sviluppo, brevetti, database dei clienti, dei fornitori e dei concorrenti) che intangibili (skills, esperienze, competenze delle persone inserite nell'organizzazione). I nuovi sistemi di knowledge management si concentrano sull'e-learning, studiano metodi per esplicitare la conoscenza tacita e per favorire la creatività.

In particolare, i *knowledge management systems* sono software che supportano l'informazione e la comunicazione in una comunità di pratica (ad esempio un'azienda, un ente di ricerca) o di apprendimento (ad esempio una classe virtuale) anche disperse nello spazio, ad esempio tramite la raccolta delle competenze collettive, il controllo per realizzare obiettivi comuni e l'integrazione delle conoscenze frammentate.

*Trovato su:*

Wikipedia, l'enciclopedia libera: [http://it.wikipedia.org/wiki/Knowledge\\_management](http://it.wikipedia.org/wiki/Knowledge_management)

**TRADUCENDO...**

## Metodo di coordinamento aperto

La definizione del metodo di coordinamento aperto è contenuta nelle Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Lisbona del 2000, che ha presentato questo strumento per sviluppare la dimensione europea nelle nuove politiche, ossia la società dell'informazione, l'innovazione, la politica per le imprese, l'istruzione e la lotta all'esclusione sociale.

Esso si applica in ambiti che rientrano nella competenza degli Stati membri quali l'occupazione, la protezione sociale, l'inclusione sociale, l'istruzione, la gioventù e la formazione e consiste in un metodo di cooperazione tra gli Stati membri finalizzato a diffondere la migliore pratica e conseguire una maggiore convergenza delle politiche nazionali verso le finalità principali dell'Ue e alcuni obiettivi comuni.

Gli Stati membri sono valutati da altri Stati membri (*peer pressure*), mentre la Commissione svolge un semplice ruolo di sorveglianza. Il Parlamento europeo e la Corte di giustizia restano quasi completamente estranei al processo.

Il metodo si basa essenzialmente su:

- la definizione di orientamenti dell'Unione in combinazione con calendari specifici per il conseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine;
- l'identificazione di indicatori quantitativi e qualitativi e di parametri di riferimento, commisurati alle necessità di diversi Stati membri e settori, intesi come strumenti per confrontare le migliori pratiche;
- la trasposizione degli orientamenti europei nelle politiche nazionali e regionali fissando obiettivi specifici e adottando misure che tengano conto delle diversità nazionali e regionali;
- il periodico monitoraggio, la verifica e la valutazione *inter pares*, organizzati con funzione di processi di apprendimento reciproco (*benchmarking*).

A seconda dei diversi ambiti il metodo di coordinamento aperto comporta misure dette di *soft law* che sono più o meno vincolanti per gli Stati membri, ma che non si configurano mai in forma di direttive, di regolamenti o di decisioni. Ad esempio, nel quadro della strategia di Lisbona, il metodo di coordinamento aperto impone agli Stati membri di elaborare piani di riforma nazionali e di trasmetterli alla Commissione.

Trovato su:

[http://europa.eu/scadplus/glossary/index\\_it.htm](http://europa.eu/scadplus/glossary/index_it.htm)

<http://www.italianieuropei.net/content/view/635/1/>

## Scouting

Si tratta di un termine di lingua inglese derivante da *to scout*: esplorare, perlustrare, andare in cerca, che trae la sua origine nel francese *escouter* (moderno *écouter*) e, dunque, dal latino *auscultare*, ascoltare, fare attenzione. È spesso utilizzato nell'ambito delle scienze economiche e sociali ad indicare attività preventive di ricognizione funzionali al raggiungimento di obiettivi successivi. Nel campo della creazione di impresa, ad esempio, si intendono come attività di *scouting* quelle iniziative che mirano a trasformare un'idea tecnologica o commerciale in una possibile idea di impresa, attraverso lo sviluppo delle dimensioni di uso (funzioni di uso, parametri di performance, ergonomia, grado di sostituibilità rispetto alle soluzioni disponibili, posizionamento rispetto alle tecnologie esistenti sul mercato). Sempre in campo economico e finanziario sono considerate attività di *scouting* le attività preliminari svolte da un'azienda per esplorare le potenzialità del mercato.

