

- un rapporto di lavoro dipendente per il 76% e consulenziale per il 16%;
- un'elevata scolarizzazione (80% laureati, 20% diplomati);
- un arco di anzianità lavorativa che va dai 5 ai 30 anni;
- una scarsa presenza delle lauree teoricamente più coerenti con il ruolo di referente formativo (psicologia, scienze dell'educazione) a vantaggio di lauree meno specifiche (scienze politiche);
- una cifra superiore al 50% opera come referente della formazione da meno di 5 anni e complessivamente l'88% da meno di 10;
- i rapporti con il territorio risultano abbastanza sviluppati per quanto concerne l'ambito formativo educativo, a differenza dei rapporti con le istituzioni pubbliche territoriali.

## **Capitolo 5:**

### **Le iniziative a sostegno della comunicazione pubblica in materia di formazione continua**

#### ***5.1 Lo sviluppo del sito sulla formazione continua***

Il portale dedicato alla formazione continua è uno strumento di comunicazione e diffusione delle informazioni e del materiale relativo al sistema di formazione continua concepito in un'ottica di servizio all'utente.

Per soddisfare pienamente tale esigenza, in termini di conoscenza della tematica di formazione continua, il portale è stato articolato in sei macroaree che approfondiscono le tematiche più salienti: i finanziamenti pubblici alla formazione, l'attività dei fondi paritetici interprofessionali, la nuova programmazione dei fondi strutturali, il ruolo delle Parti sociali, le indagini e le ricerche sull'evoluzione della formazione continua, lo strumento del voucher formativo.

Ciascuna macroarea prende il nome di vortale, portale verticale, in quanto gode di un proprio accesso autonomo ed approfondisce una tematica specifica. A livello grafico i vortali presentano una struttura analoga: una impaginazione in tre frames ed un comune denominatore rappresentato da una testata standard mediante la quale si accede ad alcune sezioni comuni del sito (normativa, pubblicazioni e documentazione, agenda eventi e sezione novità), in modo tale che l'utente in qualunque vortale si trovi abbia sempre la percezione dell'insieme.

In particolare, il frame di sinistra fornisce gli strumenti utili alla conoscenza della tematica, quello centrale offre una fotografia dello stato dell'arte in termini di novità e aggiornamenti, quello di destra apre una finestra verso l'esterno.

I sei vortali, visitabili all'indirizzo [www.eformazionecontinua.it](http://www.eformazionecontinua.it), riguardano ed approfondiscono le seguenti tematiche:

**la formazione continua e i Fondi Paritetici Interprofessionali** ([www.efondinterprofessionali.it](http://www.efondinterprofessionali.it)): il vortale fornisce informazioni utili per conoscere gli obiettivi, i destinatari e le modalità operative di ciascun fondo. In particolare è presente una sezione che illustra il funzionamento dei fondi e le modalità di adesione, un focus sulla normativa degli aiuti di Stato ed uno sguardo alle esperienze europee. Vi è, inoltre, una sezione mediante la quale si può conoscere la struttura e l'attività di ciascun fondo ed accedere direttamente al sito ufficiale. La sezione più dinamica del vortale permette all'utente di avere una visione veloce e generale delle attività in itinere di tutti i fondi.

**la formazione continua e la Legge 236/93** ([www.e236.it](http://www.e236.it)): il vortale illustra il sistema di finanziamento nazionale per la formazione continua, rappresentato dalla legge 236/93.

Esso offre all'utente un'ampia sezione dedicata alla normativa specifica e consente di consultare agevolmente i decreti ministeriali attuativi della Legge 236/93 ed i relativi bandi emanati dalle Amministrazioni regionali e provinciali. Contiene inoltre un box dedicato alle azioni di sistema ed una sezione ad hoc che illustra la composizione e l'attività dell'Osservatorio per la formazione

continua, organo preposto a elaborare strategie di indirizzo e di orientamento in materia di formazione continua.

