

- di dedicare, nell'ambito dell'incontro annuale dell'Osservatorio nazionale di settore previsto dal CCNL, una sessione specifica all'andamento applicativo del sistema classificatorio;
- di dedicare, nell'ambito degli incontri annuali tra le aziende capogruppo e/o le loro aree di business e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali di categoria, una sessione specifica, all'andamento del sistema classificatorio;
- di svolgere a livello territoriale incontri annuali in cui le aziende forniscano alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSU riferimenti quali/quantitativi sul personale delle singole unità produttive.

Il Protocollo prevede inoltre la promozione di iniziative formative e informative sul funzionamento del sistema di inquadramento professionale, rivolte al personale neo assunto, ai responsabili di linea e alle rappresentanze sindacali dei lavoratori, a livello territoriale e locale.

### ***3.5 La formazione dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro***

Molti degli Accordi di rinnovo esaminati ed, in particolare, quelli relativi ai settori chimico, metalmeccanico e dell'edilizia hanno introdotto delle disposizioni finalizzate a rafforzare i sistemi di sicurezza e di prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e di tutela della salute dei lavoratori. Questo obiettivo viene perseguito attraverso l'attribuzione agli organismi paritetici bilaterali del compito di promuovere iniziative di informazione e di formazione finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione e/o mediante la previsione di una formazione aggiuntiva a quella stabilita per legge rivolta a tutti i lavoratori o esclusivamente ai rappresentanti per la sicurezza.

L'ipotesi di accordo del CCNL per gli addetti all'industria della gomma-plastica prevede l'istituzione di una specifica sezione dell'Osservatorio nazionale dedicata alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente, alla quale è assegnato anche il compito di elaborare linee guida per:

- la formazione di base e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA);
- la formazione dei lavoratori per i quali la legge prevede una quota di formazione sui temi della sicurezza (apprendisti e contratti di inserimento).

Anche l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica prevede che una specifica area tematica dell'Osservatorio nazionale sia dedicata ai temi della prevenzione degli infortuni e della sicurezza sul lavoro. In particolare all'Osservatorio è attribuito il compito di monitorare e analizzare l'andamento e le tipologie di infortuni sul lavoro, al fine di raccogliere i dati e le informazioni necessarie a promuovere progetti ed iniziative volte a diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione sull'intero territorio nazionale. A livello territoriale il citato Contratto aveva già assegnato alle Commissioni paritetiche per la formazione il compito di favorire la realizzazione di interventi formativi sperimentali in materia ambientale e sulla sicurezza. L'art. 27 del CCNL specificatamente dedicato all'ambiente di lavoro, igiene e sicurezza aveva già previsto l'obbligo a carico del datore di lavoro di: organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione; effettuare la valutazione di rischio e informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti. In relazione a quest'ultimo aspetto si chiedeva in particolare al datore di lavoro di provvedere affinché:

- i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione dei rischi e della gestione delle emergenze fossero adeguatamente formati, consultando, in merito all'organizzazione della formazione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- ciascun lavoratore in occasione dell'assunzione, del trasferimento, del cambiamento di mansione o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, sostanze o preparati pericolosi ricevesse una formazione adeguata in materia di sicurezza e salute. La formazione doveva essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'emergenza di nuovi rischi.

L'ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica sottoscritta nel 2008, oltre a riproporre i citati obblighi a carico del datore di lavoro, prevede che le parti in sede aziendale, ovvero gli Organismi Paritetici territoriali possano concordare per gli RLS progetti formativi di durata superiore a quella stabilita dalla normativa vigente; la stessa Ipotesi amplia inoltre i doveri del datore di lavoro cui spetta l'informazione periodica dei lavoratori, sentiti gli RLS, sui temi della salute e della sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio ricorrenti e alle misure di prevenzione previste, nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.

Nel settore edile, gli Accordi di rinnovo del 2008 hanno previsto il rafforzamento del sistema della sicurezza in edilizia, e, in particolare, degli organismi bilaterali per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro e della formazione per la sicurezza sul lavoro. In particolare i rinnovi dei CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese e delle PMI edili hanno introdotto l'obbligo di partecipazione per gli operai, prima della loro assunzione, ad un corso di formazione di 16 ore complessive, di cui 8 ore finalizzate allo sviluppo delle competenze di base necessarie ad esercitare l'attività lavorativa nel settore edile, a cui si aggiungono 8 ore di formazione sui temi della prevenzione dagli infortuni e della sicurezza sul lavoro. Negli stessi Accordi le Parti sociali hanno convenuto sulla necessità di istituire per i neo imprenditori corsi di formazione in materia di sicurezza. Finalità e funzionamento del sistema formativo per gli imprenditori saranno definiti da un'apposita Commissione, che dovrà anche studiare eventuali misure premiali per le imprese che partecipano a questi corsi. Infine, i citati Accordi di rinnovo stabiliscono di potenziare il ruolo della Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT) e di rendere pienamente operativi i suoi Comitati paritetici territoriali (CPT). In particolare alla Commissione nazionale sono affidate funzioni di indirizzo, controllo e coordinamento dei Comitati paritetici territoriali e di interrelazione con gli altri Organismi nazionali competenti in materia di sicurezza e prevenzione.

L'Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei prevede che le parti possano decidere la costituzione di Comitati Paritetici Provinciali, cui affidare i seguenti compiti:

- orientamento e promozione di attività formative per i lavoratori;
- verifica dei fabbisogni di formazione nei territori, in relazione all'attuazione della normativa su prevenzione e sicurezza sul lavoro, e comunicazione ai soggetti interessati;
- promozione di interventi di informazione e di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione della formazione dei responsabili per la sicurezza, attraverso la predisposizione di specifici moduli formativi;

- elaborazione di progetti di formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, sulla base delle linee articolate dal Comitato paritetico nazionale, e realizzazione degli stessi progetti, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti territoriali, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario.