## TRADUCENDO...

Trovato su:

<http://www.garzantilinguistica.it>

[http://www.sssup.it/context.jsp?area=47&ID\\_LINK=681](http://www.sssup.it/context.jsp?area=47&ID_LINK=681)

[http://www.innovazione.gov.it/ministro/pdf/scheda\\_HT.pdf](http://www.innovazione.gov.it/ministro/pdf/scheda_HT.pdf)

<http://www.etymonline.com/>

**Teacher-driven/content-driven (modello)** Il termine definisce un modello di sviluppo e realizzazione di interventi Fad/e-learning basato sulle attività dei tutor e dei docenti, che interagiscono con i discenti anche attraverso incontri d'aula. In questo tipo di interventi i contenuti digitali assumono un ruolo secondario, di supporto alle attività didattiche svolte dai tutor e dai docenti. Il modello *teacher-driven*, in genere, si utilizza per corsi di lunga durata (alcuni mesi) con un numero contenuto di utenti, fortemente motivati all'apprendimento di "competenze tipiche". In questi casi le tecnologie più utilizzate sono sistemi di learning management system a basso costo o web server standard e internet. Le figure professionali coinvolte in progetti didattici che utilizzano questo modello tendono ad assolvere molteplici ruoli e funzioni.

Con il termine *content-driven* si intende, invece, un modello di sviluppo e realizzazione di interventi Fad/e-learning rivolto a target molto ampi e orientato alla trasmissione di conoscenze relativamente semplici attraverso materiali didattici multimediali. In questo modello il ruolo del tutor è di supporto alle attività di autoapprendimento svolte dai discenti, mentre le tecnologie più utilizzate sono learning management system/virtual learning environment, strumenti di office standard o semplici Html editor. Le figure professionali coinvolte in progetti didattici che utilizzano questo modello tendono a specializzarsi per funzioni.

Trovato su:

<http://www.isfol.it>, Glossario

**Virtual learning environment (VLE)** Letteralmente *ambiente virtuale di apprendimento*, consiste in programmi informatici di supporto all'insegnamento e all'apprendimento distinto dal *Managed Learning Environment (MLE)* dove il focus è centrato, appunto, sulla gestione. Tali sistemi, accessibili tramite internet, forniscono strumenti per la valutazione, la comunicazione, il download di contenuti, amministrazione di gruppi di studenti, questionari, ecc. Pensati originariamente per la formazione a distanza i VLE sono utilizzati sempre più spesso come complemento delle tradizionali lezioni frontali (*blended learning*, cfr. Fop n. 2-3, 2007).

Trovato su:

Wikipedia, l'enciclopedia libera: [http://en.wikipedia.org/wiki/Virtual\\_learning\\_environment](http://en.wikipedia.org/wiki/Virtual_learning_environment)

# FOP SEGNALA

a cura di Arianna Fabrini

**DETTO E FATTO**



## ISFOL

### **Il ruolo delle Università nel Mezzogiorno a sostegno della formazione continua dei lavoratori. Esperienze, organizzazione, risorse, prospettive**

Il workshop, svoltosi il 21 aprile 2009 presso la sede Isfol di Benevento e organizzato dall'Area Isfol Politiche e Offerte per la Formazione Continua, in collaborazione con il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, ha inteso incentivare l'impegno degli atenei italiani all'interno del sistema di offerta formativa nazionale (in particolare nel Mezzogiorno). L'obiettivo dell'iniziativa proposta è stato quello di avviare un primo confronto sui possibili modelli organizzativi e gestionali, secondo la logica dei Centri per l'Apprendimento Permanente e per la costituzione di un "Laboratorio Interateneo", utile contesto per sostenere l'avvio delle sperimentazioni, l'esame delle prime esperienze e la messa a punto di specifici strumenti e modelli di intervento.

### **Incontro di studio sulla formazione continua in Campania**

Si è tenuto lo scorso 27 aprile presso la sede Isfol di Benevento l'Incontro sulla formazione continua in Campania. Organizzato dall'Area Isfol Politiche e Offerte per la formazione continua, l'incontro ha affrontato il tema della formazione continua in una tavola Tavola Rotonda con Rappresentanti della Regione Campania e delle Parti sociali.

