



LLL

Adulti

reimmaginarsi

Il contributo del PON Ricerca al Lifelong Learning

Grazie ai Fondi strutturali, le università del Mezzogiorno hanno formato 30 mila giovani disoccupati, di cui il 70% ha trovato lavoro, e 1.300 lavoratori

Nella convinzione che il progresso di un territorio passi soprattutto attraverso l'innalzamento qualitativo e la valorizzazione degli uomini e delle donne che lo popolano, il PON Ricerca 2000-2006 per le Regioni dell'obiettivo 1 destina circa un terzo delle proprie risorse finanziarie allo sviluppo del capitale umano di eccellenza: rispetto a una dotazione complessiva di circa 2,3 miliardi di euro, 727 milioni sono riservati al sostegno delle attività di formazione cofinanziate dal Fse. Tale fondo finanzia, accanto alla formazione di soggetti inoccupati o disoccupati, anche la riqualificazione di personale già occupato e quindi la formazione continua, quale processo di promozione culturale e di continuo sviluppo e manutenzione delle conoscenze e delle competenze professionali dei soggetti coinvolti. I primi indicatori di realizzazione e di risultato del PON sono confortanti, considerato che gli interventi complessivamente messi in campo, sia per occupati che per disoccupati, sono a oggi oltre 1.400, con il coinvolgimento di circa 30 mila allievi, la metà dei quali impegnati in dottorati di ricerca e in corsi di alta qualificazione post-laurea. I primi dati disponibili sugli esiti occupazionali¹ delle azioni rivolte a giovani disoccupati/inoccupati, rilevano che circa il 70% dei soggetti formati trovano occupazione coerente con la formazione ricevuta, entro un anno dalla conclusione degli interventi. In particolare, con riferimento ai dottorati di ricerca e ai corsi post-laurea, grazie ai fondi comunitari, è stato possibile attribuire oltre 8 mila borse di studio aggiuntive. Con specifico riferimento alla formazione dedicata a soggetti occupati, attualmente risultano finanziati 50 progetti che coinvolgono circa 1.300 persone. È interessante evidenziare che circa il 25% dei suddetti soggetti risulta essere composto da imprenditori, dirigenti e manager di piccole e medie imprese del sud. Gli interventi formativi che riguardano tale target di destinatari mirano, infatti, a rispondere alla sentita esigenza del piccolo imprenditore e dei suoi più stretti collaboratori di aumentare le proprie

capacità di lettura e di analisi delle opportunità e delle potenzialità di crescita dell'impresa, derivanti sia dallo sviluppo tecnologico (introducendo all'interno della propria realtà le innovazioni già disponibili provenienti, eventualmente, anche da settori diversi), sia dal confronto efficace con i soggetti che possono stimolare la propensione all'innovazione (università, agenzie per il trasferimento tecnologico, altre imprese ecc.).

Nel corso del 2005 partirà la misura dedicata alla formazione del personale della pubblica amministrazione, che implicherà un forte incremento delle azioni tese allo sviluppo delle competenze dei soggetti già occupati. ●

¹I dati attualmente disponibili fanno riferimento a quanto rilevato direttamente dai soggetti attuatori degli interventi cofinanziati. Il Miur, insieme con il Ministero del lavoro e l'Isfol, Struttura nazionale di valutazione, ha avviato un progetto di rilevazione degli esiti occupazionali delle iniziative di alta formazione avviate nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006, i cui risultati saranno diffusi nel corso del 2005.

PON Ricerca

Il PON Ricerca supporta lo sviluppo della R&S dell'industria nel Mezzogiorno, contribuisce al rafforzamento e all'apertura del sistema scientifico nonché alla crescita del capitale umano. Il Consiglio europeo di Barcellona, nel 2002, ha fissato l'ambizioso obiettivo di far sì che gli investimenti in fatto di ricerca e sviluppo raggiungano, entro il 2010, il 3% del Pil comunitario, contro l'1,9% del 2000. Nel 2002 l'investimento in Italia era dell'1,07%, contro una media europea di 1,93%.

Antonietta Paone - Miur
antonietta.paone@miur.it

La formazione continua riscopre il sociale

Microimprese, fasce deboli, lavoratori dipendenti e atipici: i target dei nuovi piani formativi della legge 236/93

Uomini e donne con oltre quaranta anni di età e più di venti di servizio che vedono a rischio il proprio posto di lavoro o che non riescono più trovare il giusto collocamento all'interno della propria azienda. Una folta schiera di giovani e meno giovani che convivono con contratti atipici. Lavoratori in possesso del solo titolo di istruzione obbligatorio. Lavoratori di qualsiasi impresa privata collocati in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria. Disoccupati. Sono queste le fasce deboli che caratterizzano, oggi, il mercato del lavoro in Italia.

