
CAPITOLO 5: ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come si può evincere dalla lettura di questo Rapporto e di tutti gli Allegati ad esso annessi, l'universo di riferimento dell'intera ricerca si caratterizza per la vastità e la complessità delle sperimentazioni a diverso titolo attivate.

Si tratta di un patrimonio di esperienze di sicuro valore che può rappresentare un "serbatoio" di grande importanza a cui attingere anche in vista della prossima programmazione comunitaria e/o del finanziamento/rifinanziamento di normative nazionali e regionali.

Va sottolineato, tuttavia, che occorre effettuare ancora alcuni sforzi (soprattutto nei confronti dei voucher di servizio) al fine di favorire la diffusione dello strumento, arrivando a definire, in maniera chiara ed inequivocabile, le condizioni maggiormente delicate quali quelle della ammissibilità della spesa e dei controlli. A tal proposito, si segnala come il progetto interregionale "Migliorare la qualità e l'efficacia del sistema dei voucher formativi e di servizi" stia andando, soprattutto in relazione agli ultimi strumenti prodotti, proprio in questa direzione. Una continuazione di tali attività di riflessione e ricerca su questi aspetti e di condivisione a livello nazionale si configurano, pertanto, altamente auspicabili per fare sì che lo strumento dei voucher possa passare dalle sperimentazioni alla messa in regime su tutto il territorio nazionale.

Pur con tutte le difficoltà attuative precedentemente evidenziate, infatti, tutte le Amministrazioni regionali e provinciali che sono state contattate nel corso dell'attività di ricerca sono concordi nell'affermare che lo strumento del voucher (in tutte le sue possibili declinazioni) rappresenti sempre più il futuro della formazione.

Come si può vedere dalla Tabella che segue, la maggioranza delle Amministrazioni provinciali contattate (ma, tale tendenza è confermata anche dalle rilevazioni condotte a livello regionale) riconoscono ancora la presenza di un certo numero di difficoltà ad erogare i voucher formativi.

Tali difficoltà, come indicato anche nel corso del Rapporto, sono, per lo più, riconducibili alle modalità di controllo dei finanziamenti erogati in maniera individuale.

Tabella 10 - Avete riscontrato difficoltà nell'erogare i voucher formativi

	V.a.
Sì	24
No	12
Dato mancante	1
Totale	37

Nota: L'elaborazione fa riferimento esclusivamente alle risultanze emerse dai questionari inviati alle Amministrazioni Provinciali
Fonte: Indagine ATI IRS e CRAS 2006

Tabella 11 - Quali sono i maggiori elementi di difficoltà

	V.a.
Identificazione del target destinatario	4
Individuazione degli enti di formazione	1
Modalità rendicontuali	4
Procedure gestionali	5
Modalità di controllo/monitoraggio	18
Aggiornamento dell'offerta formativa	4
Valutazione interventi	5
Integrazione/concorrenza con altri strumenti formativi	0
Scarsa pubblicizzazione dello strumento	2
Altro (poca corrispondenza tra mansioni dell'apprendista e offerta formativa, richiesta parte dalle agenzie formative e non dai beneficiari)	6
Totale	24

Nota: L'elaborazione fa riferimento esclusivamente alle risultanze emerse dai questionari inviati alle Amministrazioni Provinciali
Fonte: Indagine ATI IRS e CRAS 2006

Se tale elemento è valido per quanto riguarda i voucher formativi, lo è ancora di più in relazione ai voucher di servizio che, come evidenziato nel capitolo ad essi dedicato, presentano maggiori difficoltà di attuazione e controllo anche per la mancanza di enti "certificati/accreditati" in grado di erogare servizi di cura sul territorio nazionale (e, in particolare, al Centro-Sud). In questo caso, quindi, gli sforzi andrebbero maggiormente intensificati e indirizzati verso la risoluzione delle problematiche di gestione dei voucher di servizio arrivando a prevedere modalità procedurali e gestionali condivise e, allo stesso tempo, fattibili, sulle diverse realtà territoriali.

Accanto alle difficoltà, le positività riscontrate sono, comunque, innegabili e riconosciute. Prima fra queste, l'ampliamento delle opportunità formative per le singole persone e la maggiore rispondenza alle esigenze degli utenti.