### **Forum PA 2009: recuperare efficienza attraverso le idee**

Il consueto appuntamento con la mostra convegno dell'innovazione nelle PA e nei sistemi territoriali si è svolto dall'11 al 13 maggio alla Nuova fiera di Roma. Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha partecipato con uno stand in cui ha distribuito documentazione sulle politiche di formazione e orientamento





## IN AGENDA

### Biz Factory. L'imprenditorialità si impara a scuola. Milano, 3, 4 e 5 Giugno 2009

Junior Achievement Italia, associazione non-profit che opera nelle scuole attraverso la promozione di percorsi didattici sull'economia e l'imprenditorialità, organizza a Milano dal 3 al 5 giugno "BIZ Factory", un evento che, a cadenza annuale, si propone di promuovere la creatività e il senso imprenditoriale nella scuola attraverso lo sviluppo del teamworking, del problem solving e dello spirito di iniziativa.

Realizzato in diverse sedi messe a disposizione dal Comune di Milano e dalla Borsa Italiana, "BIZ Factory" è una "piazza aperta" di laboratori non-stop di economia e imprenditorialità, uno spazio di apprendimento e divertimento dedicato ai ragazzi e agli adulti, alle scuole e alle imprese che si incontrano e si confrontano su idee ed esperienze. Tre giorni di competizione, formazione, gioco, mostre e convegni all'insegna di economia, scuola e imprenditorialità per tutti, dai 12 anni in su. Manager e protagonisti della scuola e delle istituzioni si confronteranno con i giovani, per incoraggiarli ad abbracciare creatività e passione in tutto ciò che fanno.

Per ulteriori informazioni:

Junior Achievement Italia

tel. 02 86474418

e-mail: [milena.pellegatta@junioritalia.org](mailto:milena.pellegatta@junioritalia.org)

[www.junioritalia.org](http://www.junioritalia.org)



### 21minuti, i saperi dell'eccellenza. Milano, 21, 22, 23 Novembre 2009

21 *speaker* di livello mondiale, 21 minuti per raccontare l'eccellenza e la sostenibilità: questo in estrema sintesi l'evento che si terrà dal 19 al 21 novembre al Palaghiaccio di Milano.

21minuti, *i saperi dell'eccellenza* ha l'obiettivo di rispondere ai bisogni della nostra era promuovendo un nuovo paradigma educativo, Pedagogia per il Terzo Millennio (PTM)<sup>®</sup>, che sia riferimento certo per coloro che desiderano comprendere meglio e interagire efficacemente con le persone, con gli ambienti e gli scenari in rapida evoluzione e in continuo divenire.

Si tratta di un *format* innovativo che vedrà la presenza di 21 protagonisti internazionali provenienti da vari settori (economia, arte, scienza, politica, spettacolo ...) che condivideranno di fronte alla platea le "visioni" che sono all'origine della loro storia di successo.

La tre giorni vuole quindi diffondere idee sostenibili e modelli di eccellenza, sviluppare la capacità di mettersi in gioco, diffondere una cultura sociale e aziendale fondata su etica e valori, offrire idee, punti di vista innovativi, emozioni, modelli e paradigmi per migliorare la qualità della vita.

21minuti si rivolge a professionisti, dirigenti e organizzazioni che hanno il desiderio di ampliare la propria visione e di imparare a migliorare le decisioni. 21minuti nasce dalla convinzione che eccellenza e sostenibilità siano oggi due idee sovrapponibili: senza l'una non ci può essere l'altra, in ogni campo della vita.

L'incontro è più di una conferenza internazionale: è un metodo di lavoro per ispirare l'eccellenza, una piattaforma che produrrà eventi tematici, seminari, pubblicazioni e una rete di persone e organizzazioni.

L'evento è organizzato da InformaAzione, un'azienda di formazione manageriale e motivazionale che seleziona percorsi educativi orientati all'eccellenza per un miglioramento personale, professionale e sociale.