Ed è con un occhio rivolto a queste fasce e ai lavoratori che rientrano nelle tipologie previste dalla legge Biagi, che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in sede di comitato di indirizzo per la legge 236/93, ha deciso di emanare un ulteriore decreto direttoriale, il n. 243/04 (questo il nome tecnico del provvedimento) che mette a disposizione di Regioni e Province circa 62,8 milioni di euro per finanziare la tipologia dei piani formativi individuali, aziendali, settoriali e territoriali.

Si conferma nuovamente l'indirizzo strategico già evidenziato con il precedente decreto direttoriale, il 296/03, che prevedeva che il 70% delle risorse fosse destinato dalle imprese alla formazione delle cosiddette fasce deboli: over 45, lavoratori di imprese con meno di 15 dipendenti, lavoratori con contratto di lavoro atipico o flessibile, lavoratori in cassa integrazione o iscritti nelle liste di mobilità. La novità del decreto consiste nel fatto che anche i disoccupati, per i quali la formazione è propedeutica all'assunzione, rientrano nel target dei possibili beneficiari, riaffermando sostanzialmente quella politica equitativa che intende tutelare le categorie di lavoratori che non rappresentano il target tradizionalmente privilegiato dalle imprese nel momento in cui decidono di far partecipare i propri dipendenti a interventi formativi. La legge 236/93, infatti, non ha mai contemplato come destinatari delle proprie circolari i lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i lavoratori autonomi, i titolari di piccole imprese, etc., in quanto non riconducibili alla tipologia di dipendenti di imprese private che versano lo 0,30% del monte salari quale contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la

disoccupazione involontaria. Il provvedimento rappresenta indubbiamente l'espressione di una nuova strategia (frutto di una riflessione congiunta da parte di Ministero del lavoro, Regioni e parti sociali, in sede di comitato di indirizzo per la formazione continua) che risponde fondamentalmente a tre diverse esigenze: due a livello nazionale e una regionale.

La prima riconducibile alla volontà di accordare una priorità alla dimensione aziendale "micro" per sostenere e facilitare la formazione dei dipendenti delle imprese con meno di 15 unità; la seconda, sempre a livello nazionale, che permette il passaggio dalla dimensione prettamente "aziendale" a quella del "lavoratore", privilegiando le fasce deboli precedentemente menzionate (over 45, lavoratori di imprese private con meno di 15 dipendenti, lavoratori a tempo determinato, co.co.co, cigs, lavoratori di qualsiasi impresa privata in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria, disoccupati per i quali la formazione è propedeutica all'assunzione); infine la terza, di livello regionale, che si traduce nella possibilità per la Regione di riservare una quota del 30% a destinatari individuati e definiti autonomamente, in base alle proprie esigenze.

La scelta di far decidere alle Regioni a chi destinare la quota del 30% delle risorse attribuite rappresenta, per le Regioni, la possibilità di rispondere in maniera adeguata e sostanziale al proprio territorio, e per il sistema in generale di ottenere un quadro completo e variegato delle diverse risposte del territorio al tema della formazione, alla luce delle diverse esigenze e realtà locali.

Il provvedimento rafforza inoltre il ruolo delle Regioni perché prevede che le amministrazioni regionali e le Province autonome debbano, nell'ambito delle loro scelte operative, "favorire l'integrazione con le omologhe azioni cofinanziate con il Fse e valorizzare le diverse linee del sostegno pubblico alla formazione continua, tenendo conto del contestuale avvio dei Fondi interprofessionali". ●

Monica Benincampi - Isfol
m.benincampi@isfol.it

La Borsa lavoro in dirittura d'arrivo

Un servizio aggiuntivo per le attività di incontro domanda/offerta di lavoro, in nome della trasparenza e del diritto all'informazione per tutti

Le scorse settimane hanno visto importanti passi in avanti nella faticosa partenza della Borsa nazionale continua del lavoro (d'ora in poi Bncl), la nuova infrastruttura, tecnologica ma non solo, prevista dalla legge Biagi come evoluzione del mai partito Sistema informativo sul lavoro (Sil) a suo tempo previsto dal decreto legislativo 469/97.

