

Tab. 3.6 - Caratteristiche complessive dei Cataloghi per la Formazione Continua in alcune regioni

Regioni	Ambito di finanziamento	Target a cui sono rivolti	Livello territoriale dei cataloghi ⁶⁸
Piemonte	Voucher individuale	Lavoratori	Provinciale
Lombardia	Voucher (individuale e aziendale)	Lavoratori	Regionale
Veneto	Voucher (individuale e aziendale)	Lavoratori e imprese	Regionale
Liguria	Voucher individuale	Lavoratori	Provinciale
Emilia Romagna	Voucher individuale	Lavoratori	Regionale
Toscana	Voucher (individuale e aziendale)	Lavoratori	Provinciale
Umbria	Voucher individuale	Lavoratori	Regionale
Marche	Voucher individuale	Lavoratori	Provinciale
Lazio	Voucher individuale	Lavoratori	Regionale
Abruzzo	Voucher individuale	Lavoratori	Regionale

Nel precedente schema non vengono riportate tutte le realtà di cataloghi presenti sul territorio poiché non sono specificatamente creati per la formazione continua o questa non costituisce un particolare segmento con caratteristiche proprie. In particolare non sono riportate realtà in cui la formazione a catalogo è finanziata esclusivamente da risorse FSE e l'offerta a catalogo di formazione individuale si rivolge a tutti i cittadini, inclusi anche i lavoratori: è il caso della Provincia di Trento che finanzia voucher in due specifiche aree tematiche (lingue e informatica) rivolgendosi a tutti i cittadini con età compresa tra i 15 e i 64 anni.

Ulteriori caratteristiche sono evincibili – tabella successiva - dal confronto di alcuni cataloghi di gestione regionale. A titolo esemplificativo sono state selezionate alcune realtà che evidenziano le possibili diversificazioni di caratteristiche dei cataloghi e che, in alcuni casi, sottendono l'esistenza di sistemi complessi appositamente creati per la formazione continua individuale.

Una lettura complessiva delle esperienze permette di individuare due modelli regolativi di gestione dell'offerta che sembrano avere influenzato le caratteristiche delle iniziative inserite rispetto ad alcuni parametri sotto riportati:

- modello regolativo pre-determinato. In questo caso, a prescindere dal grado di condivisione delle regole stabilite di gestione tra Regione e sistema dell'offerta, è stato deciso di determinare in modo "rigoroso" aspetti in grado di standardizzare il più possibile l'offerta. Questo modello consente indubbiamente di gestire al meglio aspetti di controllo dei processi di erogazione e di garantire livelli qualitativi standard per i beneficiari. Una simile scelta si esplicita laddove vengono fissati in modo rigoroso parametri di costo-orario, limiti quantitativi di inserimento delle iniziative e limiti nella composizione numerica di partecipanti per aula, come è il caso della Lombardia, del Veneto e in misura minore del Lazio;
- modello regolativo determinato in itinere. In questo caso, volendo prendere in esame gli stessi parametri precedenti, si evidenzia l'assenza o la bassa definizione di modalità specifiche in sede di emanazione degli avvisi di costituzione dei cataloghi. L'offerta viene chiamata a presentare iniziative che possono avere anche un grado ampio di difformità, lasciando, in prima istanza, alla valutazione regionale o provinciale, e in seconda battuta alla domanda, la selezione di un'offerta equilibrata nel rapporto costo/qualità. Si tratta di un modello che permette l'emersione anche di iniziative di formazione potenzialmente innovative da inserire nel circuito dell'offerta. Una simile soluzione sembra essere più vicina ai cataloghi di Emilia Romagna e Umbria.

⁶⁸ Per livello territoriale si intende laddove viene esercitata la competenza di creazione e gestione, attraverso regole proprie, del catalogo.

Tab. 3.7 - Alcune caratteristiche peculiari dei Cataloghi di livello regionale per la Formazione Continua: Target e Livello territoriale

Regioni	Lombardia	Veneto	Emilia Romagna	Umbria	Lazio
Fonti di finanziamento	236/93; 53/00;	236/93; Regionali	236/93; 53/00; FSE	236/93; 53/00; Regionale	236/93; 53/00; FSE
Aree tematiche	Diviso in formazione settoriale e trasversale. A loro volta diviso in aree e sottoaree	Si presenta in 5 aree strategiche con sottotematiche.	Sono presenti 8 aree tematiche a loro volta divise in sub-aree	Diverse aree tematiche non predefinite (in relazione al sistema di Unità di Competenza)	Diviso in varie aree tematiche. Vengono puntualmente declinate le aree trasversali in 4 sottoaree che devono contenere specifici moduli obbligatori (di 6 ore base o intermedi).
Presenza di livelli e/o percorsi	Non previsti	Presenza di livelli (base, intermedio, avanzato)	Sono esplicitate competenze in entrata che “livellano” le iniziative	Struttura modulare (preferibilmente per Unità di Competenza)	Presenza di livelli (base, intermedio, avanzato)
Numero iniziative presenti	1.456 ammesse a catalogo (settembre 2006)	Nel 2005 3.561 (media iniziative 2005 per edizione 445; III edizione 2006 attive 696 iniziative)	2.862 distribuite in tutte le province e su tutti i temi di formazione permanente	A ottobre 2006 1.397 ripartite tra le due province	A novembre 2005 vi erano 1.921 iniziative attive sul catalogo.
Contributo pubblico (costo/orario)	Max 55 euro per corsi < 32 ore; Max 25 euro per corsi tra 91 e 120 ore	Max. 37,50 euro	Non pre-definito (ma valutato in termini di congruità)	Non definito	Min. 28,8 per corsi da 151 a 200; Max 31,36 per corsi < 33
Durata in ore minima/max prevista	Min. 16 Max. 120	Min. 24 Max. 100	Suggesta una durata min. 20, max 120	Min. 30 ore	Min. 32 Max 200
Meccanismo di spesa	- a sportello - a bando	- sportello (previste fasi di apertura di accesso al catalogo: 11 nel 2007)	- a sportello a livello provinciale (previste edizioni di apertura dell'accesso al catalogo)	- bando	- bando