Per ulteriori informazioni: [www.21min.org](http://www.21min.org)

# NOTIZIARIO GLOCALE

a cura di Simona Pizzuti



*Secondo la visione globale, il fondamento della società in ogni epoca è stata e continua ad essere la comunità locale. La globalizzazione pone al centro della sua "filosofia" il patrimonio locale materiale ed immateriale della persona e del gruppo di appartenenza, non perdendo però mai di vista la relazione del micro con il macro.*

*Questa rubrica vuole dare spazio e visibilità tempestiva, al fine di stimolare la partecipazione ed incentivare l'adesione, a tutte quelle iniziative che, seppur pronte a recepire le suggestioni provenienti da un ambiente sempre più internazionale e mobile, sono tradotte rispetto alle esigenze del contesto locale, azioni realizzate dal territorio per il territorio.*

*I soggetti locali che intendano segnalare eventi ed iniziative rivolte al territorio possono inviare una e-mail al seguente indirizzo: [spizzuti@lavoro.gov.it](mailto:spizzuti@lavoro.gov.it), precisando nell'oggetto "FOP – Notiziario Globale".*



## Il Progetto EUROAPTO

Nel corso del mese di marzo si sono concluse le attività del progetto Euroapto. Il progetto, finanziato dal Programma Leonardo Da Vinci – Trasferimento di Innovazione, ha la finalità di adattare alle realtà di altri Paesi europei un originale database predisposto nell'ambito di un precedente progetto Equal realizzato in Cantabria – Spagna.

Il database, ora disponibile in varie lingue, è finalizzato a valutare le competenze e i fabbisogni formativi delle occupazioni professionali per le aziende e i lavoratori di ogni settore.

Questo prodotto permette di intraprendere una diagnosi sull'esistenza di competenze professionali nel profilo di un lavoratore, in

una linea di produzione, in una azienda, in un gruppo di aziende e/o lavoratori, in un settore economico, in una regione ecc.. Inoltre offre mappe (comunali, regionali, nazionali, europee) sulle offerte e sulle richieste di competenze professionali accoppiando, in un certo contesto, l'offerta con la richiesta delle professionalità.

Il progetto coinvolge 7 partner in 4 Paesi: Spagna, Bulgaria, Germania e Italia.

Il database è disponibile su [www.euroapto.eu](http://www.euroapto.eu), pagina d'apertura per tutti i Paesi. La versione italiana è invece presente su [www.it.euroapto.eu](http://www.it.euroapto.eu).

## Premio Nazionale per l'Innovazione 2009 – Perugia, 3 e 4 Dicembre 2009

Il Premio Nazionale per l'Innovazione è la competizione che ogni anno riunisce i vincitori delle Business Plan Competition organizzate dalle 42 università che aderiscono all'associazione PNICube. Si tratta di una sorta di coppa dei campioni che vede in gara i primi tre classificati di 17 concorsi locali per le migliori idee imprenditoriali ad alto contenuto tecnologico.

Il Premio Nazionale per l'Innovazione è una manifestazione itinerante. La prima edizione è stata realizzata nel 2003 a Bologna, mentre le annualità successive sono state a Torino, Padova, Udine, Napoli e lo scorso anno a Milano.

Obiettivo del Premio è sostenere la nascita di imprese ad alto contenuto di innovazione, diffondere la cultura d'impresa in ambito accademico e favorire il rapporto tra ricercatori e mondo dell'impresa e della finanza. L'iniziativa vuole anche tradursi nella volontà di promuovere lo sviluppo economico dei territori che ospitano le competizioni locali. Il fatto di accogliere un pubblico specializzato proveniente da tutta l'Italia e l'Europa consente, infatti, a questo appuntamento di dare visibilità alle città e alle regioni, promuovendo in ambito anche internazionale l'artigianato, l'imprenditorialità e le tradizioni locali.

Il Teatro Morlacchi di Perugia ospiterà la cerimonia di premiazione, nel corso della quale saranno assegnati premi in denaro del valore di 60.000 euro al primo classificato, 50.000 al secondo e 40.000 al terzo, oltre a premi minori.

Nel 2008 sono state raccolte 657 idee di business che hanno coinvolto oltre 1800 partecipanti. Nel 2007, le 300 start up tecnologiche generate dal PNICube (di cui 267 ancora attive) hanno presentato numeri importanti: 61,5 milioni di euro di fatturato complessivo, 87 brevetti registrati, 14 imprese con un fatturato maggiore di 1 milione di euro, 61 con un fatturato compreso tra i 200.000 e 1 milione di euro.

