

**XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014**

**Tabella 5.42 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti conclusi costituenti i piani per classi di dipendenti delle imprese (anno 2013)**

	<b>Dato non dichiarato</b>	<b>1-9 dipendenti</b>	<b>10-49 dipendenti</b>	<b>50-249 dipendenti</b>	<b>Oltre 249 dipendenti*</b>	<b>Totale</b>
Abruzzo	39	176	188	85	156	<b>644</b>
Basilicata	24	173	85	93	27	<b>402</b>
Calabria	10	298	190	225	211	<b>934</b>
Campania	55	711	473	427	400	<b>2.066</b>
Emilia Romagna	184	1.979	2.503	1.242	1.074	<b>6.982</b>
Friuli Venezia Giulia	92	212	324	549	206	<b>1.383</b>
Lazio	280	1.174	1.009	921	1.222	<b>4.606</b>
Liguria	61	338	405	397	198	<b>1.399</b>
Lombardia	582	4.340	4.887	5.971	3.359	<b>19.139</b>
Marche	68	428	341	277	334	<b>1.448</b>
Molise		105	71	44	28	<b>248</b>
Piemonte	580	1.795	1.465	1.793	1.201	<b>6.834</b>
Puglia	64	747	609	409	413	<b>2.242</b>
Sardegna	21	280	173	83	137	<b>694</b>
Sicilia	164	1.028	481	406	386	<b>2.465</b>
Toscana	88	2.286	2.511	925	611	<b>6.421</b>
Trentino Alto Adige	2	422	382	426	81	<b>1.313</b>
Umbria	41	530	636	136	84	<b>1.427</b>
Val d'Aosta		11	2	21	21	<b>55</b>
Veneto	284	2.991	3.547	3.053	1.735	<b>11.610</b>
<b>Totale</b>	<b>2.639</b>	<b>20.024</b>	<b>20.282</b>	<b>17.483</b>	<b>11.884</b>	<b>72.312</b>

\* Alcune grandi imprese partecipanti sono nei piani attribuite a più regioni (ad esempio grandi imprese del settore bancario o della grande distribuzione), pertanto risultano partecipanti più volte in territori diversi.

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziarie dai FPI.

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

Tabella 5.43 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti conclusi costituenti i piani per settori di appartenenza (anno 2013)