Regioni	Lombardia	Veneto	Emilia Romagna	Umbria	Lazio
Valore massimo voucher	1.290	1.500 (sia voucher individuale che aziendale) Max 30.000 euro per azienda	1.291	1.600	Si definiscono massimi di finanziamento in base alle ore dell'iniziativa Da un Max di 953,34 (<33 ore) Max. 5.473 per (151-200 ore)
Valore minimo cofinanziamento	20% del costo	20% lavoratori; dal 30%-50% imprese	Deciso a livello provinciale	Viene delegato a livello provinciale	5% del costo
Servizi a supporto dei beneficiari	- Ricerca guidata on line delle iniziative	-Orientamento - Analisi fabbisogni on line per lavoratori; voucher di accompagnamento per disabili (max 3.000 euro)	- Ricerca guidata on line delle iniziative	- Ricerca on line delle iniziative	- Ricerca guidata on line delle iniziative
Limite minimo e/o massimo lavoratori per iniziativa	Min. 6 Max 16	Max. 12	Non viene definito, ma è oggetto di valutazione di congruità	Viene definito direttamente dall'ente erogatore in relazione al tipo di formazione	Min. 8
Limiti inserimento corsi per edizione catalogo	8 corsi per sede accreditata	7 corsi per edizione per organismo accreditato	Non vi è un limite di inserimento che può avvenire in qualsiasi momento (previa valutazione)	Non sono definiti	Non vi è un limite. L'Inserimento avviene in concomitanza di uno specifico avviso

Al di là della distinzione proposta è evidente che ciascuna Regione ha proceduto a strutturare i cataloghi in relazione a specifiche esigenze, in particolare rispetto alle caratteristiche dell'offerta e soprattutto alle specificità della domanda. Dall'incrocio di questi due aspetti derivano scelte diverse legate:

- all'importo del voucher e del cofinanziamento richiesto al lavoratore, laddove alcune Regioni individuano proprio in una contribuzione non puramente simbolica una delle leve motivazionali più rilevanti per i beneficiari;
- alla divisione in tematiche specifiche delle iniziative e alla presenza di più livelli o unità di competenza finalizzate alla costruzione di percorsi personalizzati, questi ultimi vengono proposti soprattutto laddove il catalogo della formazione continua è integrato nel sistema di lifelong learning.

Infine, legata alla quantità di risorse disponibili e alla strategia di incontro domanda/offerta è, invece, la scelta di finanziare le iniziative a catalogo o attraverso modalità continue "a sportello" o cadenzate in base a specifici bandi: si tratta di scelte che condizionano soprattutto il modello organizzativo nel suo complesso e che comportano spesso uno sforzo aggiuntivo da parte di quelle Amministrazioni, che come il Veneto, hanno strategicamente puntato sul meccanismo a sportello, assicurando spesso servizi in aggiunta all'offerta tradizionale dei corsi – come la possibilità di effettuare analisi dei fabbisogni on line o di finanziare anche voucher di servizio per i beneficiari disabili.

3.7 *La formazione per le professioni liberali non regolamentate*

La visione che si intende proporre all'attenzione del lettore non riguarda ne' quanti sono in cerca di una prima occupazione (inoccupati) né i disoccupati in senso classico (espulsi dal sistema produttivo e/o in attesa di rientrarvi) e, tanto meno, gli occupati; tutte categorie rientranti più o meno direttamente nelle normative relative a possibili tutele-opportunità di accesso a processi di formazione continua.

La panoramica, non avendo la pretesa di spingere l'analisi oltre questo livello nello spazio previsto, osserverà la formazione continua nel mondo dei così detti "professionisti".

Trattasi di coloro che nell'esercizio della loro attività/inattività spesso sono inclusi:

- a) nelle categorie degli occupati (dipendenti a vario titolo anche se iscritti ad un albo professionale);
- b) tra gli esercitanti la professione come seconda attività;
- c) tra coloro che svolgono come dipendenti o meno un'attività che li identifica come professionisti (in genere in forza dell'acquisizione della partita IVA) indipendentemente dall'essere iscritti in un albo professionale regolamentato (ordine professionale) o non regolamentato (professioni liberale).

Questa possibile molteplicità di posizioni *rende problematica una loro chiara identificazione qualitativa e quantitativa.*

3.7.1 *Professioni regolamentate e non regolamentate e criteri identificativi*

Pertanto, indipendentemente dall'attività svolta o meno possiamo identificare l'esistenza di 2 gruppi di professionisti con situazioni assai diverse di status:

I professionisti appartenenti alle professioni "ordinistiche" (regolamentate per legge) e i professionisti che si collocano nell'ambito di "libere professioni non regolamentate".