Per ulteriori informazioni:

[www.pnicube.it](http://www.pnicube.it)

[www.pni.it](http://www.pni.it)

e-mail: [kto@unipg.it](mailto:kto@unipg.it)

e-mail: [gina.olsen@unipg.it](mailto:gina.olsen@unipg.it)

tel. 075 5852242



# LA DG POF RISPONDE

a cura di Paola Patasce



*Questa rubrica è dedicata ai quesiti più rilevanti posti dall'utenza alla Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali su argomenti relativi alle tematiche dell'orientamento e della formazione professionale.*

*Al fine di fornire un quadro il più possibile completo delle pronunce su questi temi, verranno pubblicate anche le risposte che, limitatamente alle questioni di competenza della DG POF, la Direzione Generale per le Attività Ispettive fornisce alle richieste di interpello avanzate al Ministero del Lavoro.*

*L'idea di pubblicare i pareri resi dall'Amministrazione Centrale nasce dalla volontà di offrire a chi legge un agevole accesso ad approfondimenti e chiarimenti sulla corretta applicazione della normativa in vigore.*

## **Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – apprendistato professionalizzante – art. 49, comma 5 ter, D.Lgs. n. 276/2003 – rapporti di apprendistato in essere – applicabilità.**

L'Associazione Bancaria Italiana ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità di applicare il disposto dell'art. 49, comma 5 ter, del D.Lgs. n. 276/2003 – recentemente introdotto dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) – anche con riferimento ai rapporti di apprendistato in essere e sorti sulla base della diversa disciplina contenuta nel comma 5 o 5 bis dello stesso art. 49.

Come noto, il nuovo comma 5 ter dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 ha introdotto un “canale parallelo” secondo il quale, sviluppando i ragionamenti della Corte Costituzionale contenuti nella sentenza n. 50/2005, in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera la disciplina di cui al comma 5 del medesimo articolo, relativa ai profili formativi declinati dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano. In tal caso, infatti, il Legislatore assegna “integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali” la disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante. Sul punto, fermi restando e rinviando ai chiarimenti già forniti da questo Ministero con risposta ad interpello n. 50/2008 e con circ. n. 27/2008, occorre dunque verificare la possibilità di applicare la nuova normativa anche con riferimento ai rapporti in essere, sorti sulla base dei diversi percorsi indicati dal Legislatore antecedentemente alle novità introdotte dal citato D.L. n. 112/2008.

Al riguardo occorre anzitutto evidenziare che il Legislatore non pone come condizione essenziale che il contratto di apprendistato sia stipulato *ab initio* secondo la disciplina del comma 5 ter, limitandosi ad individuare un nuovo percorso – quello della formazione esclusivamente aziendale – per adempiere agli obblighi formativi propri di tale tipologia contrattuale. In altre parole, è pur vero che la formazione nel contratto di apprendistato costituisce un elemento essenziale dello stesso ma ciò non preclude che l'obbligo formativo sia adempiuto secondo percorsi che possono variare anche nel corso del tempo. Evidentemente eventuali “nuovi percorsi formativi” che il datore di lavoro sceglie di intraprendere, durante lo svolgimento del rapporto di apprendistato, non possono incidere sul piano formativo individuale (PFI) che, come noto, costituisce parte integrante del contratto e viene elaborato all'inizio del rapporto di lavoro. Ciò, pertanto, comporta che lo stesso piano formativo, alla luce della scelta di applicare il comma 5 ter dell'art. 49, debba essere rimodulato e, evidentemente, sottoscritto dal lavoratore che acconsente di modificare il percorso formativo individuato all'inizio del rapporto. Nel considerare dunque ammissibile la scelta di modificare il piano formativo del contratto di apprendistato professio-

nalizzante sottoscritto inizialmente, applicando le nuove disposizioni previste dall'art. 49, comma 5 *ter*, del D.Lgs. n. 276/2003, va tuttavia raccomandata la massima attenzione nel valutare l'incidenza della formazione già effettuata dall'apprendista in ordine sia alla qualità che alla quantità di formazione che lo stesso andrà a svolgere secondo i nuovi percorsi di cui al citato comma 5 *ter*. Si raccomanda, in particolare, una valutazione che esuli da logiche di mero "calcolo matematico" circa le ore di formazione già effettuate – ancor più laddove la formazione esclusivamente aziendale sia quantitativamente inferiore alle 120 ore previste inizialmente – e garantisca invece l'effettivo "apprendimento" del lavoratore delle materie oggetto del PFI.

F.to il Direttore Generale Dr. Paolo Pennesi

*Nota del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le Attività Ispettive*

*Prot. 25/1/0001704 del 06.02.2009*

*Interpello n. 2/2009 avanzato dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI)*