Alcune Regioni hanno infatti annunciato di essere pronte a realizzare quella interoperabilità che, in base al regime transitorio definito dal decreto ministeriale in tema di Bncl (emanato il 13 ottobre 2004 e pubblicato sulla gazzetta ufficiale dell'8 novembre), dovrebbe consentire l'avvio del tutto. La concreta partenza della Bncl significa che essa potrà finalmente divenire quel servizio aggiuntivo auspicato dal legislatore a beneficio delle attività di incontro tra domanda e offerta che si svolgono sul mercato del lavoro, ma anche un "vincolo" aggiuntivo per queste ultime - per via del possibile concretarsi di quell'obbligo di interconnessione previsto dalla legge, in continuità del resto con quanto a suo tempo ipotizzato per il Sil.

Se il servizio sarà efficace, i meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro faranno un salto di qualità verso una maggiore trasparenza, beneficiando di economie di scala e di una piena circolarità delle informazioni. Se così non sarà, l'effettiva possibilità di imporre il rispetto di quell'obbligo di interconnessione previsto dalla legge potrebbe, perversamente, divenire un ostacolo a quei meccanismi di incontro tra domanda e offerta che, pur tra mille problemi, comunque già vengono realizzati nel mercato del lavoro per libera iniziativa dei soggetti interessati e degli operatori esistenti.

La legge Biagi prefigura la Bncl come canale universale e unitario che accomuna operatori pubblici e privati - e non come federazione, più o meno accentrata, di sistemi pubblici regionali (o provinciali) centrati sui Centri per l'impiego (Cpi) pubblici a cui gli altri operatori debbano collegarsi (anche se questo vincolo viene comunque ribadito). Lavoratori e imprese sono visti come il vero dominus del sistema: essi possono infatti scegliere come accedere alla Bncl (direttamente o tramite un operatore), comporre flessibilmente le proprie candidature (cv e

segnalazioni di posti vacanti, rispetto ai quali si prefigura peraltro, con finalità di trasparenza e a garanzia di effettiva circolarità delle informazioni, un'opera di standardizzazione avendo anche riguardo a quanto previsto in altri contesti, come per esempio per il cd. cv europeo) e scegliere l'ambito territoriale, e la valenza temporale, di diffusione delle proprie candidature.

Non vanno però sottaciuti i rischi e le questioni aperte. L'obbligo di interconnessione alla Bncl è ad esempio un'arma a doppio taglio. In assenza di vantaggi, in termini di servizi aggiuntivi che gli utenti finali così come gli intermediari, possano percepire dalla partecipazione alla Bncl, o in presenza di contenuti minimi informativi delle candidature troppo ampi e strutturati - quindi poco flessibili e poco adeguati a un mercato che è in realtà estremamente eterogeneo - la Bncl potrebbe tramutarsi in un onere amministrativo di cui ben volentieri gli operatori vorrebbero fare a meno.

Altrettanto importanti sono le questioni che attengono alla struttura di governance del sistema. La standardizzazione delle candidature prefigurata dalla Bncl è essenziale al fine di garantire trasparenza e circolarità delle informazioni, evitando le tentazioni centripete insite nella struttura per nodi regionali.

D'altro canto, il mantenimento di un certo grado di flessibilità e di modularità è essenziale, non tanto al fine di rispettare le prerogative amministrative e legislative dei diversi livelli di governo in tema di servizi per l'impiego, quanto per tenere il passo dell'evoluzione concreta di un mercato estremamente eterogeneo e differenziato.

Standardizzazione delle classificazioni - anche a fini statistici e di monitoraggio (giustamente ricordati dalla legge Biagi) - e univocità delle certificazioni amministrative dovrebbero perciò associarsi alla massima flessibilità per quanto attiene alla segnalazione di attitudini, expertise etc. Del resto alla Bncl - configurata come canale condiviso e non come "proprietà" dell'operatore pubblico (i Cpi, singoli o in quanto sistema, ai diversi livelli territoriali) - spetta di agire come una sorta di grande bacheca virtuale, non come una specifica procedura di incontro tra domanda e offerta.

Molto vi sarà perciò da fare nello sviluppare procedure di utilizzo della Bcni e nel garantire una sostanziale terzietà della Bcni rispetto ai diversi operatori, un elemento questo non facile da attuare in assenza di un vero e proprio gestore della rete, un gestore che sia terzo rispetto tanto al sistema pubblico, nei suoi molteplici livelli, quanto agli operatori privati¹. ●

¹Per ulteriori approfondimenti sulla Bcni si rimanda a S. Pirrone, "Borsa continua nazionale del lavoro: standard tecnici, flussi informativi di scambio, implementazione e messa a regime", Mimeo, giugno 2004.