Si tratta, in entrambi i casi si tratta di elementi che si muovono in sinergia con le indicazioni più volte segnalate a livello di strategia formativa europea. Ampliare capacità, conoscenze e competenze dei cittadini in un processo continuo e permanente è, infatti, una delle priorità fondamentali perseguita a livello europeo e nei singoli Stati membri al fine di supportare e incrementare competitività e crescita. Lo stesso Trattato della Comunità europea, nell'articolo 150 della versione

consolidata del 2002, sottolinea come la Comunità abbia il compito di contribuire allo sviluppo di una formazione professionale, permanente e di qualità. Il processo che ha determinato la sempre più crescente importanza nei confronti di tale approccio risale, tuttavia ai primi anni '90.

Tabella 12 - Se sì, evidenziate gli elementi di maggiore positività riscontrati

	V.a.
Ampliamento delle opportunità formative per le singole persone	34
Stimolo della progettualità individuale	14
Definizione di un catalogo dell'offerta formativa	8
Aumento della qualità formativa	5
Maggiore rispondenza alle esigenze degli utenti	33
Altro (Rapporto costi/benefici per ore di formazione/allievi, Maggiore possibilità di colmare gap formativi in ambiti trasversali, Possibilità di erogare i fondi con criteri di maggiore trasparenza e rapidità, Facilità di spesa dei finanziamenti pubblici)	3
Totale	36

Nota: L'elaborazione fa riferimento esclusivamente alle risultanze emerse dai questionari inviati alle Amministrazioni Provinciali

Fonte: Indagine ATI IRS e CRAS 2006

La pubblicazione del Memorandum della Commissione Europea sulla formazione professionale ha aperto nelle istituzioni europee il dibattito sulla formazione continua, ribadito ulteriormente dalla Raccomandazione sull'accesso alla formazione continua del 30 giugno 1993 nel quale la Commissione rivolgeva a tutti gli Stati Membri la sollecitazione a sviluppare un sistema capace di garantire a tutti i lavoratori l'accesso alla formazione per tutto l'arco della loro vita lavorativa.

Gli interventi dell'Unione Europea si sono susseguiti nel tempo anche attraverso la definizione di iniziative comunitarie specifiche (PIC FORCE, LEONARDO, ADAPT, EUROTECNET, così come l'Anno europeo per l'istruzione e la formazione lungo tutto il corso della vita) quali strumenti privilegiati per la promozione dell'accesso alla formazione continua e permanente.

L'importanza di politiche di supporto all'apprendimento continuo e di strategie per diversificare e innovare l'offerta di formazione anche su base individuale si è, poi, ulteriormente arricchita contemporaneamente all'avvio della nuova programmazione comunitaria 2000-2006 che, non solo ha previsto, all'interno di specifici Assi e Misure, azioni e interventi dedicati sia alla formazione continua che a quella permanente, ma che ha anche avviato un percorso di sperimentazione di strumenti e dispositivi innovativi in questi campi. Nello specifico, la promozione di un'offerta adeguata di formazione permanente viene direttamente connessa alla

sperimentazione/diffusione di strumenti quali i voucher formativi individuali sia per l'utilizzo di corsi a catalogo sia per favorire la progettazione di percorsi formativi individualizzati in grado di rafforzare le competenze e le conoscenze di occupati e non.

L'attenzione verso specifici investimenti nelle risorse umane e verso lo sviluppo di misure di incentivo su scala individuale per garantire un accesso universale e permanente all'istruzione e formazione e per consentire l'acquisizione o l'aggiornamento delle competenze viene, del resto, ribadito anche nel *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente* del 2000 che pone in evidenza proprio la necessità di favorire il passaggio verso sistemi di formazione basati, sempre più, sulle esigenze specifiche dell'utenza individuale.

Non si tratta solo di ampliare l'offerta formativa (come segnalato nelle risposte ottenute – si veda la tabella 12 quanto, piuttosto, di elevare la qualità della formazione e di accrescere la flessibilità del sistema nel suo complesso, per rimuovere gli ostacoli che impediscono alle persone di accedere alla formazione e al mercato del lavoro e per garantire a ciascuno la *possibilità di personalizzare* il più possibile il proprio percorso formativo, in una prospettiva in cui il singolo è responsabile del proprio processo di crescita personale e professionale in un'ottica più generale di lotta all'esclusione sociale e alla disuguaglianza.