Particolare cura è stata data alla creazione di una sezione che illustra gli strumenti a disposizione del lavoratore per accedere alla formazione individuale.

**la formazione continua e il Fondo Sociale Europeo** ([www.eadattabilità.it](http://www.eadattabilità.it)): il vortale è dedicato al sostegno del Fondo Sociale Europeo alla formazione continua in Italia. Raccoglie tutta la documentazione relativa all'asse Adattabilità sia per quanto riguarda la programmazione 2000/2006 che la nuova riforma dei fondi strutturali. Offre, inoltre, all'utente una sezione dinamica che consente di accedere a livello territoriale ai bandi di emanazione regionale con relativa documentazione (Por e Docup). Una ricca sezione di link italiani ed europei sottolinea la connotazione e la dimensione europea del vortale.

**la formazione continua e il dialogo sociale** ([www.edialogosociale.it](http://www.edialogosociale.it)): il vortale approfondisce i temi del dialogo sociale, sia nel contesto italiano che in quello europeo, e della contrattazione collettiva. Un ampio spazio è dedicato ai funzionari dei sindacati dei lavoratori e delle associazioni imprenditoriali che hanno partecipato al progetto "La formazione continua per gli attori del dialogo sociale". E' inoltre possibile consultare i progetti relativi alla sperimentazione dei piani formativi realizzati attraverso azioni di sistema cofinanziati dal Mlps. Uno spazio ad hoc, infine, è riservato alla legge 53/2000 ed in particolare alla spiegazione e approfondimento degli articoli 5 (congedi per la formazione), 6 (congedi per la formazione continua), 7 (anticipo del trattamento di fine rapporto).

**le ricerche della formazione continua** ([www.ericerche.it](http://www.ericerche.it)): al fine di promuovere lo sviluppo di un sistema di **Lifelong learning** e di **Formazione Continua** e di accrescere e diffondere la conoscenza su questi temi, il vortale "dedicato" intende far conoscere le principali **ricerche e indagini statistiche** realizzate sia in Italia che a livello internazionale. Per quanto riguarda le indagini italiane viene data ampia visibilità a quelle dell'Isfol, dell'Istat e alla rilevazione di Unioncamere, per quelle internazionali vi sono una serie di suggerimenti e richiami alle ricerche più significative prodotte e diffuse da organismi internazionali. La parte più dinamica mette in evidenza le indagini in itinere che al momento sono: "L'indagine sulla conoscenza: lavoratori e imprese (Indaco 2006)" e la "Rilevazione statistica sulla formazione del personale nelle imprese (Cvts 3)".

E' prevista la partecipazione attiva dell'utente alle indagini, tramite un questionario on line.

**l'offerta di formazione continua** ([www.eoffertaformativa.it](http://www.eoffertaformativa.it)): l'idea di un vortale dedicato all'offerta di formazione continua nasce dall'esigenza di offrire al lavoratore una vasta panoramica delle opportunità di percorsi formativi finalizzati ad un aggiornamento delle competenze. Il tema dell'offerta formativa viene sviluppato sia tramite una dimensione territoriale: in questo caso vi è l'accesso diretto ai cataloghi di offerta formativa previsti dalle amministrazioni regionali e provinciali, sia per tipologia di percorso formativo che si vuole intraprendere. Il vortale fornisce anche un percorso di orientamento del lavoratore nel sistema dell'offerta tramite approfondimenti tematici relativi al concetto di "offerta a catalogo", e.learning, formazione a domanda individuale.

## **Capitolo 6:**

### **La formazione continua nelle esperienze estere**

#### ***6.1 I sistemi di formazione continua nei nuovi stati comunitari***

Con l'ultimo allargamento, avvenuto il 1 maggio 2004, dieci nuovi paesi (Polonia, Repubblica Ceca, Ungheria, Slovacchia, Estonia, Lettonia, Lituania, Slovenia, Cipro e Malta) sono entrati a far parte dell'Unione Europea. Ciò corrisponde ad un incremento della popolazione del 20%, che porta il numero complessivo dei cittadini comunitari ad oltre 450 milioni.