"Le libere associazioni sono l'opposto di un ordine professionale con il quale hanno in comune soltanto l'idea di base (idea che ha radici profonde nella storia, sin dal medio evo): sono gli stessi professionisti di un settore che tutelano e garantiscono la qualità della loro professione e l'utenza. Tutto il resto è divaricato:

- *gli ordini professionali sono enti pubblici, le libere associazioni sono organizzazioni private;*
- *gli ordini professionali sono gli unici rappresentanti una professione, le libere associazioni sono in concorrenza tra loro sullo stesso segmento professionale;*
- *agli ordini professionali è obbligatorio essere iscritti per esercitare una professione, nessun obbligo di iscrizione è previsto alle libere associazioni*"⁶⁹

⁶⁹ COLAP – settembre 2006 – G. Lupoi - "perché all'Italia servono le libere associazioni professionali"

Le associazioni professionali ordinistiche convergono nel CUP (2002) – Comitato unitario degli ordini professionali, le altre confluiscono nel COLAP – Coordinamento Libere Associazioni Professionali (1999).

Per avere un'idea quantitativa dei 2 gruppi possiamo considerare i dati ufficiali relativi che:

- a) per i primi si riferiscono agli iscritti agli ordini “per legge” ;
- b) per i secondi fanno riferimento:
 - ai dati forniti dal V rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate del CNEL – 155 associazioni censite - aprile 2005;
 - alle stime del 1^ rapporto sulle associazioni professionali realizzato dal CENSIS su commissione del COLAP - maggio 2004.

Tab. 3.8 - Gruppo 1 - Professionisti iscritti ad Ordini e Collegi nel 2005

Ordine	Iscritti 2005	Ordine	Iscritti 2005
1 Agenti di cambio	38	15 Giornalisti e pubblicisti	90.218
2 Agronomi e forestali	19.103	16 Infermieri	334.178
3 Agrotecnici	14.869	17 Ingegneri	186.547
4 Architetti	122.608	18/19 Medici chir. ed odontoiatri	370.374
5 Assistenti sociali	31.937	20 Notai	4.765
6 Attuari	810	21 Ostetriche	15.821
7 Avvocati e procuratori	111.827	22 Periti agrari	22.005
8 Biologi	41.009	23 Periti industriali	46.318
9 Chimici	9.877	24 Psicologi	51.065
10 Commercialisti (dottori)	58.484	25 Ragionieri e periti commerciali	40.412
11 Consulente del lavoro	21.239	26 Spedizionieri doganali	2.400
12 Farmacisti	69.584	27 Tecnici sanitari di radiologia	20.701
13 Geologi	15.094	28 Veterinari	24.107
14 Geometri	101.960	TOTALE	1.827.350

Fonte: dati CENSIS – 39° Rapporto 2005

Gruppo 2 - Professionisti non regolamentati (2004)

Per quanto riguarda i dati CNEL e CENSIS-COLAP, premesso che associazioni censite e aderenti non necessariamente coincidono, vengono dichiarati i seguenti valori:

il CNEL, che gestisce un proprio “Elenco delle professioni non regolamentate” nel V rapporto richiamato indica in 155 le associazioni censite – raggruppate in 7 macro aree - con un numero di professionisti iscritti autodichiarato pari a 523.923 unità e stima che il numero di totale di interessati sia pari a 1.505.000 – 1.660.000 soggetti.

Tab. 3.9 - Numero dei professionisti iscritti alle associazioni censite nella Banca dati del CNEL

Categoria	Iscritti	Totale (stima)
“Arti, Scienze, Tecniche”	46.515	160.000/205.000
“Comunicazione d’impresa”	65.684	115.000
“Medicina non convenzionale”	77.987	90.000/100.000
“Servizi all’impresa”	204.824	900.000/1.000.000
“ Sanitario”	22.873	110.000
“Cura psichica”	6.459	15.000
“Altro”	99.581	115.000
Totale generale	523.923	1.505.000/ 1.660.000

Fonte: Banca dati del CNEL al 31 dicembre 2004

Nella ricerca CENSIS-COLAP richiamata si ritiene che i professionisti non regolamentati siano pari a 3.892.856. Di questi circa 300.000 aderiscono alle 169 associazioni aderenti al COLAP; queste ultime sono organizzate in 4 aree professionali:

Tab. 3.10 – Professionisti non regolamentati aderenti alle associazioni aderenti al COLAP

Tipologia associazioni aderenti al COLAP	Numero associazioni aderenti al COLAP
Servizi all’impresa	70
Professioni tecniche	26
Servizi alla persona	44
Servizi delle arti e per il benessere	29
Totale delle associazioni aderenti al COLAP	169

Come si vede quantità assai differenziate che devono tenere in considerazione sia i diversi criteri di stima, come gli accavallamenti in considerazione delle possibili tipologie di rapporto di lavoro e/o come della possibile appartenenza a più categorie professionali.

3.7.2 Formazione continua e libere professioni regolamentate.

Ancorché i liberi professionisti non possono accedere alle provvidenze delle leggi 236/1993 e 53/2000 molte professioni regolamentate prevedono a vantaggio degli operatori della loro categoria non definibili quali “liberi professionisti” attività di “formazione continua”.

- Professioni sanitarie:

Il Ministero della sanità nella gestione del programma ECM afferma chiaramente l’obbligatorietà della formazione continua per tutti i professionisti della salute e la sua estensione a tutte le professioni sanitarie”.