Gli elementi sottolineati nel Memorandum sono stati oggetto di accurate riflessioni ed analisi anche nel nostro Paese⁴⁸ e la strategia perseguita, anche a livello nazionale, ha riconosciuto e riconosce l'importanza, in accordo con gli obiettivi strategici di Lisbona⁴⁹, di supportare la creazione di una società della conoscenza in cui ciascun individuo può costruire la propria professione e professionalità anche con la possibilità di seguire percorsi di formazione a sua scelta, senza essere

⁴⁸ Le prime indicazioni emerse dal processo di consultazione del Memorandum avviato a livello nazionale, sono stati presentati nella Conferenza nazionale "La formazione lungo tutto l'arco della vita. Le sfide del futuro", tenutasi a Roma nel luglio del 2001, nel corso della quale è stato diffuso il documento "*Indicazioni emerse dal processo di consultazione relativo al Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*", elaborato sulla base dei contributi pervenuti al Centro di coordinamento e all'ISFOL. Le riflessioni sui sei temi chiave del Memorandum ed il dibattito scaturito nella Conferenza hanno costituito i presupposti per l'elaborazione del *Rapporto nazionale sul processo di consultazione relativo al Memorandum europeo sull'istruzione e la formazione permanente*, inviato dal Governo alla Commissione europea quale supporto alla definizione delle strategie comunitarie in materia.

⁴⁹ L'obiettivo strategico fissato dal Consiglio Europeo di Lisbona prevede che l'Europa diventi, entro il 2010, "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile, con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale", Consiglio dell'Unione Europea, Conclusioni della Presidenza, Consiglio Europeo di Lisbona, 23-24 Marzo 2000.

obbligato a rispettare filiere predeterminate per raggiungere obiettivi specifici; una società in cui i sistemi di formazione e istruzione dovranno adattarsi ai bisogni dell'individuo, non viceversa.

Ma va ricordato che il sistema di istruzione e formazione è oggi, ancora più di ieri, chiamato ad assolvere funzioni sempre più articolate, domande di formazione differenziate, relative a percorsi di formazione formalizzati e non. Gli apprendimenti non possono più essere basati solo sull'acquisizione dei saperi minimi e sulle competenze acquisite nella scuola di base, nella formazione, nell'istruzione superiore o nell'università. Ciò impone tutta una serie di misure di adeguamento, legate all'esigenza di migliorare la competitività del sistema produttivo, che possono e devono concretizzarsi nell'aumento delle competenze professionali e della produttività dei soggetti all'interno di un nuovo modo di intendere il lavoro che non può essere più strutturato intorno a competenze professionali cristallizzate in ruoli sostanzialmente stabili, ma fondate su grandi competenze e sulla disponibilità al cambiamento.

Occorre, pertanto, porre attenzione sulle strategie e le dinamiche del sistema formativo, che sta recependo dal mondo del lavoro i mutamenti della domanda sociale di istruzione e dei fabbisogni formativi in atto. In particolare i principali fattori di cambiamento si basano su un aumento dei livelli di cultura di base ed innovazione dei curricula, sul rafforzamento dell'acquisizione di competenze tecnico-professionali in ambito formativo, nonché sulla flessibilità dei percorsi attraverso la certificazione dei crediti formativi e delle competenze.

Nel contesto di una strategia complessiva di valorizzazione delle risorse umane, si può quindi considerare la formazione lungo tutto il corso della vita essenzialmente come la risposta positiva alla necessità di dare, o ridare, all'uomo una posizione centrale nella vita economica, sociale e anche politica, in senso ampio, vale a dire una formazione quale condizione per una piena e consapevole espressione dei diritti di cittadinanza; così come l'ampliamento e la diversificazione delle possibilità della formazione continua deve assumere connotazioni sempre più innovative e direttamente correlate alle specifiche esigenze dei soggetti coinvolti. Gli elementi di flessibilità e di dinamica richiesti si inseriscono in un contesto più generale che vede nel miglioramento della qualità di vita dell'individuo e nella necessità di conciliare tempi e percorsi di vita lavorativa e vita familiare una sua prerogativa irrinunciabile anche al fine di aumentare la competitività e l'occupazione delle risorse umane.

Lo strumento dei voucher (in tutte le sue articolazioni) non rappresenta sicuramente la soluzione a tutte queste tematiche, ma si caratterizza come una delle risposte immediate che il Paese può fornire al sistema formativo nazionale e alle sue sfide del futuro.