I nuovi paesi entranti, sebbene registrino un PIL pro-capite pari a circa la metà rispetto a quello medio dell'Europa dei 15, realizzano tassi di crescita superiori al doppio della media europea. Tassi di crescita sostenuti dal continuo processo di riforme avviato oltre 15 anni fa dalla caduta del Muro di Berlino e che va ad incidere oltre che sul piano economico e sociale, anche sui sistemi di istruzione e formazione.

Nel dibattito che coinvolge tutti i paesi dell'Unione sulle azioni da adottare in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati dalla strategia di Lisbona, la strutturazione di efficienti sistemi nazionali di *lifelong learning*, viene considerata un elemento chiave nel favorire lo sviluppo economico, la cittadinanza attiva e l'inclusione sociale. Nei nuovi Stati membri l'affermazione di pratiche integrate e orientate alla formazione degli adulti sembra essere quanto mai opportuna considerando diverse circostanze, eredità del processo di transizione affrontato:

- la profonda riconversione industriale che ha ridotto i principali bacini di impiego in alcune regioni degli Stati dell'Europa centrale (i grandi apparati industriali in mano pubblica) ed ha prodotto una quota ingente di disoccupazione;
- l'esteso mutamento della struttura dei sistemi economici, fortemente condizionati dal declino di settori tradizionali, quali il tessile, il minerario, la metallurgia e l'emergere di nuove opportunità nel settore finanziario, dei servizi e del turismo, con la conseguente necessità di una repentina trasformazione nell'articolazione delle professioni;
- gli ingenti investimenti da parte di aziende estere, principalmente verso i settori delle nuove tecnologie, che hanno creato nuovi fabbisogni di qualificazione e la necessità di affrontare riforme curriculari, con la conseguente urgenza di far emergere una offerta formativa coerente;
- il deterioramento e la scomparsa delle consolidate relazioni pianificate tra Stato, imprese e organismi educativi non ancora del tutto rimpiazzate da un modello di relazioni di mercato, anche in termini di ripartizione dell'impegno finanziario.

Allo stesso tempo la pressione comunitaria verso politiche di riduzione del debito e di contenimento della spesa rende spesso impossibile considerare come una priorità il sostegno finanziario per la formazione degli adulti occupati.

Per misurare e orientare i progressi realizzati nell'ambito della diffusione del *lifelong learning*, il Consiglio Istruzione, ha adottato diversi *benchmark*, intesi come obiettivi di riferimento per il 2010. Uno di questi riguarda il livello medio di partecipazione alle iniziative di apprendimento e formazione che, entro i prossimi quattro anni, dovrebbe attestarsi almeno al 12,5% della popolazione adulta in età lavorativa (fascia di età compresa tra 25 e 64 anni). Raggiungere

questo traguardo rappresenta una significativa sfida per molti paesi dell'Unione. Nel 2005 la media dell'Unione a 25 è stata pari al 10,8% mentre la performance dei nuovi Stati membri è risultata nettamente inferiore (eccezion fatta per la Slovenia dove si registra un valore pari al 15,3%). Comunque, in un'ottica comparativa generale (tabella 5.1), solo pochi Paesi hanno livelli di partecipazione al di sopra del *benchmark*. Tutti gli altri, sebbene mostrino progressi dal 2000, realizzano livelli di partecipazione che non superano il 6%, non lontano comunque dai valori riscontrati in Italia, Portogallo o Grecia.

La necessità di incrementare i livelli di partecipazione al *lifelong learning* richiede ovviamente anche un volontaria e determinata assunzione di responsabilità da parte delle organizzazioni produttive che intendano, attraverso l'impegno verso la formazione dei propri dipendenti, rispondere anche all'esigenza di aumentare il proprio vantaggio competitivo.