A tal fine la Direzione generale delle risorse umane e professioni sanitarie - Ufficio V cura:

Formazione continua: promozione delle attività di formazione continua attraverso programmi organici di formazione permanente, aggiornamento professionale e sperimentazione di nuove metodologie didattiche; formazione manageriale; formazione a distanza; segreteria della Commissione nazionale per la formazione continua ed attuazione delle determinazioni della Commissione, ivi compresi gli atti conseguenti agli accordi Stato-regioni e province autonome di Trento e Bolzano; gestione della banca dati degli eventi formativi accreditati dallo Stato e dalle regioni; rapporti con le società medico scientifiche e relative federazioni.

- **Notai:**

L'art. 2 del *Codice Deontologico* prevede che il notaio: "deve curare l'aggiornamento della propria preparazione professionale mediante l'acquisizione di specifiche conoscenze in tutte le materie" che la riguardano.

Al fine di adempiere a tale dovere di formazione, ogni notaio in esercizio deve conseguire nel biennio 100 Crediti Formativi Professionali (CFP), con un minimo di 40 CFP ad anno, in base ai criteri di attribuzione dei punteggi di cui all'art. 4.

Il primo periodo formativo inizia il 1° gennaio 2006 e termina il 31 dicembre 2007.

- **Dottori commercialisti:**

L'Art.4 del regolamento della formazione continua del commercialista prevede:

1. Il periodo di formazione professionale continua è triennale. Il primo triennio formativo decorre dal 1° gennaio 2003 e termina il 31 dicembre 2005.

2. L'anno formativo decorre dal 1° gennaio e termina il 31 dicembre.

Per l'assolvimento dell'obbligo di formazione è richiesto un impegno minimo di novanta crediti formativi professionali da acquisire nell'arco di un triennio, con un minimo di venti crediti formativi annuali, di cui almeno tre derivanti da attività formative aventi ad oggetto gli argomenti di cui alle lettere A (Ordinamento, deontologia e tariffe) e B (Organizzazione dello studio professionale) dell'Elenco delle materie oggetto di eventi formativi

- **Ragionieri:**

Regolamento della formazione professionale continua degli iscritti all'albo Approvato dal Consiglio Nazionale dei Ragionieri il 28 aprile 2004.

Articolo 3 contenuto minimo della formazione professionale continua Al fine di adempiere al dovere di mantenimento e aggiornamento della propria competenza professionale, ogni iscritto all'Albo deve dedicare almeno 30 ore, nel corso di ciascun anno formativo, ad attività di apprendimento strutturato.

3.7.3 *Formazione continua e libere professioni non regolamentate.*

Di natura del tutto diversa appare il problema della formazione continua nelle professioni non regolamentate e totalmente prive di sostegni normativi, giuridici, economici.

La centralità del problema viene spostato dal professionista al cliente.

La formazione continua passa da momento meramente istituzionale e culturale (nelle professioni regolamentate) a sistema di "*manutenzione costante*" delle reali capacità del professionista di operare in funzione dei cambiamenti sociali, individuali, di mercato.

Ed anche nell'ottica di un riconoscimento legislativo, sollecitato associativamente dal 1996 e ancora non normato, viene ipotizzata una "*riprogettazione del sistema professionale che dovrà*

allora forzosamente individuare le modalità per consentire al consumatore, nella attuale fase dinamica di sviluppo dei saperi, di conoscere le reali capacità del professionista al quale si affida.

Questa possibilità può essere data al consumatore solo dalle associazioni professionali che, ognuna con le sue regole e in concorrenza con le altre associazioni, accettano come associati i professionisti che presentano determinati curriculum formativi e rilasciano loro attestati di competenza con validità contenuta nel tempo.

Allo scadere del periodo di validità dell'attestato, l'associazione verifica nuovamente la preparazione del professionista e l'aggiornamento effettuato.

Solo in caso di esito positivo della verifica viene confermato l'attestato di competenza.

Il rilascio dell'attestato è subordinato anche al rispetto delle norme di corretto comportamento professionale e non è condizione per l'esercizio della professione, non solo nel rispetto del principio costituzionale, ma anche come utile stimolo concorrenziale per le associazioni a ben operare.

Tale meccanismo consente alle associazioni professionali di tutelare il bene collettivo in termini di funzione effettivamente "riconoscibile" di garanzia dei requisiti professionali degli iscritti nei confronti dei soggetti terzi presenti sul mercato⁷⁰.

In attuazione di tali presupposti diventa essenziale per le associazioni il tema della quantità e qualità delle relazioni con il mondo esterno locale, nazionale, internazionale utili allo scambio e all'arricchimento professionale.

Dialogare e attivare scambi con Università, Centri di ricerca, Strutture operative sperimentali, Enti Locali, al fine di garantire il sostegno alla formazione continua degli aderenti diventa la cartina di tornasole della sfida dell'esigenza di cambiamento e di innovazione nel comparto delle nuove professionalità che deve misurarsi con la capacità di metabolizzare le nuove opportunità della globalizzazione (culturale e geografica) e razionalizzare il superamento delle professioni obsolete.

In tale contesto la collaborazione del COLAP all'ISFOL nell'ambito della ricerca "Indagine sulla trasformazione delle competenze e delle professioni ai fini del riconoscimento e della mobilità" affidata dall'Istituto al dipartimento Innovazione e società della facoltà di sociologia dell'Università "La Sapienza" di Roma in corso di realizzazione conferma quanto appena documentato.