### 3.6 La formazione dei lavoratori stranieri

Negli Accordi di rinnovo dei CCNL esaminati si prevede di sviluppare la formazione dei lavoratori stranieri, soprattutto attraverso l'attivazione di corsi finalizzati alla conoscenza della lingua italiana, e la promozione di utilizzo di permessi ai lavoratori per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti.

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria della gomma plastica attribuisce all'Organismo bilaterale nazionale per la formazione il compito di valutare le problematiche riguardanti la formazione professionale in relazione all'inserimento lavorativo di stranieri. Inoltre, le aziende sono chiamate a favorire la partecipazione dei lavoratori stranieri a corsi di lingua italiana per migliorare l'integrazione e la prevenzione antinfortunistica.

Il Rinnovo del CCNL per gli addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche e l'Ipotesi di accordo del CCNL per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti stabiliscono il diritto dei lavoratori stranieri alla frequenza di corsi di lingua italiana, attraverso un ammontare totale di permessi retribuiti, comprensivo delle prove di esame, di 250 ore in tre anni.

Negli Accordi di rinnovo dei CCNL terziario distribuzione servizi turismo le Parti, prendono atto del crescente rilievo nel settore assunto dall'occupazione dei cittadini stranieri e concordano di promuovere per questi lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca, iniziative, a livello nazionale, territoriale e aziendale, finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità e alla formazione. A tale proposito gli Accordi prevedono che i lavoratori possano usufruire delle 150 ore di permesso retribuito per la partecipazione a corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici, nonché a corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di diplomi universitari o di laurea e di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Gli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese e le PMI edili assegnano un ruolo attivo al Formedil e alle Scuole edili per la formazione dei lavoratori migranti. In particolare è assegnato al Formedil il compito di affrontare i problemi connessi alle differenze linguistiche e culturali e all'integrazione socio-lavorativa degli stranieri attraverso:

- la razionalizzazione e lo sviluppo della formazione preventiva nei paesi di origine dei lavoratori migranti;
- la realizzazione di corsi di lingua italiana e di formazione specifica presso Enti pubblici o Scuole edili;
- l'attuazione di programmi interculturali di formazione finalizzati a migliorare la comunicazione tra le varie etnie e il funzionamento dei cantieri.

Inoltre, al Formedil e alle Scuole edili è attribuito un ruolo attivo anche nello sviluppo del sistema della Borsa Lavoro nell'edilizia. Infatti, gli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese e

le PMI edili prevedono l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica con il compito di avanzare suggerimenti per l'istituzione di un sistema efficace di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il sistema proposto dovrà prevedere una banca del lavoro informatizzata presso ciascuna Scuola edile, collegata alla Borsa lavoro, a cui fare affluire i curricula dei lavoratori e le offerte di lavoro delle imprese. Il sistema, oltre a fornire assistenza alle imprese per la rilevazione dei bisogni formativi e occupazionali, a favorire l'orientamento della richiesta e dell'offerta di lavoro e ad attivare le misure per la certificazione dei crediti formativi, sarà finalizzato a promuovere gli accordi ministeriali per attivare la formazione all'estero e il collocamento dei lavoratori stranieri nel settore  
edile.

## **Capitolo 4**

### **I segmenti specifici**

#### ***4.1 La formazione dei dipendenti della Pubblica Amministrazione***

L'indagine per l'11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione ha preso in considerazione nel corso del 2008 i dati forniti da 647 Amministrazioni con un totale di circa 880.000 dipendenti. Il Rapporto annuale fornisce un quadro complessivo della formazione nelle Amministrazioni pubbliche nel 2007, analizzando le attività svolte, il livello di partecipazione, le tematiche oggetto della formazione, le modalità di erogazione adottate, l'impatto della formazione sull'innovazione organizzativa. La Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione realizza il Rapporto coordinando i contributi relativi ai diversi livelli di Governo e ai diversi comparti: rileva ed analizza direttamente la formazione nelle Amministrazioni centrali – Presidenza del Consiglio, Ministeri, comparto Sicurezza, Organi dello Stato, Autorità ed Enti pubblici. Il Gruppo tecnico delle Regioni raccoglie ed elabora i dati delle Regioni e delle Province autonome. Il Foromez conduce un'indagine sull'attività formativa svolta nell'anno 2007 dalle Amministrazioni provinciali e dalle Amministrazioni comunali con più di 10.000 abitanti: quest'anno hanno partecipato all'indagine 87 Province e 332 Comuni. Per il comparto Università la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) rileva ed analizza un campione di 60 Atenei. L'Istituto Guglielmo Tagliacarne rileva le attività delle Camere di commercio.

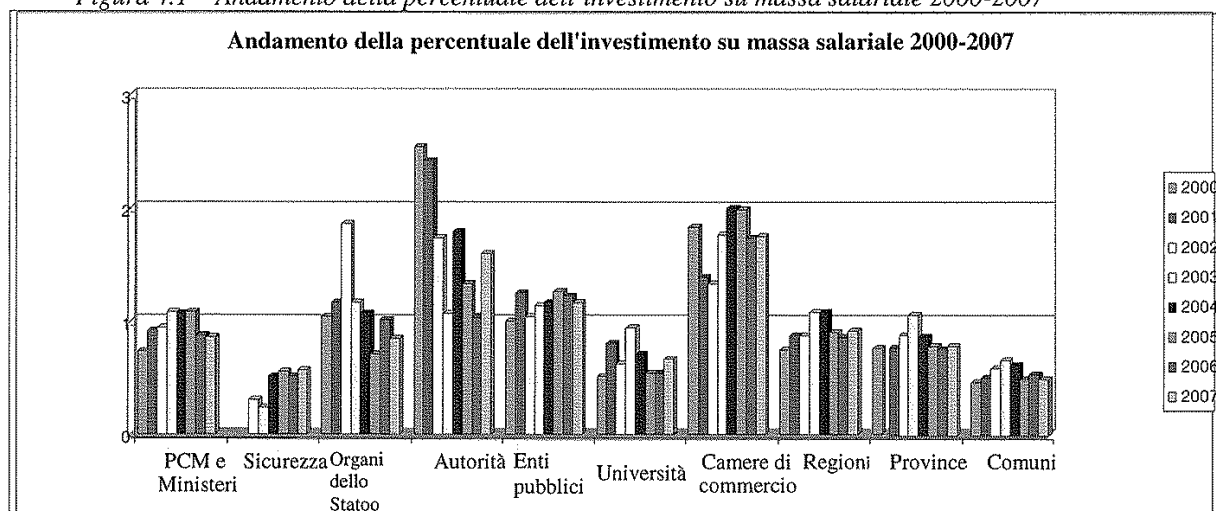
L'Osservatorio ha costituito dal 2001 una banca dati delle attività formative realizzate nelle Amministrazioni centrali in questi anni, con oltre 35.000 schede, che includono titolo del corso, partecipazioni per livello di inquadramento e genere, area tematica, durata, metodologia adottata; la banca dati è consultabile tramite interfaccia *web*, e consente di integrare le analisi pubblicate nel Rapporto attraverso approfondimenti diacronici.