Tab. 6.1 - Tasso di partecipazione ad attività di *lifelong learning* - Percentuale della popolazione adulta (25-64enne) che ha seguito attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti la settimana di riferimento dell'indagine

|      | EU 25 | BE   | CZ   | DK   | DE  | EE  | GR  | ES   | FR  | IE   | IT  | CY  | LV   |
|------|-------|------|------|------|-----|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|------|
| 2000 | 7,9   | 6,8  | n.d. | 20,8 | 5,2 | 6,0 | 1,1 | 5,0  | 2,8 | n.d. | 5,5 | 3,1 | n.d. |
| 2005 | 10,8  | 10,0 | 5,9  | 27,6 | 7,4 | 5,9 | 1,8 | 12,1 | 7,6 | 8,0  | 6,2 | 5,6 | 7,6  |

  

|      | LT  | LU  | HU  | MT  | NL   | AT   | PL   | PT  | SI   | SK   | FI   | SE   | UK   |
|------|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-----|------|------|------|------|------|
| 2000 | 2,8 | 4,8 | 3,1 | 4,5 | 15,6 | 8,3  | n.d. | 3,4 | n.d. | n.d. | 19,6 | 21,6 | 21,0 |
| 2005 | 6,3 | 9,4 | 4,2 | 5,8 | 16,6 | 13,9 | 5,0  | 4,6 | 17,8 | 5,0  | 24,8 | 34,7 | 29,1 |

Note: EU 25=Unione Europea; AT=Austria; BE=Belgio; CY=Cipro; CZ=Repubblica Ceca; DE=Germania; DK=Danimarca; EE=Estonia; EL=Grecia; ES=Spagna; FI=Finlandia; FR=Francia; HU=Ungheria; IE=Irlanda; IT=Italia; LT=Lituania; LU=Lussemburgo; LV=Lettonia; MT=Malta; NL=Olanda; PL=Polonia; PT=Portogallo; SE=Svezia; SI=Slovenia; SK=Slovacchia; UK=Regno Unito

Fonte: Eurostat

Comunque, gli ultimi dati disponibili (rilevati a livello comunitario attraverso l'indagine campionaria CVTS2-*Continuing Vocational Training Survey* svolta nel 1999 e rivolta alle imprese con più di 9 addetti) evidenziano che il comportamento delle imprese rispetto alla formazione continua nei nuovi Stati membri non è poi così scoraggiante (vedi tabella seguente): ad eccezione della Repubblica Ceca e, in misura minore, dell'Estonia, la percentuale di "imprese formatrici" varia da un minimo del 37% (in Ungheria) a un massimo del 48% (in Slovenia). Meglio di quanto registrato in Italia, in Spagna, in Portogallo e in Grecia nello stesso anno. A distanza di 7 anni dalla rilevazione ci si potrebbe attendere ulteriori miglioramenti.

Tab. 6.2 - Imprese che hanno realizzato iniziative di formazione (% sul totale delle imprese) – Anno 1999

| EU 15 | BE | CZ | DK | DE | EE | EL | ES | FR | IE | IT |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 62    | 70 | 69 | 96 | 75 | 63 | 18 | 36 | 76 | 79 | 24 |

  

| LV | LT | LU | HU | NL | AT | PL | PT | SI | FI | SE | UK |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 53 | 43 | 71 | 37 | 88 | 72 | 39 | 22 | 48 | 82 | 91 | 87 |

Note: EU 15=Unione Europea senza i nuovi Stati Membri; AT=Austria; BE=Belgio; CZ=Repubblica Ceca; DE=Germania; DK=Danimarca; EE=Estonia; EL=Grecia; ES=Spagna; FI=Finlandia; FR=Francia; HU=Ungheria; IE=Irlanda; IT=Italia; LT=Lituania; LU=Lussemburgo; LV=Lettonia; NL=Olanda; PL=Polonia; PT=Portogallo; SE=Svezia; SI=Slovenia; UK=Regno Unito

Fonte: Eurostat

L'approccio al *lifelong learning* ha certamente implicazioni importanti per le strutture, i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti, i diritti degli individui, l'offerta di opportunità di apprendimento, la qualità generale dell'offerta e il riconoscimento dell'apprendimento.