	Agricoltura e pesca	Estrattivo-minerario	Manifatturiero	Produzione energia	Edilizia	Commercio ingrosso e al dettaglio	Alberghi e ristorazione	Trasporto	Banche e assicurazioni*	Servizi a imprese e persone	Istruzione e sanità	Altri settori	Totale
Abruzzo	0,3	0,2	35,8	1,7	4,4	24,0	0,8	1,2	8,7	4,4	9,8	8,8	100,0
Basilicata	0,5	0,0	44,0	0,0	19,5	10,9	1,4	5,2	2,3	4,9	8,7	2,7	100,0
Calabria	0,7	0,3	43,8	0,0	7,0	22,8	3,8	2,8	2,1	4,2	4,2	8,2	100,0
Campania	1,1	0,5	15,7	1,1	5,2	16,6	2,9	11,4	5,6	5,3	13,5	20,9	100,0
Emilia Romagna	0,7	0,4	34,1	0,6	2,8	20,2	2,0	8,0	5,6	7,7	6,5	11,4	100,0
Friuli Venezia Giulia	0,1	0,1	50,9	0,1	2,9	17,5	0,7	2,9	5,5	6,4	10,8	2,2	100,0
Lazio	0,6	0,4	21,9	0,8	1,5	27,7	1,7	9,6	3,3	8,5	11,3	12,7	100,0
Liguria	0,0	0,0	15,9	2,0	4,6	20,1	14,6	4,7	8,6	3,6	18,4	7,5	100,0
Lombardia	0,5	0,5	36,8	0,2	1,9	11,8	0,9	4,4	4,6	7,2	17,6	13,8	100,0
Marche	0,5	0,4	51,9	1,8	2,0	7,9	1,0	2,6	12,1	5,7	3,8	10,3	100,0
Molise	0,0	0,0	30,7	0,0	7,9	27,4	5,4	3,3	6,3	2,9	11,2	5,0	100,0
Piemonte	0,1	0,4	44,7	0,7	2,1	12,5	1,2	1,6	7,8	5,8	15,9	7,2	100,0
Puglia	2,3	0,0	14,5	0,0	7,8	17,6	1,7	7,2	5,5	6,6	14,9	21,9	100,0
Sardegna	2,9	0,0	14,8	0,0	3,7	29,4	1,5	9,3	5,4	12,4	12,1	8,5	100,0
Sicilia	3,7	0,0	11,2	0,4	8,0	20,8	2,6	5,9	8,9	6,9	16,5	15,0	100,0
Toscana	0,2	0,0	18,5	0,3	1,7	47,3	3,1	6,4	4,7	6,4	4,3	7,1	100,0
Trentino Alto Adige	0,0	0,0	16,3	1,1	0,9	15,5	42,9	6,5	5,8	2,1	1,7	7,2	100,0
Umbria	0,1	0,1	15,5	2,0	1,2	59,8	2,3	1,2	3,5	3,8	6,3	4,3	100,0
Val d'Aosta	0,0	0,0	36,7	0,0	0,0	7,3	0,0	25,7	28,5	0,0	1,8	0,0	100,0
Veneto	0,4	0,1	35,2	2,9	3,8	23,4	3,1	3,8	4,3	7,4	7,5	8,2	100,0
<b>Totale</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>31,5</b>	<b>0,9</b>	<b>3,0</b>	<b>21,0</b>	<b>2,9</b>	<b>5,2</b>	<b>5,3</b>	<b>6,8</b>	<b>11,6</b>	<b>10,9</b>	<b>100,0</b>

\*Valore stimato

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziarie dai FPI.

## XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

Tabella 5.44 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti conclusi costituenti i piani per Tipologia di piani – (anno 2013; val. %)

	Aziendale	Individuale	Settoriale	Territoriale	Totale
Abruzzo	88,3	2,9	7,8	1,0	100,0
Basilicata	96,6	1,0	0,6	1,8	100,0
Calabria	76,8	2,4	4,4	16,4	100,0
Campania	76,8	4,2	7,2	11,7	100,0
Emilia Romagna	79,9	2,2	7,3	10,6	100,0
Friuli Venezia Giulia	90,8	2,1	5,0	2,1	100,0
Lazio	75,5	13,7	6,3	4,5	100,0
Liguria	76,8	7,4	11,3	4,4	100,0
Lombardia	74,2	8,1	11,8	5,8	100,0
Marche	88,2	1,3	5,4	5,0	100,0
Molise	68,5	2,6	0,2	28,6	100,0
Piemonte	85,6	5,1	4,4	4,9	100,0
Puglia	84,6	6,4	4,6	4,4	100,0
Sardegna	86,3	3,4	7,1	3,2	100,0
Sicilia	84,6	1,7	7,8	5,9	100,0
Toscana	79,2	2,1	2,7	15,9	100,0
Trentino Alto Adige	65,7	3,8	3,8	26,7	100,0
Umbria	83,7	2,2	3,7	10,3	100,0
Val d'Aosta	98,9	1,1	0,0	0,0	100,0
Veneto	82,7	3,7	4,8	8,7	100,0
<b>Totale</b>	<b>79,8</b>	<b>5,2</b>	<b>7,0</b>	<b>8,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

## XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

*Tabella 5.45 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti conclusi costituenti i piani per finalità dei piani (anno 2013)*