Complessivamente l'indagine ha rilevato 48.000 eventi formativi, con un totale di più di 530.000 partecipanti.

Nel complesso della Pubblica Amministrazione l'investimento per la formazione rimane sostanzialmente stabile rispetto allo scorso anno, seppure ancora al di sotto dell'1% della massa salariale, indicato dal 2001 come obiettivo di spesa per la formazione.



Figura 4.1 – Andamento della percentuale dell'investimento su massa salariale 2000-2007



Nota: Università - 29 Atenei nel 2000, 41 nel 2001, 48 nel 2002, 59 nel 2003, 64 nel 2004, 63 nel 2005, 57 nel 2006, 58 nel 2007

Nota: Comuni - 92 nel 2000, 118 nel 2001, 223 nel 2002, 160 nel 2003, 284 nel 2004, 244 nel 2005 e 240 nel 2006, 289 nel 2007

Nota: Province - 53 nel 2000, 57 nel 2001, 65 nel 2002, 59 nel 2003, 81 nel 2004, 76 nel 2005 e 62 nel 2006, 84 nel 2007

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Il livello dell'1% viene raggiunto da alcuni comparti (Camere di commercio, Enti pubblici ed Autorità), ma anche da numerose Amministrazioni nei diversi comparti.

Tabella 4.1 - Investimento in formazione (valori in Euro)

Comparto	totale dipendenti	massa salariale	investimento in formazione	investimento su massa salariale %	investimento pro capite
PCM e Ministeri	272.675	10.692.487.466	91.714.349	0,86	336,35
Sicurezza	164.237	7.291.078.641	41.235.928	0,57	251,08
Organi dello Stato	4.461	194.054.237	1.630.960	0,84	365,60
Autorità	2.072	180.598.862	2.882.984	1,60	1.391,40
Enti pubblici	65.815	3.710.937.383	43.304.981	1,17	657,98
Università	59.496	1.962.769.565	12.943.970	0,66	217,56
Camere di commercio	7.716	290.220.681	5.097.572	1,76	660,62
Regioni	85.987	4.094.194.000	37.706.000	0,92	438,51
Province	46.719	1.136.080.000	8.933.000	0,79	191,21
Comuni	140.284	3.715.835.000	18.428.000	0,50	131,36

Nota: Elaborazioni su 84 Province, 289 Comuni e 58 Atenei

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Il livello di spesa appare consolidato negli ultimi due/tre anni e permette alla formazione di svolgere un ruolo istituzionale. Infatti tutte le Amministrazioni che hanno partecipato all'indagine realizzano attività di formazione, inclusi i Comuni di più piccole dimensioni che spesso le realizzano in forma associata.

Hanno partecipato alle attività di formazione nelle Pubbliche Amministrazioni nel corso del 2007 circa 49 dipendenti su 100.

Tabella 4.2 - Corsi e ore di formazione erogate e fruite

Comparto	Totale corsi	Totale edizioni	Totale ore erogate	Totale partecipazioni	Totale ore fruite	Ore fruite per partecipazione (notazione decimale)
PCM e Ministeri	2.132	6.996	216.668	143.533	4.594.677	32,0
Sicurezza	186	1.112	81.258	22.808	2.689.105	117,9
Organi dello Stato	97	170	4.390	2.740	57.242	20,9
Autorità	260	476	11.304	4.246	87.748	20,7
Enti pubblici	3.446	8.020	152.182	80.642	1.262.735	15,7
Università	3.607	4.676	117.682	49.518	1.180.081	23,8
Camere di commercio	2.288	2.288	26.753	11.418	152.013	13,3
Regioni	1.714	5.017	120.701	77.248	1.778.809	23,0
Province	(non disp)	4.679	99.744	37.228	793.603	21,3
Comuni	(non disp)	14.729	301.116	101.752	2.063.659	20,3
<b>Totali</b>	<b>13.730</b>	<b>48.163</b>	<b>1.131.798</b>	<b>531.133</b>	<b>14.659.673</b>	<b>27,6</b>

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Il volume delle attività realizzate si riduce rispetto al 2006, in modo anche rilevante: le ore erogate diminuiscono di quasi il 17% nell'insieme dei comparti a rilevazione censuaria. Se si considera il numero di ore erogate *pro capite*, e si estende il confronto anche ad Enti locali e Università, si notano due eccezioni: il volume delle attività svolte è aumentato nei Comuni e negli Organi dello Stato.

Per quanto riguarda le partecipazioni, esse risultano aumentate nelle Province, nei Comuni e nelle Università, mentre sono diminuite in tutti gli altri comparti, rispetto al 2006 e al 2005. Anche le ore di formazione fruite per partecipante sono aumentate solo negli Organi dello Stato e nelle Università e diminuite in tutti gli altri comparti. In alcuni comparti importanti, le partecipazioni sembrano focalizzarsi maggiormente che in passato sulle figure operative, più che su quelle dirigenziali.