Lo sviluppo integrato di questi aspetti, anche se viene riconosciuto come priorità nei documenti di policy dei Paesi nuovi entranti, stenta tuttavia a concretizzarsi, nonostante si stiano predisponendo misure per assicurare la compatibilità e la complementarietà delle varie iniziative.

La strada intrapresa sembra essere quella di agire attraverso un mix di politiche rivolte sia ai lavoratori, nel favorire il loro accesso alla formazione, che alle imprese, attraverso l'impiego di forme di incentivazione o sistemi obbligatori.

Gli approcci più frequenti sono caratterizzati da:

- sistemi di sgravi fiscali che interessano sia gli individui, che possono detrarre dal proprio reddito i costi delle iniziative formative (in Estonia, Cipro, Ungheria, Malta, Repubblica Ceca e Polonia, almeno fino al 2003) che le imprese, secondo differenti modalità (in Estonia, Cipro, Ungheria, Malta, Repubblica Ceca e Lituania,);
- utilizzo dei congedi formativi (in Polonia, Lituania, Estonia e Slovenia);
- creazione di fondi di formazione finanziati con forme di contribuzione a carico delle aziende. Tra i Paesi che hanno introdotto da tempo questo tipo di meccanismo va segnalata l'Ungheria, dove è presente da oltre 15 anni un Fondo per la formazione (in parte decentralizzato), che sostiene il finanziamento sia di attività di formazione iniziale che continua (vedi oltre). A Cipro, invece, opera l'Autorità per lo Sviluppo delle risorse Umane (AnAD - *Archi Anaptyxis Anthropinou Dynamikou*) un'organizzazione semi-governativa gestita da un organo tripartito, che si occupa di approvare e finanziare, a livello nazionale, le attività formative proposte dalle imprese e da altri organismi. La quota più consistente di risorse gestita dall'Autorità deriva dal versamento da parte delle imprese di un contributo obbligatorio pari allo 0,5% della massa salariale. Anche in Slovenia si sono sviluppate iniziative per la creazione di fondi di formazione, anche se alquanto limitate: in particolare, le imprese associate alla Camera dell'Artigianato (*Obrtna zbornica Slovenije* – OZS), per lo più appartenenti al settore dei trasporti, delle costruzioni e dei servizi alla persona, con un contributo obbligatorio pari all'1% della massa salariale lorda, alimentano un fondo di formazione che, grazie al cofinanziamento pubblico, ha coinvolto in attività di formazione nel 2004 più di 20.000 persone (pari al 40% del totale di addetti del settore artigiano e corrispondenti al 5% del totale degli occupati). Più recente e in fieri è l'esperienza della Polonia (vedi oltre) dove nel 2004 una legge ha previsto la possibilità per le imprese di istituire volontariamente fondi mutualistici di formazione, sovvenzionati principalmente da una contribuzione volontaria, anche se esiste la possibilità che il contributo sia reso obbligatorio a partire dal 2008 elevando contemporaneamente la percentuale di contribuzione. Anche negli altri paesi sono in corso dibattiti tra le parti sociali per individuare e adottare questo tipo di schema di finanziamento. Nella Repubblica Ceca (vedi oltre), si sta tuttora discutendo, all'interno del principale forum tripartito del paese, il Consiglio per l'Accordo economico e sociale (*Rada hospodářské a sociální dohody ČR*), sull'opportunità di introdurre i fondi per la formazione, basati su forme di contribuzione volontaria delle imprese. L'accordo, in questo senso, sembra condizionato dalla posizione assunta dalle associazioni datoriali che chiedono una riduzione della generale aliquota di contribuzione previdenziale che compensi l'introduzione del contributo per la formazione.