	Competitività d'impresa /Innovazione	Competitività settoriale	Delocalizzazione/Internazionalizzazione	Formazione ex-legge (obbligatoria)	Formazione in ingresso	Mantenimento occupazione	Mantenimento/aggiornamento delle competenze	Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	Sviluppo locale	<b>Totale</b>
Abruzzo	33,3	10,3	0,3	7,8	0,4	11,7	30,0	4,1	2,1	100,0
Basilicata	26,6	14,7	0,0	6,4	3,8	1,4	32,9	2,5	11,7	100,0
Calabria	26,2	4,0	0,2	15,8	3,3	8,8	35,1	4,6	2,1	100,0
Campania	24,8	6,5	0,3	19,6	5,5	3,1	31,9	7,8	0,5	100,0
Emilia Romagna	25,8	10,3	0,6	12,8	5,1	3,0	29,6	9,1	3,8	100,0
Friuli Venezia Giulia	24,2	6,7	0,8	16,9	2,7	6,3	34,0	5,9	2,5	100,0
Lazio	29,4	5,1	0,7	14,9	3,2	6,4	33,6	5,4	1,2	100,0
Liguria	25,0	8,5	0,4	16,7	7,4	3,5	27,3	10,1	1,1	100,0
Lombardia	21,7	8,5	0,8	18,4	6,6	5,0	27,6	10,0	1,3	100,0
Marche	30,0	6,2	0,7	12,5	5,2	3,4	34,7	1,4	5,7	100,0
Molise	25,2	4,9	0,2	16,6	5,4	9,0	25,3	13,4	0,0	100,0
Piemonte	26,3	7,5	0,5	20,6	5,3	1,8	30,9	6,2	1,0	100,0
Puglia	29,1	3,9	0,5	20,3	4,3	5,1	32,4	2,5	1,9	100,0
Sardegna	23,2	6,7	0,0	19,3	0,7	2,7	41,7	4,3	1,4	100,0
Sicilia	24,7	9,6	0,2	17,9	7,6	2,6	27,3	8,7	1,3	100,0
Toscana	25,5	7,1	0,2	15,3	5,6	5,9	28,5	11,2	0,8	100,0
Trentino Alto Adige	19,7	9,8	0,9	15,8	2,1	9,1	29,1	13,2	0,2	100,0
Umbria	37,3	4,3	0,1	7,4	2,7	3,0	38,8	4,3	2,2	100,0
Val d'Aosta	28,8	5,2	0,0	22,4	5,5	0,6	32,1	5,5	0,0	100,0
Veneto	25,8	7,8	0,3	17,5	4,6	3,9	30,3	8,9	1,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>25,0</b>	<b>7,9</b>	<b>0,5</b>	<b>17,0</b>	<b>5,3</b>	<b>4,4</b>	<b>29,7</b>	<b>8,6</b>	<b>1,6</b>	<b>100,0</b>

*Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.*

## XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

*Tabella 5.46 - Partecipazione di imprese per Regione nei progetti costituenti i piani conclusi per materie contenute nei progetti (anno 2013)*