Il numero di corsi complessivamente proposti è in lieve flessione (intorno al 4%) nei comparti a rilevazione censuaria.

Il comparto Università mostra un andamento in crescita in tutti i parametri di realizzazione, spesso in controtendenza rispetto agli altri comparti di valori superiori al tasso di inflazione.

Diversamente da quel che era avvenuto l'anno scorso, i costi unitari delle attività formative sono aumentati nel 2007 rispetto agli anni precedenti.

Per quanto riguarda le tematiche, sono aumentati i corsi e le partecipazioni ad attività formative relative all'ICT ed alle tematiche tecnico-specialistiche, proprie di ciascuna Amministrazione; si riduce l'investimento sui temi giuridico-normativi, gestionali ed internazionali.

Tabella 4.3 - Partecipazioni per aree tematiche (valori %)

Area Tematica	PCM e Ministeri	Sicurezza	Organi dello Stato	Autorità	Enti pubblici	Università	Camere di commercio	Regioni	Province	Comuni
Giuridico-normativa generale	15,3	4,0	31,3	21,6	12,2	26,7	22,7	18,7	23,9	21,8
Organizzazione e personale	5,9	8,8	8,9	0,6	7,8	7,4	12,8	16,5	9,0	7,3
Manageriale	2,2	0,3	0,0	3,2	3,0	3,6	2,2	3,3	2,4	2,8
Comunicazione	2,2	0,5	3,9	0,4	3,3	5,5	6,4	5,8	8,5	5,8
Economico-finanziaria	12,2	0,4	24,3	20,5	4,4	12,1	13,9	7,6	6,6	5,8
Controlli di gestione	0,1	0,0	6,7	0,0	1,3	1,2	2,1	1,6	0,7	1,0
Informatica e telematica	33,1	9,2	22,8	13,1	11,4	22,0	15,2	22,0	17,9	16,9
Linguistica	1,8	0,7	0,3	11,3	1,3	5,5	0,6	5,9	3,3	1,6
Multidisciplinare	11,2	46,9	0,0	3,5	3,2	2,8	1,1	3,5	0,8	3,0
Internazionale	0,6	0,0	0,2	0,5	0,6	1,4	1,3	2,9	1,3	0,6
Tecnico-specialistica	15,4	29,4	1,6	25,3	51,7	11,8	21,7	12,3	25,6	33,4

Nota: elaborazioni su 82 Province, 328 Comuni e 59 Atenei

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

In merito alle metodologie utilizzate, l'aula rimane la più frequente, attestandosi su valori tra il 70 e l'80% dei corsi; aumenta l'utilizzo di supporti tecnologici (*e-Learning*, laboratorio informatico, videoconferenza).

Tabella 4.4 - I piani formativi nella PA

Comparto	Preparato	Adottato	Non preparato
PCM e Ministeri	10	7	1
Organi dello Stato	1	1	1
Autorità	2	2	5
Enti pubblici	8	2	0
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>7</b>

Nota: Elaborazioni effettuate sui rispondenti al quesito

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Si diffondono in modo più soddisfacente del passato gli strumenti di pianificazione delle attività formative (con un forte aumento dei **piani della formazione** già definiti al momento della rilevazione per questo Rapporto) e le esperienze di **valutazione**.

Le attività di valutazione dei risultati si vanno estendendo, anche se ancora non può dirsi che si stiano generalizzando; mentre si riscontrano differenze significative tra i comparti e, laddove rilevabili, tra le diverse aree del Paese.

La tabella che segue mostra come la definizione di obiettivi sia prassi diffusa e prevalente, anche se meno scontata è la verifica dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati, e l'utilizzo dei risultati di questa verifica per la programmazione successiva.



Tabella 4.5 - Individuazione degli obiettivi, valutazione e programmazione successiva (%)

	Vengono definiti preliminarmente gli obiettivi della formazione?	Viene fatta una valutazione della rispondenza dei risultati rispetto agli obiettivi individuati?	Nella programmazione successiva si tiene conto dei risultati rispetto agli obiettivi individuati?
PCM e Ministeri	100,0	90,0	86,7
Sicurezza	33,3	33,3	33,3
Organi dello Stato	75,0	50,0	75,0
Autorità	66,7	55,6	55,6
Enti pubblici	100,0	90,0	90,0
Università	91,4	84,5	81,0
Camere di commercio	78,6	68,0	68,0
Regioni	100,0	100,0	100,0

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

I corsi o le iniziative formative che vengono sottoposti a valutazione sono – nell’ambito dei comparti che hanno rilevato questa informazione, Amministrazioni centrali, Università e Camera di commercio – il 56,5% delle attività svolte. Nel caso degli Enti pubblici questa percentuale arriva all’85,7%.

Tabella 4.6 - Corsi sottoposti a valutazione

	numero corsi totali	numero corsi sottoposti a valutazione	% corsi sottoposti a valutazione
PCM e Ministeri	2.132	889	41,7
Sicurezza	186	90	48,4
Organi dello Stato	97	66	68,0
Autorità	260	52	20,0
Enti pubblici	3.446	2.953	85,7
Università	3.607	2.012	55,8
Camere di Commercio	2.288	727	31,8

Nota: Per circa un quarto dei corsi il dato non è stato dichiarato e anche se conteggiati tra i non valutati non è possibile rilevare i dettagli.

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Tutte le Amministrazioni centrali, con sole 4 eccezioni (vedi nota tabella sopra), effettuano attività di valutazione di almeno una parte delle iniziative formative svolte: in particolare ben 9 Amministrazioni, su un totale di 44 Amministrazioni, che hanno fornito tale informazione (pari al 20% del totale), sottopongono a valutazione tutte le attività formative svolte.