⁷⁰ COLAP – settembre 2006 – G. Lupoi - "perché all'Italia servono le libere associazioni professionali"

Capitolo 4:

Le iniziative di ricerca del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

4.1 L'indagine sulle esperienze e sperimentazioni del voucher formativo e di servizio

L'indagine ha riguardato l'analisi delle esperienze e delle sperimentazioni del voucher formativo e di servizio e degli ulteriori strumenti per la fruizione di percorsi formativi a domanda individuale e di servizi di conciliazione.

Lo scopo è stato quello di contribuire, attraverso la ricostruzione delle strategie, dei processi e delle modalità attuative, del controllo di gestione, al miglioramento, in termini qualitativi e di efficacia, dell'utilizzo degli stessi, attraverso l'individuazione di buone pratiche replicabili.

E' stato, inoltre, previsto un confronto tra i modelli e le specifiche soluzioni di implementazione utilizzate in Italia con quanto realizzato finora nei principali Paesi dell'Unione Europea.

L'indagine si è posta sia una finalità conoscitiva che una finalità valutativa e, da un punto di vista metodologico, ha coniugato strategie ed approcci diversificati, al fine di arricchire la ricognizione con l'identificazione di variabili che attengono ai processi di programmazione ed implementazione nonché di gestione degli strumenti identificati. L'attività di ricerca è stata avviata attraverso una **fase di indagine conoscitiva delle esperienze di voucher formativi e di servizio realizzate dalle Amministrazioni regionali e provinciali**, attuata attraverso la somministrazione di un questionario informativo indirizzato alle singole Amministrazioni, al fine di effettuare una esaustiva mappatura delle sperimentazioni realizzate, delle modalità di implementazione, degli attori coinvolti e delle loro relazioni. L'area di indagine della ricerca ha riguardato gli interventi finanziati nell'arco temporale 2000 – 2004 da leggi nazionali o cofinanziati dai Fondi Strutturali (Legge 236/93, art.9; Legge 53/2000 artt.5 e 6; FSE 2000 – 2006) in relazione a voucher formativi, voucher di servizio finalizzati alla conciliazione ed altri strumenti finalizzati all'accesso individuale alla formazione (voucher aziendali, Individual Learning Account –ILA-, ecc.). I dati raccolti sono stati sistematizzati ed organizzati attraverso la progettazione di un **Osservatorio sui dispositivi oggetto di analisi** che verrà utilizzata quale piattaforma informatica ospitata sul sito del Ministero del Lavoro. Si tratta di uno strumento elaborato in un'ottica di stimolo e sostegno allo sviluppo di network tra le Amministrazioni ed i soggetti impegnati in attività di promozione di tali strumenti, oltre che di un contributo alla definizione di un modello di sistema informativo che permetta di promuovere lo scambio di esperienze tra le Amministrazioni coinvolte nelle sperimentazioni.

L'ulteriore **fase di indagine valutativa** sull'implementazione e l'utilizzo dei richiamati strumenti di formazione a domanda individuale ha inteso valutare sia gli esiti sugli individui che le logiche di implementazione e la funzionalità dei sistemi di valutazione, gestione e controllo delle Amministrazioni responsabili. Per quanto concerne il sistema della domanda si sono considerate le aspettative dei fruitori, le criticità riscontrate nonché gli effetti dei voucher sia in termini di innalzamento delle competenze sia a livello di esiti occupazionali. Relativamente all'analisi del sistema dell'offerta, l'indagine è stata diretta alla valutazione dei punti di forza e di debolezza dei diversi modelli di governance, partendo dalla individuazione delle buone pratiche a livello nazionale, in un'ottica di rilevazione delle specifiche condizioni di successo e della eventuale maggiore efficacia dello strumento rispetto ad altre tipologie di dispositivi. L'analisi ha inteso

giungere ad una valutazione della validità dei modelli stessi. Dall'indagine svolta emerge come i voucher formativi risultino il dispositivo più conosciuto e utilizzato sia dalle Regioni del centro-nord che da quelle del centro-sud e siano ormai entrati nella pratica operativa sia regionale che provinciale. Nell'ambito dei voucher formativi emerge, inoltre, come i finanziamenti comunitari derivanti dal Fondo Sociale Europeo risultino concentrati prevalentemente verso il finanziamento di azioni di formazione continua e di iniziative di alta formazione. Parallelamente ai finanziamenti comunitari è da segnalare l'ampio utilizzo delle risorse provenienti dalle leggi n. 236/93 e n. 53/2000, attraverso la predisposizione di bandi specifici per l'assegnazione di contributi nazionali finalizzati alla partecipazione ad interventi formativi da parte di lavoratori dipendenti.