Paolo Sestito - MIps e Banca d'Italia
psestito@welfare.gov.it

Corsi serali: nuovi fruitori e nuove problematiche

Il destinatario tipo ha abbandonato precocemente la scuola e ha fabbisogni complessi

Con 27 classi serali su quattro indirizzi (meccanico, elettrotecnico, elettronico, scientifico-tecnologico), l'Itis Giorgi di Milano è un buon osservatorio: delle trasformazioni più recenti della domanda (perché l'esperienza dell'istituto è pluridecennale); delle pratiche - già in atto o previste - di flessibilizzazione dei curricula per adattarli agli stili di vita e agli impegni lavorativi degli allievi; delle esigenze di integrazione, da un lato con gli altri segmenti del sistema (in primo luogo Ctp - Centri territoriali permanenti e agenzie formative), dall'altro con il mondo delle imprese. Gli allievi sono 550, la fascia d'età più rappresentata è quella tra i 21 e i 25 anni, per il 90% sono lavoratori (per lo più non stabili e appartenenti ai più diversi comparti della produzione e dei servizi), 10% donne, 10% (in continua crescita) giovani stranieri. Una ricerca condotta tramite interviste su 281 iscritti che hanno utilizzato lo "sportello psicologico", attivato dalla scuola con proprie risorse, restituisce un quadro di diffusa fragilità personale. Frequenti le difficoltà relazionali, l'ansia rispetto al lavoro, i problemi di rapporto con lo studio e con gli insegnanti: una realtà molto distante da quella dei lavoratori-studenti degli anni Settanta e Ottanta, per lo più operai e tecnici della grandi aziende industriali, con forte identità professionale e solida determinazione ad avanzamenti di carriera. Oggi al serale approdano per lo più ragazzi che qualche anno prima hanno interrotto la scuola superiore del mattino, sono entrati da qualche tempo nel mercato del lavoro, si rendono presto conto dell'importanza di un titolo di studio più alto, tentano attraverso la scuola di padroneggiare gli strumenti e le tecnologie che promettono una migliore condizione professionale. Chiedono corsi integrativi su specifici programmi informatici, ma anche attività culturali di profilo non scolastico. La disomogeneità dei livelli culturali di partenza, delle esperienze di lavoro, dei bisogni formativi (recupero/approfondimento/eccellenza) richiede flessibilità organizzativa e didattica e, soprattutto, capacità di ascolto,

spazi per colloqui individuali, azioni di tutoring. Uno sviluppo dei corsi serali non si può fare se non introducendo figure professionali nuove, capaci di svolgere bilanci di competenze e di progettare la personalizzazione dei percorsi. Ma occorrono anche pratiche di orientamento che a tutt'oggi non ci sono: fa pochissimo la scuola media e superiore, che sembra ignorare l'esistenza dei serali, fanno meno di quel che dovrebbero i Ctp, che pure intercettano, coi corsi di alfabetizzazione linguistica, il settore strategico dei giovani che appartengono alla realtà dell'immigrazione. Più in generale, il segmento dei serali ha bisogno di scelte di alleggerimento di percorsi formativi troppo lunghi e pesanti per diventare - come sarebbe indispensabile - un'opportunità davvero accessibile a grandi numeri di giovani lavoratori privi di diploma. Molto si può fare dall'interno della scuola (uno degli obiettivi cui lavora l'Itis Giorgi è la riduzione a 800 ore del biennio di preparazione al triennio); qualcosa si sta già realizzando con la formazione a distanza (l'istituto è già pronto per quel che riguarda l'inglese e sta lavorando sia alle discipline di base sia a quelle tecnologiche), ma bisognerebbe che la contrattazione tra le parti sociali facesse rientrare parte del curriculum di studi all'interno dei piani aziendali di formazione continua. Altrettanto importante la predisposizione di dispositivi di certificazione, concordati con le imprese, con cui riconoscere come crediti le competenze acquisite nell'esperienza lavorativa. L'Itis Giorgi, come numerosi altri istituti con corsi serali, ha in programma azioni riferite a tutti questi ambiti di intervento, e già alcune sono in via di realizzazione. Ma nessuna scuola può costruire da sola tutte le soluzioni possibili. ●

Rodolfo Rossi - Itis Giorgi
web.tiscalinet.it/giorgi/
fax 02/89406707