Sembra possibile quindi individuare un trend comune nelle scelte di politica pubblica dei nuovi paesi membri, comunque incentrate sulla volontà di incoraggiare la partecipazione degli adulti alla formazione promuovendo nella maggior parte dei casi misure di natura finanziaria. Il dibattito è quanto mai aperto sulle modalità di reperimento delle risorse e sul loro coerente utilizzo: se, da un lato, sono tutti necessariamente impegnati nel favorire la crescita della partecipazione al *lifelong learning*, dall'altro esistono obiettivi vincoli nell'espandere il budget dedicato al sostegno delle iniziative. Risulta poi evidente che il punto di vista della commissione Europea, secondo la quale continua a persistere, a livello generale, un deficit di risorse private negli investimenti in formazione, viene allora preso come riferimento per orientare le scelte verso strategie dirette a favorire la compartecipazione ai costi della formazione di chi effettivamente ne beneficia (imprese e singoli lavoratori). Una strategia in definitiva in linea con quanto sperimentato negli ultimi anni da molti partner comunitari.

#### 6.1.1. *Tre esperienze europee: Ungheria, Polonia, Repubblica Ceca*

Si ritiene utile proporre di seguito un approfondimento specifico relativo ai sistemi di formazione continua di tre Paesi nuovi entranti: Ungheria, Polonia e Repubblica Ceca.

##### Ungheria

Come tutti gli altri paesi dell'ex blocco sovietico, anche l'Ungheria ha affrontato e superato nella prima metà degli anni '90 un lungo periodo di ristrutturazione economica con forti ripercussioni sul mercato del lavoro. Anche la ridefinizione del sistema nazionale di istruzione e formazione è stato parte integrante del processo. In effetti, in Ungheria, nell'ultimo decennio, si è creato progressivamente un ordinato quadro normativo, istituzionale e finanziario per la formazione iniziale e continua.

Uno dei principali passaggi è stato l'introduzione, nel 1994, del *Registro Nazionale delle Qualifiche* (che tuttora ne comprende circa 800) dove sono individuati i contenuti e le condizioni necessarie per acquisirle. L'intero sistema dell'istruzione pubblica è stato poi completamente decentralizzato (nel corso degli anni '90) in termini di responsabilità organizzative e finanziarie. Nel 2001 l'approvazione di due leggi sulla formazione degli adulti e sul relativo finanziamento hanno promosso i principi del *lifelong learning*, regolandone l'offerta e ridefinendone il sostegno finanziario. Una delle principali fonti di finanziamento del sistema di formazione ungherese è infatti il contributo obbligatorio che grava sulle imprese (pari all'1,5% della massa salariale lorda), introdotto già nel 1988 e il cui gettito complessivo copre, tra l'altro, quasi un terzo dei costi del sistema di formazione iniziale. La contribuzione alimenta il Fondo per la formazione (SZKA - *Szakképzési Alap*), gestito da un organo tripartito. Fino ad un terzo del contributo può essere speso dalla aziende per la formazione continua dei dipendenti, a condizione che venga concordato con il lavoratore un piano formativo il cui contenuto sia inserito nel Registro Nazionale delle Qualifiche. Fino al 75% può invece essere utilizzato per finanziare contratti di apprendistato o per contribuire direttamente al sostegno dei centri di formazione. Dal 2001, la possibilità di destinazione del contributo è stata estesa al supporto diretto delle università. Le risorse del Fondo per la formazione sono in parte gestite a livello centrale e in parte distribuite a livello locale e possono essere utilizzate in modo discrezionale dalle autorità regionali nell'ambito delle direttive stabilite dal Ministero dell'Istruzione. Il contributo obbligatorio è quintuplicato in un decennio, passando da circa 36 Milioni di Euro nel 1991 a più di 180 milioni di euro nel 2001. Nonostante questo sviluppo, la quota investita dalle imprese nelle attività di formazione continua è rimasta molto al di

sotto del potenziale teorico a disposizione, assorbendo meno del 15% del totale (nel 2004 era pari a 24,55 milioni di euro).