Se per quanto riguarda i voucher formativi è stata riscontrata, pur con alcune differenziazioni fra le diverse Regioni e Province Autonome, una forte diffusione sia a livello programmatico che a livello attuativo, diversa appare la situazione in relazione ai voucher di servizio e di conciliazione. Difatti l'indagine rileva che, mentre a livello programmatico questa diffusione viene mantenuta, a livello di attuazione si riscontra un numero esiguo di bandi che prevedono l'erogazione di voucher di servizio e di conciliazione. I destinatari previsti risultano essere quasi esclusivamente donne, a testimonianza del fatto che allo strumento del voucher di servizio viene attribuita una funzione esclusiva di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Le tipologie di voucher di servizio e di conciliazione sono infatti riconducibili, quasi esclusivamente, a voucher alla persona per l'acquisizione di servizi, al fine di rendere compatibili fabbisogni formativi ed esigenze lavorative con vincoli di carattere familiare, come ad esempio la cura di anziani e minori ed a voucher di servizio indirizzati a donne disoccupate e/o inattive, per la partecipazione ad azioni di inserimento e/o reinserimento nel mondo del lavoro. L'indagine evidenzia inoltre come nel caso dei voucher formativi molte Regioni hanno potuto essere supportate da sistemi formativi collaudati e sperimentati nel tempo, mentre tale elemento risulta carente in relazione ai voucher di servizio e di conciliazione. Non tutte le Regioni hanno difatti attivato albi relativi ad agenzie di servizi o strutture deputate, ad esempio, alla fornitura di servizi di cura.

Al fine di inquadrare al meglio le sperimentazioni attuate a livello nazionale, il progetto ha realizzato inoltre una **analisi comparativa con le esperienze dei principali Paesi europei**, approfondendo in particolare tre casi studio relativi a Regno Unito (soprattutto per l'esperienza nell'ambito degli Individual Learning Accounts), Francia (in particolare per le attività concernenti i voucher di servizio) e Svezia (per i voucher di istruzione e per la conciliazione). Tale analisi ha riguardato la ricostruzione del quadro istituzionale e normativo nei principali Paesi dell'Unione Europea ed una ricognizione del panorama europeo della domanda individuale di formazione e di voucher di conciliazione, oltre che dei dispositivi utilizzati per la fruizione individuale di formazione nei Paesi europei. Particolare attenzione è stata rivolta ai sistemi di governo, al tipo di utenza ed agli elementi di successo e di criticità dei diversi dispositivi.

Il rapporto finale di ricerca ha evidenziato come, a livello europeo, siano stati sviluppati numerosi e differenti dispositivi formativi. In continuità con la mappatura realizzata a livello nazionale, l'analisi ha considerato non solo i voucher formativi ma anche gli altri dispositivi di sostegno all'accesso individuale alla formazione a loro assimilabili, al fine di fornire una visione di insieme degli strumenti adottati per il raggiungimento degli obiettivi europei di lifelong learning, ponendo a confronto le soluzioni adottate nei diversi contesti europei ed evidenziando alcune indicazioni sull'efficacia dei diversi strumenti adottati.

L'analisi delle esperienze europee evidenzia come sia cresciuta la domanda espressa sia dagli individui che dai datori di lavoro per una maggiore differenziazione dell'offerta formativa. Accanto a tale aspetto, i crescenti vincoli della spesa pubblica hanno portato ad individuare modalità di intervento non basate esclusivamente sul sistema pubblico e che consentono di coinvolgere anche

individui scarsamente incentivati ad investire in formazione. In particolare, in linea con gli orientamenti che risultano dalla nuova programmazione europea, si è osservata l'introduzione di nuove forme di intervento che si basano su forme di cofinanziamento da parte dell'impresa o dei lavoratori, sostengono la domanda individuale di formazione in un'ottica di responsabilizzazione dei singoli ed incentivano una maggiore qualità della formazione. Da questo punto di vista la ricerca ha registrato il crescente interesse a livello europeo verso meccanismi che da un lato possono essere rivolti ad incentivare l'investimento in attività formative da parte delle imprese (piani di "imposizione/finanziamento" per le imprese, piani "addestra o paga" e i sistemi di detrazione fiscale) e dall'altro lato consentono agli individui di avere una ampia possibilità di scelta tra diversi dispositivi di finanziamento individuali (sussidi, voucher, Individual Learning Accounts ecc.). Al fine di incentivare tale cofinanziamento individuale la ricerca ha posto l'accento sulla necessità di specifici sistemi di riconoscimento dei titoli e delle qualifiche ottenuti, per consentire la riconoscibilità della formazione ricevuta oltre ad appositi sistemi di monitoraggio e valutazione che consentano di migliorare il disegno degli interventi e la loro efficacia.

Le esperienze europee presentate evidenziano in particolare come il Fondo Sociale Europeo sia stato un importante strumento di sostegno finanziario per questi dispositivi, soprattutto nei paesi dell'Europa meridionale. Il confronto europeo mostra inoltre che i dispositivi che coinvolgono maggiormente gli individui svantaggiati sono i voucher formativi, i conti di risparmio ed i sussidi monetari mentre i prestiti, i congedi formativi e le detrazioni fiscali sono più utilizzati dagli individui maggiormente qualificati ed istruiti.

Un altro elemento interessante è che, al fine di aumentare la partecipazione alla formazione degli individui meno qualificati, indipendentemente dal tipo di strumento utilizzato, è necessario prevedere una diversificazione del sostegno in funzione delle condizioni individuali (targeting) nonché specifiche misure di informazione, accompagnamento e consulenza per le fasce di utenti più deboli. In particolare il rapporto finale di ricerca ha evidenziato come la popolazione femminile incontri notevoli difficoltà ed ostacoli nella fruizione dell'offerta formativa per problemi di conciliazione e come le donne risultino prevalentemente coinvolte nelle attività di formazione più tradizionali, rivolte ai disoccupati, mentre partecipino meno ad attività di formazione continua sul luogo di lavoro. Nonostante tali considerazioni, la ricerca ha evidenziato comunque una maggiore partecipazione femminile rispetto a quella maschile in tutti i Paesi europei. L'analisi dei diversi dispositivi sperimentati nei Paesi europei ha consentito, inoltre, di considerare ulteriori aspetti rilevanti quali lo stimolo alla responsabilizzazione individuale nelle scelte formative che viene incentivata dai voucher formativi ed alle modalità di rimozione delle barriere non finanziarie all'accesso alla formazione, attraverso ad esempio, voucher di servizio e time vouchers.