Tabella 4.7 - Tipologie di valutazione (%)

	Valutazione di ingresso	Monitoraggio in itinere	Rilevazione finale	Esame di profitto	Valutazione di impatto	Totale corsi valutati
PCM e Ministeri	5,6	8,7	87,4	19,6	4,2	889
Sicurezza	43,3	82,2	54,4	11,1	0,0	90
Organi dello Stato	1,5	1,5	93,9	6,1	0,0	66
Autorità	42,3	38,5	63,5	19,2	1,9	52
Enti pubblici	1,9	65,1	99,4	6,5	0,3	2.953
Università	12,9	2,8	58,0	22,7	3,7	2.012
Camere di Commercio	4,0	11,4	83,1	4,1	1,4	727

Totale	6,7	32,9	82,9	12,9	1,9	6.789
--------	-----	------	------	------	-----	-------

Fonte: 11° Rapporto sulla Formazione nella Pubblica Amministrazione

Infine, per quanto concerne la tipologia di valutazione che viene utilizzata all'interno delle Amministrazioni centrali, per il 95% dei casi si tratta di una valutazione finale, mentre in circa il 52% dei corsi vi è valutazione nel corso del loro svolgimento.

Nel complesso risultano meno frequenti i casi di valutazione di profitto (12,9%), che peraltro possono scarsamente basarsi sul confronto con i risultati di una valutazione in ingresso, che viene effettuata solo nel 6,7% dei casi; molto limitati i casi di valutazione di impatto (1,9% pari a 130 corsi, su più di 6.700 corsi valutati, rispetto ad un totale di circa 12.000 corsi effettuati).

#### 4.2 La formazione dei lavoratori interinali

Forma.Temp è il Fondo che finanzia la formazione professionale dei lavoratori temporanei ed ha la finalità di promuovere percorsi formativi di qualificazione e riqualificazione professionale per il corsista e per l'impresa utilizzatrice.

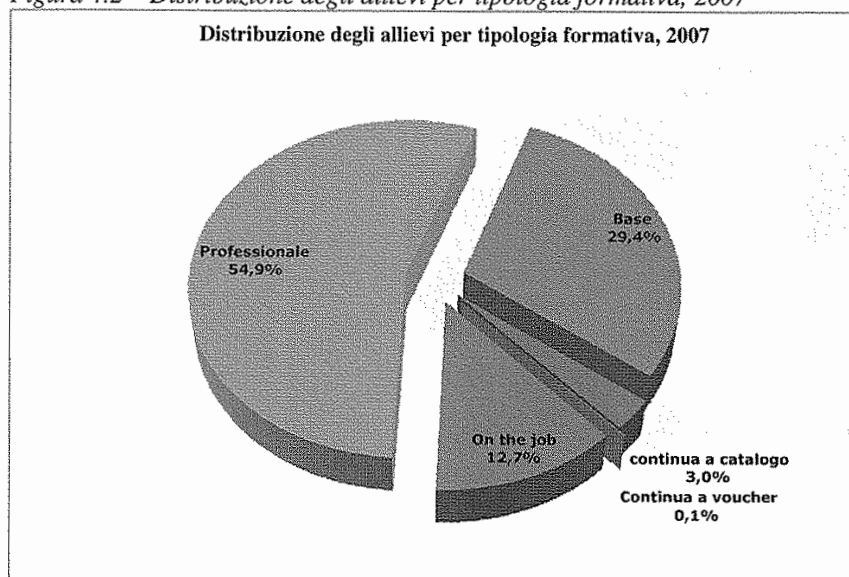
Esso è finanziato dal contributo pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori temporanei e prevede, all'interno del proprio Statuto, 4 tipologie di formazione: una **formazione di base** che è finalizzata a fornire conoscenze di carattere generale collegate al mondo del lavoro; una **professionale** concepita per la creazione o specializzazione di conoscenze/capacità utili all'inserimento nel modo del lavoro; quella **"on the job"**, che ha lo scopo di raccordare la professionalità del lavoratore alle esigenze specifiche di un'azienda, quali l'utilizzo di attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento delle attività lavorative per le quali i corsisti vengono assunti; ed, infine, quella **continua** mirata all'adeguamento delle qualificazioni con l'evoluzione delle professioni e dei contenuti delle mansioni e al miglioramento delle competenze. Quest'ultima è dedicata a lavoratori che hanno già seguito interventi formativi finanziati e che hanno già lavorato per almeno 4 mesi con contratti di somministrazione lavoro.

Nel corso del 2007 Forma.Temp ha realizzato 36.187 progetti formativi, con un incremento del 16% rispetto al 2006. Anche le risorse finanziarie hanno registrato un incremento positivo nel corso del 2007 pari al 12,4%, raggiungendo la cifra di oltre 144 milioni di euro.

Sempre in termini numerici, gli allievi interessati dai corsi, compresi i casi di formazione ricorrente, sono stati oltre 225 mila, anche in questo caso facendo registrare un aumento del 10,3% rispetto al 2006.

Particolarmente interessante appare, inoltre, la distribuzione degli allievi per tipologia formativa, che vede la prevalenza della formazione professionale con il 55% del totale; segue il 29,4% di allievi che ha seguito i corsi di base e il 12,7% di corsi on the job. E' modesta la quota dei partecipanti alla formazione continua: appena il 3%.