	Conoscenza del contesto lavorativo	Contabilità, finanza	Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	Informatica	Lavoro d'ufficio e di segreteria	Lingue straniere, italiano per stranieri	Salute e sicurezza sul lavoro	Salvaguardia ambientale	Sviluppo delle abilità personali	Tec. e tecno. di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	Vendita, marketing	<b>Totale</b>
<b>Abruzzo</b>	7,4	10,8	14,3	8,1	1,0	3,6	8,1	0,0	23,1	0,6	1,1	4,1	1,4	16,4	<b>100,0</b>
<b>Basilicata</b>	6,6	5,9	23,0	4,4	0,4	0,3	21,6	1,7	10,7	0,4	15,0	4,5	0,4	5,3	<b>100,0</b>
<b>Calabria</b>	4,0	9,3	13,0	10,6	1,9	8,5	17,3	0,7	18,1	0,1	2,9	3,1	0,2	10,4	<b>100,0</b>
<b>Campania</b>	9,6	10,1	9,1	10,6	0,2	1,9	16,4	1,6	17,7	0,2	0,4	10,2	1,0	11,1	<b>100,0</b>
<b>Emilia Romagna</b>	9,2	9,5	13,0	9,7	1,1	3,4	12,7	1,6	13,1	0,5	3,1	10,6	0,8	11,6	<b>100,0</b>
<b>Friuli Venezia Giulia</b>	11,4	6,8	10,8	9,9	0,3	2,4	15,2	0,6	21,3	0,0	0,8	10,4	0,2	9,8	<b>100,0</b>
<b>Lazio</b>	10,2	6,3	12,8	11,0	0,2	5,9	13,1	1,0	20,4	0,2	1,5	6,3	0,3	10,8	<b>100,0</b>
<b>Liguria</b>	13,7	8,3	13,2	8,7	0,8	2,5	12,3	2,2	13,6	0,6	0,9	11,5	0,9	11,0	<b>100,0</b>
<b>Lombardia</b>	9,4	9,9	12,5	9,3	0,4	4,4	15,4	0,8	16,2	0,3	1,6	7,4	2,0	10,3	<b>100,0</b>
<b>Marche</b>	13,4	14,2	14,0	12,0	0,5	1,4	5,6	0,3	16,2	0,7	2,0	4,1	0,5	15,1	<b>100,0</b>
<b>Molise</b>	5,5	6,8	6,6	15,1	0,0	7,0	15,1	0,0	20,2	0,0	1,4	8,8	0,1	13,4	<b>100,0</b>
<b>Piemonte</b>	10,6	10,8	8,6	11,7	0,5	2,5	15,0	0,4	16,0	0,4	1,0	10,6	0,6	11,4	<b>100,0</b>
<b>Puglia</b>	10,5	9,6	7,8	10,9	0,2	2,1	16,2	1,1	17,5	0,2	1,5	9,3	1,4	11,7	<b>100,0</b>
<b>Sardegna</b>	6,4	11,7	10,2	11,2	0,0	1,9	16,5	0,5	12,1	0,0	1,1	13,9	0,1	14,4	<b>100,0</b>
<b>Sicilia</b>	9,7	9,4	9,6	12,6	0,4	1,7	15,0	1,4	16,8	0,0	0,9	11,9	0,4	10,2	<b>100,0</b>
<b>Toscana</b>	13,6	7,9	14,1	7,9	1,9	2,3	12,0	2,0	15,6	0,1	0,8	7,8	0,2	13,9	<b>100,0</b>
<b>Trentino Alto Adige</b>	13,5	8,8	13,2	10,9	4,2	6,8	10,6	4,8	11,3	0,0	0,4	4,6	0,2	10,6	<b>100,0</b>
<b>Umbria</b>	14,0	7,8	16,9	7,2	0,1	2,7	8,1	0,4	17,9	0,4	1,2	7,0	0,3	15,9	<b>100,0</b>
<b>Val d'Aosta</b>	12,1	12,3	4,2	14,3	0,0	0,1	13,4	0,0	17,4	0,0	0,0	14,6	0,0	11,6	<b>100,0</b>
<b>Veneto</b>	9,1	9,4	13,7	10,4	0,8	3,7	13,7	0,5	16,6	0,1	1,8	7,5	0,2	12,5	<b>100,0</b>
<b>Totale</b>	10,3	9,5	12,2	10,0	0,8	3,4	13,7	1,1	16,1	0,3	1,6	8,4	0,9	11,7	<b>100,0</b>

*Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.*

*Tabella 5.47 - Partecipazione di lavoratori per Regione nei progetti costituenti i piani conclusi (anno 2013)\**

Numero partecipazioni di lavoratori	
Abruzzo	5.850
Basilicata	1.880
Calabria	5.991
Campania	19.702
Emilia Romagna	59.477
Friuli Venezia Giulia	17.728
Lazio	34.767
Liguria	8.245
Lombardia	156.588
Marche	12.711
Molise	1.263
Piemonte	50.614
Puglia	20.645
Sardegna	9.191
Sicilia	19.992
Toscana	37.912
Trentino Alto Adige	7.563
Umbria	7.308
Val d'Aosta	945
Veneto	75.454
<b>Totali</b>	<b>553.825</b>