4.2 Supporto, monitoraggio, valutazione, valorizzazione e modellizzazione della sperimentazione della carta di credito formativo

Nell'ambito dei principi generali dei dispositivi della formazione individuale sorgeva la necessità di motivare gli individui a proseguire la propria formazione lungo tutto l'arco della vita, di favorire l'assunzione autonoma di responsabilità della propria formazione, di sostenere intese e reti tra i soggetti – pubblici e privati – responsabili della gestione degli strumenti di formazione a domanda individuale.

Partendo dall'esperienza positiva scaturita dallo strumento del voucher formativo attuato da diverse regioni, è nata l'idea, da parte delle Regioni Toscana, Umbria e Piemonte di adottare, in via sperimentale, attraverso la costituzione di un progetto interregionale, la Carta di credito formativo individuale (I.L.A.). Questo strumento, innovativo nel contesto italiano, può essere utilizzato da un numero predeterminato di cittadini in condizione di disoccupazione o titolari di contratti di lavoro atipici.

La carta di credito formativo interviene sul sistema della domanda formativa individuale, agendo anche su individui che non hanno un proprio progetto formativo, privi di informazioni e con deboli motivazioni. Si tratta di una carta di credito depositata presso un ufficio postale o un istituto bancario, che il beneficiario può prelevare per partecipare ad attività formative. Uno degli obiettivi della sperimentazione è quello di estendere l'iniziativa ad una platea sempre più ampia ed assicurare una certificazione delle competenze acquisite. Tale carta di credito avrà un importo massimo di 3.000 euro da spendere in due anni.

Per sostenere tale sperimentazione il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha attivato un'Azione di Sistema “per l'affidamento di servizi di attività di supporto, monitoraggio, valutazione, valorizzazione e modellizzazione di attività di sperimentazione di strumenti di carta di credito formativo attuate a livello regionale”, pubblicato nel corso del 2004.

Nella realizzazione di tale Azione di Sistema, è auspicato il coinvolgimento di tutte le Regioni e Province autonome, nonché uno scambio di esperienze a livello europeo attraverso l'attivazione di reti transnazionali a partire da quelle già esistenti (rete Earllall).

Le attività del progetto sono:

- monitoraggio e valutazione delle attività in essere;
- valutazione gli esiti formativi e occupazionali dei percorsi formativi;
- supporto delle figure degli orientatori/tutor per i fruitori della carta;
- valorizzazione in itinere delle esperienze;
- incontri e scambi internazionali su metodologie, strumenti e modalità di attuazione;
- modellizzazione ed individualizzazione delle condizioni di trasferibilità delle esperienze di successo.

In particolare, le principali attività previste in tale Azione di Sistema sono:

1. creazione di un software dedicato (compatibile con i sistemi esistenti) finalizzato al monitoraggio degli interventi, ma anche in grado di individuare eventuali difficoltà e introdurre i correttivi appropriati;

2. supporto qualificato agli orientatori-tutor presso i CPI tramite comunità di pratiche, di cui fanno parte task force di esperti che – in presenza e a distanza – interfacciano i CPI e supportano l'azione degli orientatori/tutor;
3. attività a sostegno di: scambio di esperienze tra amministrazioni, visibilità alle esperienze in atto e confronto tra le stesse, soluzioni efficaci a problemi comuni (incontri, forum telematici, comunità tematiche), punti di forza e di debolezza e condizioni di successo delle sperimentazioni (collegata alla precedente);
4. modellizzazione e individuazione delle condizioni di trasferibilità delle esperienze di successo;
5. diffusione dei risultati in contesti nazionali ed internazionali;
6. valutazione degli esiti formativi ed occupazionali delle sperimentazioni.

Per l'accompagnamento dell'Azione di Sistema e per sviluppare ogni sinergia con iniziative regionali e nazionali complementari, è stata costituita una Cabina di Regia con i seguenti compiti:

- validare metodologie e strumenti proposti per la conduzione delle diverse azioni previste dall'Azione di Sistema;
- sovrintendere allo sviluppo dei lavori, indicando, nel rispetto degli obblighi contrattuali e con chiara definizione della tempistica, gli impegni e le attività cui sia eventualmente necessario dare la priorità;
- validare i risultati raggiunti.

4.3 La valorizzazione della funzione formativa dell'impresa e la definizione ed identificazione di un percorso formativo per la figura del Referente di sistemi formativi aziendali

In un contesto socio-economico caratterizzato dallo sviluppo del processo di globalizzazione dei mercati mondiali e dal processo di allargamento dell'Unione Europea, in cui sono emerse sempre più le esigenze di competitività delle imprese, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha realizzato una ricerca attraverso il bando (GUUE serie S n. 64 del 31/03/2004 e GURI n. 86 del 13/04/2004) per "l'Affidamento di servizi per la realizzazione di un intervento di ricerca finalizzato alla valorizzazione della funzione formativa dell'impresa ed alla definizione ed identificazione di un percorso formativo per la figura del referente dei sistemi formativi aziendali".