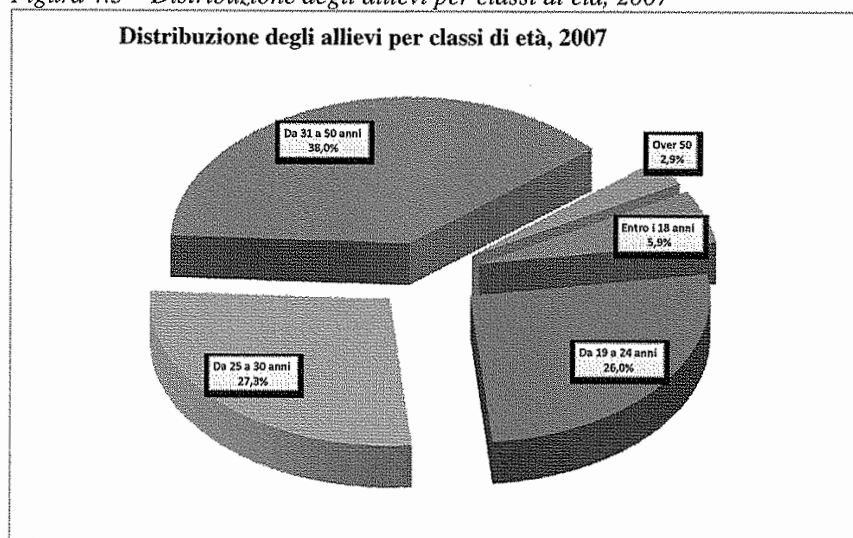
Figura 4.2 – Distribuzione degli allievi per tipologia formativa, 2007



Fonte: Dati FormaTemp

Per quanto riguarda la platea degli allievi coinvolti, appare caratterizzata dalla forte presenza di giovani lavoratori. Il 60% di essi, infatti, ha un'età inferiore ai trenta anni, e, in particolare, oltre un terzo degli allievi ha meno di 25 anni. La costante, anche nel 2007, è la netta prevalenza della componente femminile che fa registrare il 53,2% del totale degli allievi. Si tratta di caratterizzazioni del tutto in linea con il profilo del lavoratore in somministrazione.

Figura 4.3 – Distribuzione degli allievi per classi di età, 2007

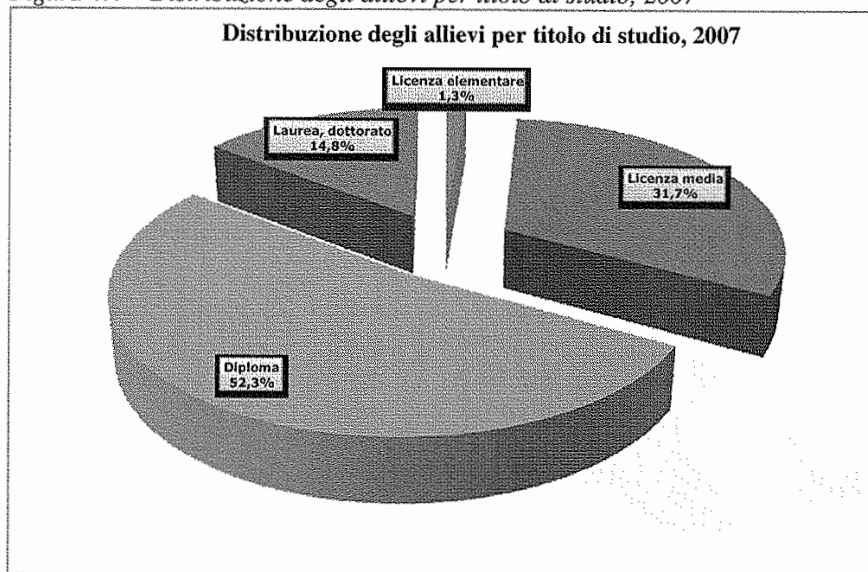


Fonte: Dati FormaTemp

L'analisi del livello di istruzione degli allievi, evidenzia come il 67% dei formati possiede un titolo di studio superiore all'obbligo scolastico: nel dettaglio il 52% ha conseguito un diploma di scuola media superiore ed il 15% ha conseguito un diploma di laurea.



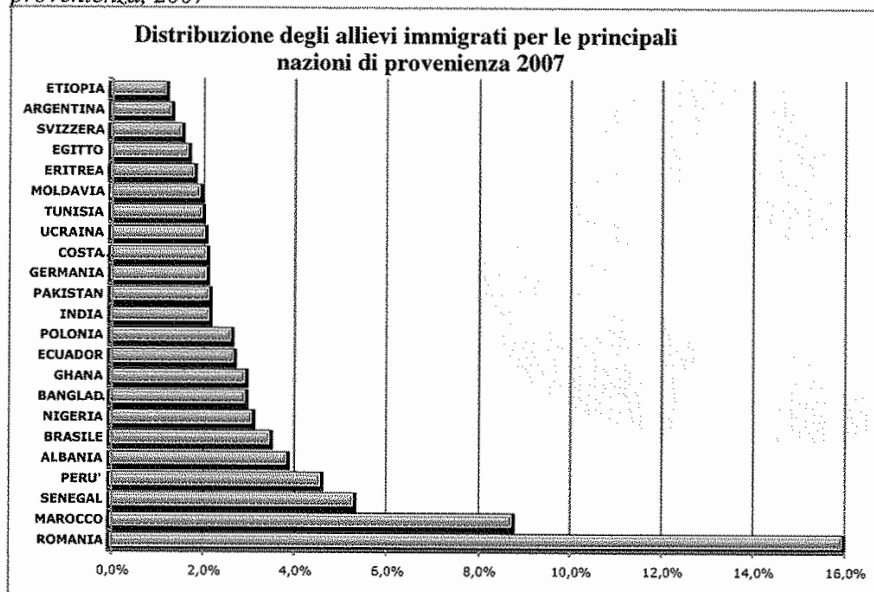
Figura 4.4 – Distribuzione degli allievi per titolo di studio, 2007



Fonte: Dati FormaTemp

Sempre in riferimento alla caratteristiche degli allievi che hanno partecipato ad interventi formativi nel corso del 2007, spicca l'elevata presenza di formati immigrati, 36.142, corrispondenti al 19,2% del totale. Riguardo ai Paesi di origine, si nota una presenza relativamente forte degli allievi provenienti dalla Romania, che rappresentano circa il 16% del totale degli stranieri. A seguire, vi è un blocco consistente di immigrati extra-UE provenienti in particolare dal Marocco con circa il 9%, e dal Senegal (5%).