\*dato stimato

*Fonte: elaborazione ISFOL su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.*

## 5.7 *Il processo di integrazione tra regioni e Fondi interprofessionali*

### 5.7.1 *Il processo di integrazione tra Regione Emilia-Romagna e Fondi interprofessionali: tra recenti sperimentazioni e nuova programmazione comunitaria*

Nei precedenti Rapporti<sup>98</sup> si è data evidenza al percorso intrapreso dalla Regione Emilia-Romagna sull'integrazione tra canali finanziari in materia di formazione continua. Nel 2014 è proseguita la strategia pattizia di siglare accordi operativi bilaterali tra Regione Emilia-Romagna e Fondi interprofessionali.

In questo paragrafo si focalizzerà l'attenzione su:

- gli esiti della sperimentazione avviata dalla Regione attraverso piani formativi finanziati per i titolari di impresa e i lavoratori autonomi in maniera complementare e integrandoli con i piani formativi per i dipendenti supportati dai Fondi interprofessionali<sup>99</sup>;
- la “via della complementarietà tra canali finanziari” percorsa dalla Regione attraverso il Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC);
- la strategia regionale sull'integrazione finanziaria nella nuova programmazione comunitaria che si aprirà con i primi mesi del 2015<sup>100</sup>.

L'origine del modello adottato dalla Regione Emilia-Romagna è necessariamente da ricercare nell'accordo con le Parti sociali regionali seguito a quello nazionale del 2007. Infatti l'accordo del 24 gennaio 2008<sup>101</sup> definisce l'approccio adottato e i campi di applicazione. Da quell'accordo ne è anche derivata la strategia pattizia perseguita dall'amministrazione siglando intese operative con i Fondi interprofessionali. Con il Fondo For.Te nel 2010, nel 2012 con Fon.Ter, Fondoprofessioni e Fondir e nel 2013 con Fondo Artigianato Formazione mentre nel 2014, il 27 novembre, è stata siglata l'intesa con Fonservizi. In tutti gli accordi siglati le finalità generali perseguitate dalla Regione riguardano: l'ampliamento dell'offerta di opportunità formative; la messa in sinergia delle diverse fonti di finanziamento; il riconoscimento alla formazione continua quale leva strategica per migliorare la competitività e sostenere l'innovazione. La logica dell'integrazione per complementarietà tra i diversi canali finanziari prevede di supportare quei target di beneficiari non eleggibili dai Fondi interprofessionali, quali i titolari di azienda e quelle figure professionali assimilabili agli imprenditori e non contrattualizzate come lavoratori dipendenti: cosa invece consentita dalla programmazione regionale del FSE che può prevedere imprenditori, i lavoratori autonomi e figure non subordinate.

<sup>98</sup> Cfr. Paragrafi: 3.1.1 *L'impegno della Regione Emilia Romagna nel processo di integrazione*, in “XIII Rapporto sulla Formazione Continua Annualità 2011 – 2012”, Roma, 2013, pp. 62-65; 4.1.1 *La Regione Emilia-Romagna nel processo di integrazione con i Fondi interprofessionali*, in “XIV Rapporto sulla Formazione Continua Annualità 2012 – 2013”, Roma, 2013, pp. 140-147.

<sup>99</sup> Si riporta una sintesi degli aspetti salienti che sono trattati in maniera estesa in un *research paper* in fase di pubblicazione: ISFOL, *Le traiettorie dell'integrazione tra Fondi paritetici e Fondo sociale europeo in Emilia Romagna: i risultati di una analisi qualitativa*, 2014.

<sup>100</sup> Il 29 ottobre 2014 è stato approvato a Bruxelles l'accordo di partenariato con l'Italia per Fondi strutturali e di investimento europei. All'Accordo di partenariato segue l'approvazione dei Programmi Operativi nazionali e regionali che traducono le priorità d'investimento e gli obiettivi dell'Accordo di partenariato in azioni concrete.