Le possibili ragioni di questo fenomeno sono molteplici e attribuibili a diverse cause: in primo luogo alle esigenze della formazione iniziale (il Fondo per la formazione nasce infatti per questa prioritaria destinazione), in secondo luogo al vincolo rappresentato dal Registro Nazionale delle Qualifiche al quale è necessario ricondurre comunque i contenuti delle iniziative; ma anche alla dimensione delle imprese (il 97% delle quali impiega meno di 11 dipendenti) che limita l'ammontare di risorse disponibili per ciascuna di esse e alle modalità di previsione della formazione continua all'interno dei contratti collettivi (dove è configurata semplicemente come strumento individuale di negoziazione tra il singolo lavoratore e l'impresa di appartenenza).

### Polonia

Lo sviluppo delle pratiche di *lifelong learning* e di formazione continua in Polonia è avvenuto solo di recente, grazie anche all'impatto determinato dall'ingresso nell'UE. Una consistente parte del supporto finanziario comunitario è stato convogliato, prima con il Programma Phare e ora attraverso il FSE, verso la realizzazione di misure per lo sviluppo dell'imprenditorialità e il sostegno attivo delle piccole e medie imprese, dove si prevede ampio spazio alla formazione (con un budget previsto per attività formative nel periodo 2004-2008 pari a circa 260 milioni di euro).

Benché nel Codice del Lavoro sia previsto un obbligo da parte dell'impresa di favorire lo sviluppo di competenze del lavoratore, ciò sembra avere un raggio d'azione molto limitato e un'inadeguata attenzione da parte delle stesse aziende. Uno dei principali incentivi utilizzati è in effetti il congedo formativo retribuito, che riconosce al lavoratore, nel caso ci sia l'accordo dell'azienda, il rimborso delle spese dirette e indirette della formazione e la retribuzione garantita per i giorni di formazione (al lavoratore spettano ordinariamente 20 giorni annuali di congedo formativo remunerato se è stato assunto da almeno un anno). Tuttavia, un interesse crescente stanno riscuotendo le proposte formulate dai Ministeri dell'Economia e del Lavoro finalizzate all'introduzione di nuovi strumenti in grado di stimolare la formazione continua e migliorarne la qualità realizzativa. La legge sulla promozione dell'occupazione e sulle istituzioni del mercato del lavoro (*Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*) adottata nell'aprile 2004 pone di fatto la base normativa per l'istituzione da parte delle imprese di Fondi mutualistici per la formazione (*funduszem szkoleniowym*) che abbiano l'obiettivo di promuovere l'aggiornamento delle competenze dei propri dipendenti. La costituzione dei Fondi, la cui base giuridica può derivare dal contratto collettivo di categoria o da un atto a parte, non è obbligatoria, ma nel caso in cui vengano creati l'azienda appartenente alla categoria interessata è obbligata ad allocarvi almeno lo 0,25% del monte salari. L'istituzione del Fondo di categoria è condizione necessaria per ottenere il contributo del Fondo nazionale del Lavoro (*Fundusz Pracy*) destinato al finanziamento del: rimborso

- del 50% del costo di formazione per i dipendenti a rischio licenziamento;
- dell'80% del costo di formazione per i dipendenti in congedo formativo remunerato (oltre 3 settimane);
- del salario dei lavoratori inseriti in sostituzione di quelli in congedo formativo (fino al 40% della media del salario mensile).