Figura 4.5 – Distribuzione degli allievi immigrati per le principali nazioni di provenienza, 2007



Fonte: Dati FormaTemp

Infine, un accenno a quelli che sono gli sbocchi professionali degli allievi Forma.Temp. Circa il 64% dei formati è stato impiegato nell'ambito dei servizi, in particolare in quei comparti che negli ultimi anni sono stati maggiormente dinamici e legati spesso all'utilizzo di competenze trasversali come l'amministrazione e l'informatica. L'industria rappresenta circa un quinto degli sbocchi lavorativi, mentre la quota rimanente ha riguardato soprattutto i settori del commercio e dell'alberghiero. In conclusione, si registra una piccola quota (ma in crescita rispetto agli anni precedenti) relativa al settore socio-sanitario, che rappresenta un'opportunità occupazionale per il 3% degli allievi.

### 4.3 *La formazione continua degli italiani all'estero*

Nel 2008 è proseguita l'attuazione dei progetti finanziati dal Ministero del Lavoro con l'Avviso 1/2004 per promuovere l'occupabilità degli italiani all'estero e rafforzarne le forme di aggregazione e la loro relazione con i sistemi produttivi locali, sia esteri che italiani. Inoltre, sempre nel 2008 si è concluso il lavoro di selezione, affidato ad una Commissione di valutazione, delle proposte progettuali presentate a seguito dell'emanazione dell'Avviso 1/2007 con il quale il Ministero del lavoro ha previsto il finanziamento di interventi formativi per la qualificazione, la riqualificazione e l'aggiornamento professionale di italiani residenti nei Paesi extra UE. A conclusione dei lavori della Commissione di valutazione, il Ministero del lavoro ha approvato, con Decreto Direttoriale del 17 luglio 2008, la graduatoria dei progetti ammessi a valutazione.

Nelle pagine che seguono sono evidenziate le principali caratteristiche dei progetti approvati nell'ambito dell'Avviso 1/2004 e presentati i dati relativi allo stato di avanzamento degli stessi progetti. Sono inoltre analizzate le fasi principali dell'attività di selezione delle proposte progettuali di cui all'Avviso 1/2007 e forniti alcuni dati di sintesi che si ricavano dall'analisi della graduatoria approvata dal Ministero del Lavoro.

#### 4.3.1 *Le caratteristiche dei progetti finanziati dall'Avviso 1/2004*

Con l'Avviso 1/2004 sono stati finanziati 40 progetti, per un contributo pubblico complessivo di quasi 26 milioni di euro.

Come da tabella 4.8, la gran parte dei progetti afferisce a Paesi del Sud America (31 iniziative), per un finanziamento pubblico pari a 20.438.334,14 euro; a seguire i Paesi dell'America Settentrionale, con 5 progetti e un finanziamento pubblico complessivo di 3.958.717,36 euro. Infine, è stato finanziato un progetto per Paese, in Svizzera, Australia, Romania ed Egitto.

*Tabella 4.8 - Ripartizione dei progetti e delle risorse finanziarie per Paese*

Paesi extra Ue interessati	N° progetti approvati	Finanziamento pubblico
Argentina	18	12.894.231,64
Brasile	8	4.986.550,50
Uruguay	4	2.098.752,00
Ecuador	1	458.800,00
Canada	3	1.968.650,00
Stati Uniti	2	1.990.067,36
Svizzera	1	298.830,00



Australia	1	453.220,50
Romania	1	265.000,00
Egitto	1	567.472,00
Totale	40	25.981.574,00

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

L'Avvio ha previsto la possibilità di presentare candidature in raggruppamenti temporanei (di imprese o di scopo), con partnership a livello locale nei singoli Paesi sedi di attuazione. Nella maggior parte dei casi, i soggetti attuatori sono enti di formazione (12 casi, di cui 7 nella sola Argentina) o società (11 casi, di cui 9 nell'America del Sud). Le Università si sono costituite come promotori in 5 casi (di cui 4 in America e 1 in Romania). In quota decisamente minore sono stati presentati progetti da consorzi, enti di ricerca, fondazioni, enti bilaterali e province.

Tra gli ambiti di intervento va segnalato quello agroalimentare, su cui insistono 13 iniziative finanziate. In genere si tratta di innovazione nelle modalità di coltivazione e trattamento di prodotti tipici locali o di valorizzazione di prodotti tipici italiani nei Paesi sedi di attuazione dei progetti. Seguono per rilevanza 6 progetti aventi come oggetto lo sviluppo di capacità manageriali e imprenditoriali dei connazionali all'estero (tab. 4.9).

*Tabella 4.9 - Ambiti d'intervento dei progetti*

Ambiti di intervento	N° progetti
Agroalimentare	13
Management e sviluppo imprenditoriale	6
Mobile-arredamento	2
Finanza	2
Ambiente	2
Commercio internazionale	2
Conciario	1
Zootecnia	1
Florovivaismo	1
Edilizia	1
Veterinaria	1
Trasporti	1
Economia sociale	1
Cooperazione	1
Cultura	1
Comunicazione	1
Totale	37 (*)

(\*) Nota: I progetti Maciste 1, Maciste 2 e Safire che hanno previsto percorsi individuali di formazione su tematiche molto differenziate non sono compresi nella tabella.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

I progetti della Misura A, (azioni di sviluppo locale e rafforzamento delle collettività italiane) si caratterizzano, rispetto a quelli della Misura B (interventi di alta formazione o di specializzazione), per una prevalenza di attività di retizzazione (attività, del resto, riservata alla sola Misura A), nonché di attività seminariali ed informative, di sensibilizzazione e di analisi dei fabbisogni: attività, cioè, necessarie per il massimo coinvolgimento possibile delle comunità e degli attori locali.

I progetti Misura B, si caratterizzano a loro volta, in ragione della specificità della tipologia di interventi previsti, per la prevalenza della componente formativa, che assorbe da sola il 65,5% del budget complessivo, contro il 32,6% relativo agli interventi della Misura A (tab. 4.10).