<sup>101</sup> L'Accordo regionale definisce il significato dell'integrazione. In particolare le parti firmatarie, tra le diverse iniziative, hanno costituito il “Tavolo Regionale per la Formazione Continua” composto dai medesimi firmatari e da una rappresentanza delle Amministrazioni Provinciali. Il Tavolo mantiene il necessario raccordo con l'Osservatorio della Formazione Continua e il relativo Tavolo Tecnico di Coordinamento.

*Gli esiti dei piani di formazione continua integrati*

L'ISFOL, in collaborazione con la Regione, ha realizzato un'attività di monitoraggio (analisi qualitativa mediante studi di caso) presso le aziende beneficiarie e le agenzie formative coinvolte nella sperimentazione, in modo da raccogliere informazioni utili ad implementare miglioramenti e/o soluzioni per elevare l'efficacia del processo di integrazione. L'attività di monitoraggio si è conclusa nel giugno 2014.

Entrando nel particolare, nel 2012 sono stati emanati due inviti specifici sull'integrazione con i Fondi interprofessionali, uno generale e un altro dedicato alle zone colpite dal sisma. La scarsa numerosità di richieste di finanziamento su un invito e l'assenza di proposte su quello dedicato alle aree colpite dal sisma contrasta con la valutazione positiva da parte degli imprenditori che hanno partecipato ai piani integrati dall'altro. Vi è una complessità nell'accedere alla sperimentazione che ha frenato l'adesione agli inviti pubblici: i potenziali partecipanti devono conoscere i Fondi interprofessionali e aver realizzato o avere in lavorazione piani formativi finanziati proprio da quei Fondi con cui la Regione ha siglato degli accordi operativi. A questo si accompagnavano anche criteri stringenti per la formulazione delle offerte formative.

La capacità di cogliere le opportunità viene demandata a quei ruoli di intermediari con cui le aziende hanno un rapporto fiduciario: consulenti specializzati d'impresa, società di consulenza e agenzie formative accreditate, spesso collegati alle Parti sociali costituenti i Fondi interprofessionali. Queste figure valutano la "convenienza" a partecipare a questi inviti per cui non svolgono solo un ruolo di re-distributori delle informazioni sulle opportunità finanziarie a cui possono accedere le imprese. Tali mediatori, a prescindere dall'input regionale sull'integrazione, hanno già da tempo consolidato il proprio *know how* nell'offrire prodotti formativi e consulenziali integrando i diversi canali finanziari e rendendo in qualche modo più agevole l'accesso ai finanziamenti per le imprese. Queste ultime, infatti, rispondono più facilmente ad una offerta formativa il più possibile comprensibile, semplificata rispetto alle architetture finanziarie collegate alle diverse normative nazionali, regionali e comunitarie in supporto alla formazione continua.

Dai titolari di imprese che hanno partecipato all'offerta formativa complementare viene valutata positivamente anche in relazione al contesto aziendale di riferimento. Viene sottolineato l'interesse anche da parte di colleghi imprenditori di altre regioni che non beneficiano di queste opportunità. Tali valutazioni positive sono legate alla qualità dell'offerta formativa costruita dalle agenzie, dai legami fiduciari tra i diversi attori che intervengono (beneficiari, agenzie, partner progettuali), ma anche ai progressivi gradi di flessibilità ottenuti nell'integrare operativamente i contenuti e gli obiettivi formativi in base ai ruoli agiti in azienda.

La gratuità dell'offerta è l'aspetto più apprezzato soprattutto in un periodo così prolungato di crisi economica. Sul piano dell'impatto interno alle imprese si rilevano miglioramenti sulle relazioni interne, esterne ed in generale sul clima aziendale e il coinvolgimento di tutti i ruoli dell'azienda costituisce un messaggio di rassicurazione e gratificazione nei confronti dei lavoratori che vedono le iniziative come capacità dell'impresa di investire nel futuro. In alcuni casi le imprese partecipanti sono già sensibili alla formazione e questa esperienza sembra rafforzarne la fiducia quale strumento di crescita aziendale.