L'importanza della formazione in azienda diventa un fattore sempre più strategico per l'incremento ed il miglioramento delle opportunità occupazionali. L'innalzamento delle competenze dei lavoratori, il loro costante aggiornamento, sono il punto di forza di ogni strategia finalizzata a garantire continuità e competitività alle imprese stesse, nel confronto con le altre realtà presenti nei mercati di riferimento. Da questo punto di vista assume particolare rilievo la necessità di stimolare una reale presa di coscienza del ruolo formativo dell'azienda, della capacità formativa dell'impresa e della valenza strategica della stessa.

Gli obiettivi generali dell'intervento riguardano:

- la costruzione di modelli di riferimento in grado di identificare e valutare il ruolo formativo dell'impresa attraverso lo studio di 200 casi aziendali. Il rapporto finale di fase descrive il modello di impresa formativa definito, l'analisi descrittiva dei dati aggregati, le caratteristiche dei cluster di aziende formative e 200 schede riportanti i casi aziendali delle imprese formative;
- la definizione di un modello di valutazione della formazione che consenta di individuare eventuali inefficienze presenti nelle fasi che compongono il ciclo di vita dell'attività formativa attraverso l'analisi di 100 casi aziendali
- la definizione del modello di competenze necessarie per la identificazione della figura del "referente formativo aziendale", che deve essere in grado di gestire e sviluppare l'intero processo formativo e di individuare e progettare percorsi formativi sulla base del modello di competenze atteso.

La ricerca, analizzando i modelli di impresa formativa adottati da 200 tra le principali aziende italiane e ponendo l'attenzione sui sistemi di valutazione della formazione e sulle competenze della figura del referente della formazione in azienda, ha definito un **modello teorico ed ideale di impresa formativa**. In tale modello l'impresa è in grado di individuare una strategia di valorizzazione delle risorse umane. Sono stati individuati 5 cluster/modelli di impresa:

1. Impresa Pro-Attiva capace di investire in formazione programmando gli interventi e istituendo forti sinergie con il territorio;
2. Impresa Attiva capace di sviluppare un'organizzazione della funzione formativa avendo legami con il territorio;
3. Impresa Attendista capace di investire in sistemi formativi interni ma non interagisce con il territorio;

4. Impresa Opportunista fa leva soprattutto sul territorio ma non ha attivato una struttura interna;
5. Impresa Pigra non investe in formazione in modo programmatico, né si avvale di collaborazioni esterne ma attua interventi spot.

Questi 5 modelli di “impresa formativa” sono stati individuati in base a due fattori chiave: il livello di strutturazione della valutazione della formazione e la capacità delle imprese di sviluppare legami positivi con gli altri attori del territorio.

E' stato definito un **modello ideale di valutazione della formazione in impresa** sottoposto alle imprese nell'indagine di campo per validarne l'efficacia e l'efficienza, basato su 5 livelli di valutazione: l'apprendimento e la soddisfazione dei partecipanti, l'impatto della formazione sulla performance aziendale e individuale ed infine la capacità di instaurare rapporti proficui con il territorio.

E' emerso che la maggior parte delle imprese si sofferma soprattutto sulla valutazione degli effetti della formazione formale, avendo difficoltà nel valorizzare e riconoscere gli effetti della formazione informale e non formale sugli individui; solo una piccola parte delle imprese presta contemporaneamente attenzione ai cinque possibili ambiti di valutazione; le imprese non sempre usano in modo sinergico ed ottimale la vasta gamma di strumenti di rilevazione/valutazione.

L'aggiudicatario ha presentato il rapporto di fase relativo alla figura del **referente dei sistemi formativi aziendali** nel quale ha evidenziato che:

- il ruolo di responsabile della formazione aziendale risulta una figura complessa;
- le competenze più sviluppate sono quelle “classiche” della figura del referente della formazione e cioè quelle relative alla lettura delle esigenze formative ed al governo dei processi;
- i referenti hanno posto minor attenzione alle competenze più innovative;
- il bagaglio di competenze da sviluppare nel futuro sarà sempre più collegato alle esigenze del territorio ed alle variabili esterne che influiscono direttamente sulla realizzazione efficace del proprio mandato di referente;
- i referenti della formazione ritengono che il bagaglio delle competenze necessarie sia di natura trasversale ed afferisce a meta-competenze di natura organizzativo-gestionale;
- vi è una scarsa conoscenza e partecipazione ad associazioni professionali che in mancanza di stimoli dal contesto esterno sembrano non essere articolate in maniera soddisfacente.

L'intervento di ricerca, inoltre, ha permesso di mettere in correlazione le attività svolte o da svolgere da parte dei referenti della formazione con le competenze necessarie e le metodologie formative utili a sviluppare tali competenze risultate mancanti. Tutto ciò ha portato alla progettazione di percorsi formativi per i referenti caratterizzati secondo due dimensioni: la modularità dei percorsi stessi, in ragione delle specifiche esigenze di crescita professionale, degli scenari di sviluppo futuri, dei modelli professionali di sviluppo e l'integrazione di metodologie e strumenti formativi differenziati.

Infine, la ricerca ha permesso di ideare un ritratto del referente della formazione aziendale che, per la quasi totalità, presenta le seguenti caratteristiche:

- una fascia di età fra i 30 e 50 anni;