Tabella 4.10 - Ripartizione risorse finanziarie per tipologia di attività nei progetti Misura A e Misura B

Tipologie di attività	Ripartizione delle risorse nei progetti (%)	
	Misura A	Misura B
A. Spese progettazione	6,3	5,4
B. Spese attività seminariali e informative	8,9	2,2
C. Spese attività di retizzazione	13,7	0,4(*)
D. Spese attività di assistenza tecnica e accompagnamento	7,6	2,4
E. Spese attività sensibilizzazione	8,2	2,8
F. Spese attività di analisi dei fabbisogni, analisi organizzativa, studio e ricerca	8,7	5,2
G. Spese attività formativa e borse di studio	32,6	65,5
H. Spese direzione, monitoraggio e autovalutazione	6,6	9,1
I. Spese coordinamento generale, funzionamento e gestione	7,4	7,0

(\*) Nota: Un progetto Misura B ha comunque previsto una quota di risorse destinate ad attività di retizzazione.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

#### 4.3.2 Lo stato di avanzamento dei progetti dell'Avviso 1/2004

Al 31 ottobre 2008 risultano conclusi complessivamente 25 progetti, pari al 62,5% del totale dei progetti ammessi a finanziamento nell'ambito dell'Avviso 1/2004. Tra i Paesi, solo Egitto ed Uruguay hanno già completato le attività promosse nei rispettivi territori (1 per Egitto, 4 per Uruguay). Entro la fine di febbraio 2009 vedranno completate le iniziative di propria competenza anche Ecuador, Canada, Svizzera, Australia e Romania (tutti Paesi con un solo progetto approvato, tranne il Canada, con tre) pertanto, per detta data, l'ammontare dei progetti ultimati sarà pari all'85% del totale. Altri 6 progetti concluderanno le attività previste entro la fine di luglio 2009.

Tabella 4.11 – Stato di attuazione dei progetti per Paese

Paesi extra UE interessati	N. progetti approvati	N. progetti conclusi al 31-10-08	N. progetti da concludere entro il 28-02-09	N. progetti da concludere entro il 31-07-09
Argentina	18	11	3	4
Brasile	8	6	1	1
Uruguay	4	4	0	0
Ecuador	1	0	1	0
Canada	3	2	1	0
Stati Uniti	2	1	0	1
Svizzera	1	0	1	0
Australia	1	0	1	0
Romania	1	0	1	0
Egitto	1	1	0	0
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Dei 25 progetti conclusi al 31 ottobre 2008, il 40% ha riguardato la misura A1 (azioni per lo sviluppo locale), il 12% la misura A2 (azioni per lo sviluppo delle collettività italiane) ed il 48% la

misura B (interventi di alta formazione o di specializzazione). A fine febbraio 2009 saranno conclusi 13 dei 17 progetti approvati nella misura A1 (76,4% del totale della misura), tutti i 5 progetti approvati nella misura A2 e 16 dei 18 progetti della misura B (88,8% del totale della misura). Per la fine di luglio 2009 si prevede la conclusione degli ultimi 4 progetti della Misura A1 e 2 progetti della Misura B.

*Tabella 4.12 – Stato di attuazione dei progetti per Misura*

Misura	N. progetti approvati	N. progetti conclusi al 31-10-08	N. progetti da concludere entro il 28-02-09	N. progetti da concludere entro il 31-07-09
A1	17	10	3	4
A2	5	3	2	0
B	18	12	4	2
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

A fronte dei 40 progetti approvati nell'ambito dell'Avviso 1/2004, devono essere completati, entro il 31 luglio 2009, 148 percorsi formativi, i quali produrranno un'erogazione complessiva di 100.623 ore di formazione, di cui oltre la metà (55,9%) nella sola misura B (interventi di alta formazione o di specializzazione). Considerando anche gli uditori, il totale dei partecipanti assomma a 1.634, di cui oltre il 73% si concentra nella misura A1 (azioni per lo sviluppo locale). La media di ore formative erogate è pari a 61,6 ore pro capite, ma con rilevanti differenze tra i progetti di cui alla Misura A1, in cui la media di ore di formazione pro capite erogate è pari a poco più di 33 e i progetti della Misura B, la cui media è di circa 201 ore.

*Tabella 4.13 – Percorsi formativi, ore complessive e partecipanti per Misura*

Misura	N. percorsi formativi	N. ore di formazione (v.a.)	N. ore di formazione (%)	N. partecipanti	N. ore medio di formazione per partecipante
A1	95	40.080	39,8	1.198	33,4
A2	11	4.274	4,3	157	27,2
B	42	56.269	55,9	279	201,6
<b>Totale</b>	<b>148</b>	<b>100.623</b>	<b>100,0</b>	<b>1.634</b>	<b>61,6</b>

Nota: nel numero dei partecipanti sono compresi anche gli uditori.

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Dei 148 percorsi formativi approvati, al 31 ottobre 2008 ne risultano conclusi 100 (il 67,6%) ed in fase di realizzazione 40 (il 27%), mentre 8 percorsi (pari al 5,4% del totale) risultano ancora da attivare.

*Tabella 4.14 – Stato di avanzamento dei percorsi di formazione al 31 ottobre 2008*

N. totale percorsi formativi	N. percorsi non ancora attivati	N. percorsi in fase di realizzazione	N. percorsi conclusi
148	8	40	100

Fonte: Isfol – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Circa il 66% dei partecipanti risultano coinvolti in attività di stage. Dei 129 stage previsti poco meno del 45% è realizzato in Italia. Complessivamente vengono erogate 32.013 ore di stage, pari ad una media di oltre 248 ore per ciascuno stage e di quasi 30 ore di stage pro capite.

*Tabella 4.15 – Durata, partecipanti e sede degli stage*

N. stage	N. stage in Italia	N. stage all'estero	N. partecipanti stage	N. ore stage
----------	--------------------	---------------------	-----------------------	--------------