Condizione ulteriore per l'accesso alle risorse pubbliche è l'adozione di piani formativi concordati tra le parti sociali e il controllo della destinazione dei costi da parte di entrambi i soggetti coinvolti. Molti aspetti devono tuttavia ancora essere discussi e definiti. Il confronto riguarda innanzitutto le tipologie di lavoratori che potranno accedere alla formazione, distinguendo ad esempio tra chi non

ha seguito corsi di formazione in passato rispetto a chi ha già usufruito di congedi remunerati (inoltre, sono allo studio anche i criteri e i meccanismi di adesione delle imprese ai Fondi mutualistici). Non mancano poi le criticità, espresse soprattutto dal settore artigiano e delle piccole imprese, e riguardanti la preoccupazione, in una certa misura fondata, che il sistema dei Fondi finisca per privilegiare soprattutto le unità produttive di grande o media dimensione.

### Repubblica Ceca

Il programma nazionale di riforme per il periodo 2005-2008, adottato nel 2005 tra le priorità per favorire l'implementazione della Strategia di Lisbona, individua la necessità di articolare una legislazione coerente in materia di formazione, attraverso normative che favoriscano l'incremento degli investimenti in risorse umane e la partecipazione alla formazione continua, l'introduzione di meccanismi per assicurare la qualità della formazione e lo sviluppo di un sistema di orientamento/informazione con la realizzazione di una banca dati delle agenzie formative.

La formazione continua nelle aziende viene riconosciuta formalmente nel Codice del Lavoro (*Zákoník práce*), nel quale sono stabiliti gli obblighi formativi dell'impresa nei confronti dei lavoratori per: garantire la salute e la sicurezza nel luogo di lavoro; favorire l'acquisizione di esperienza pratica; assicurare una preparazione a coloro che iniziano a lavorare senza una qualifica o che vengono trasferiti in un nuovo posto di lavoro o con un differente tipo di lavoro. Inoltre per alcuni settori la formazione continua è stabilita in modo obbligatorio dalle leggi come condizione necessaria per poter esercitare professioni specifiche: è definita formazione statutaria (*normativní vzdělávání*) e comprende varie professioni nei settori della sanità, del trasporto marittimo, ferroviario, dell'elettricità e dell'ingegneria.

Di fatto la formazione dei lavoratori è quasi completamente finanziata dalle imprese e le risorse spese vengono considerate costi aziendali ordinari. Non sono previsti incentivi particolari a livello nazionale con l'obiettivo specifico di stimolare l'investimento aziendale in formazione o promuovere la partecipazione dei lavoratori alle iniziative formative. Tuttavia con l'accesso del Paese nell'Unione Europea tutte le imprese, e in particolare quelle piccole e medie, hanno la possibilità di accedere alle iniziative finanziate con le risorse del Fondo Sociale Europeo, attraverso il meccanismo dei bandi pubblici. Un sostegno finanziario specifico è previsto inoltre per supportare la creazione di occupazione nelle regioni del paese con elevati tassi di disoccupazione. Le imprese, che realizzino, in quelle zone, un investimento produttivo superiore ai 100 milioni di corone (circa 3,57 milioni di euro) possono ottenere un cofinanziamento fino al 35% dei costi sostenuti per la formazione del personale. Le aziende che invece realizzino investimenti superiori ai 10 milioni di corone (circa 357.000 euro) possono ottenere un sussidio fino a 30.000 corone (circa 1.070 euro) per ciascun lavoratore che segue un corso di formazione.

Ulteriori passi avanti sono stati fatti dal 2006 con l'adozione di una normativa che crea il quadro di riferimento per l'acquisizione da parte degli adulti di qualifiche attraverso il riconoscimento di percorsi di apprendimento non formale o informale, introducendo di fatto un dispositivo simile al VAE (*Validation des acquis de l'expérience*), utilizzato compiutamente in Francia. L'atto, che entrerà in vigore dall'agosto 2007, e la cui operatività comunque dipende da come si svilupperà il processo di costruzione del sistema nazionale delle qualifiche, rende possibile per un adulto il riconoscimento di competenze professionali con l'ottenimento di una qualifica, attraverso un procedimento di verifica di quanto acquisito nel tempo.