Inoltre nell'esperienza dell'integrazione emiliano-romagnola si delineano altri ambiti di intervento su cui regione e Fondi interprofessionali sembrano trovare una convenienza operativa ad integrarsi. Il primo riguarda il dialogo tra sistemi informativi che presentano impostazioni piuttosto differenti e che attraverso le informazioni confrontabili mostrano aspetti di complementarietà e la necessità di misurazioni più puntuale per pesare e valutare la portata degli interventi formativi sulla

platea complessiva dei lavoratori e delle aziende, circoscrivendo le sovrapposizioni. Un secondo ambito di intervento rimanda ai sistemi di messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti dai lavoratori in formazione.

*L'integrazione attraverso il Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC)*

Nel periodo 2012-14 quest'ultimo ambito di intervento dell'integrazione ha registrato un'accelerazione dal punto di vista del dialogo interistituzionale e delle scelte da perseguire. Il tema della trasparenza e del riconoscimento delle competenze acquisite in contesti di apprendimento non formali e informali costituisce un nodo centrale della strategia di Europa 2020 e delle ultime raccomandazioni UE al nostro Paese.

Su questa materia la Regione Emilia-Romagna è intervenuta, in coerenza con le indicazioni comunitarie e anticipando le ultime raccomandazioni e il legislatore nazionale. Infatti è già da diversi anni che in Regione i percorsi formativi vengono progettati e realizzati in coerenza con le caratteristiche metodologiche per cui sono costruite le qualifiche del Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) e soprattutto in rispondenza del Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC). In particolare i percorsi formativi (al fine di una qualificazione, riqualificazione e riconversione professionale), sono congeniati in collegamento con il Sistema Regionale delle Qualifiche e le agenzie formative possono avviare le procedure previste nel Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC)<sup>102</sup>. Tale sistema è stato adottato nell'aprile 2006 con Delibera di G.R. n. 530/06 e definisce il processo di formalizzazione e/o certificazione per persone provenienti da un percorso formativo o da esperienza lavorativa. Consente l'accertamento di ciò che le persone hanno acquisito mediante evidenze (documenti, autocertificazioni, ecc.) e un accertamento tramite esame (in presenza con diverse figure di valutatori). Vengono certificate le competenze acquisite dalle persone sulla base degli standard professionali e formativi non solo in esito a percorsi di formazione (*formal*), ma anche quelle acquisite attraverso l'esperienza lavorativa (*no formal*) e progressivamente anche a livello personale (*informal*), secondo la formulazione di apprendimento permanente prevista dalla riforma del lavoro (L. 92/12). Con l'accordo siglato con Fondartigianato viene data maggiore evidenza a questo aspetto, connotandolo a tutti gli effetti come un campo di integrazione per complementarietà tra Fondo interprofessionale e Regione Emilia-Romagna. In virtù delle caratteristiche delle aziende aderenti al Fondo, in prevalenza di ridotte dimensioni e soprattutto del comparto artigianale, questo contesto produttivo è più vicino al sistema codificato dalle qualifiche regionali. Infatti nell'accordo siglato nel luglio 2013 viene riconosciuto dal Fondo il contributo finanziario per coprire l'eventuale formalizzazione delle competenze al termine di ogni attività formativa attraverso i dispositivi regionali previsti in materia. È il Fondo stesso che auspica che la propria offerta formativa sul territorio regionale sia riconducibile al Sistema Regionale delle Qualifiche e organizzata per “unità formative” riconducibili a competenze certificabili. Nel 2013 è stata avviata una sperimentazione di

<sup>102</sup> Gli output del processo di formalizzazione e certificazione sono:

- *la qualifica* è il documento attraverso il quale si certificano, dopo aver superato un esame, capacità e conoscenze corrispondenti ad una qualifica;
- *il certificato di competenze*, anche questo documento certifica, in seguito al superamento di un esame, capacità e conoscenze corrispondenti ad una o più Unità di Competenze;
- *scheda conoscenze e capacità* — è il documento mediante il quale si formalizzano le conoscenze e le capacità della persona nel caso in cui queste (conoscenze e competenze) non riescano a soddisfare complessivamente quelle presenti in una o più Unità di competenza.

interventi sui quali viene applicata la formalizzazione delle competenze in settori/ambiti di interesse condivisi dalla Regione e dal Fondo. Infatti l'accordo ha previsto la costituzione di un gruppo di lavoro tra Regione Emilia-Romagna, Fondartigianato e la sua articolazione Regionale (presso l'Ente bilaterale Eber) al fine di accompagnare operativamente la sperimentazione della formalizzazione delle competenze.

Di seguito si ripercorrono le tappe principali di questa esperienza<sup>103</sup>.

L'invito 1-2012 di Fondartigianato prevedeva la presentazione di Progetti Quadro per la realizzazione di piani formativi rivolti a lavoratori occupati nelle imprese beneficiarie con contratto di apprendistato, di collaborazione a progetto, a tempo determinato o altre tipologie di inserimento lavorativo non a tempo indeterminato e a lavoratori in stato di mobilità. Ciascun Progetto Quadro prevedeva la realizzazione di una o più azioni formative espressamente professionalizzanti, attraverso lo strumento del voucher formativo<sup>104</sup> e riconducibili ai sistemi delle qualifiche Regionali/Europee e quindi alle procedure di certificazione delle competenze.

In particolare un Progetto Quadro, presentato dal Raggruppamento Temporaneo di Imprese FABER (RTI – mandataria Ecipar), prevede tre categorie di destinatari:

*gruppo apprendistato* - Si tratta di attività formative individualizzate/personalizzate e realizzate in aziende iscritte al Fondo interprofessionale e rivolte a circa 234 apprendisti;

*gruppo nuova occupazione* (lavoratori in mobilità) - Vengono realizzati percorsi formativi individualizzati/personalizzati rivolti a circa 250 lavoratori in stato di mobilità, provenienti da aziende aderenti al Fondo. Si tratta quindi di percorsi di riqualificazione delle competenze;

*gruppo occupazione stabile* (formazione continua) - Anche in questo caso si realizzano azioni formative individualizzate/personalizzate in aziende aderenti al Fondo e rivolte a circa 250 lavoratori (contratti di collaborazione a progetto, tempo determinato, altre tipologie di contratto non a tempo indeterminato) con priorità ai giovani fino a 29 anni e alle donne.

La Regione Emilia Romagna ha autorizzato<sup>105</sup> gli enti accreditati della RTI FABER ad erogare il servizio del SRFC (Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze) secondo le modalità previste dalla D.G.R. n. 739/2013, per cui sono state formalizzate tre operazioni specifiche all'interno del Sistema Informativo della Formazione (SIFER)<sup>106</sup>. Si tratta di operazioni riconosciute ed autorizzate dalla Regione Emilia Romagna, finanziate dal Fondo interprofessionale.

Per quanto riguarda l'apprendistato complessivamente sono state realizzate attività formative rivolte a 234 apprendisti su tutto il territorio regionale. La sperimentazione relativa alla formalizzazione delle capacità e conoscenze ha riguardato 50 apprendisti. Nel loro insieme gli interventi formativi hanno mirato a:

- personalizzare la formazione;

<sup>103</sup> Si ringraziano i colleghi che hanno permesso di sintetizzare la sperimentazione in atto e in particolare: Valentina Fiorentini del Servizio Formazione Professionale della Regione Emilia Romagna; Lorella Parmeggiani (Enfap), Stefania Mazzoli (FormArt), Giovanni Primavera (Ial) e Domenico Saggesi (Ecipar) di RTI Faber.

<sup>104</sup> Sono previste tre tipologie di voucher distinguibili in base alla finalità: 1. nuova occupazione, 2. occupazione stabile e 3. sviluppo e competitività.

<sup>105</sup> Con Determinazione Dirigenziale n. 3358 del 14/03/2014

<sup>106</sup> Rif.Pa 2013-2724/Rer “Gruppo apprendistato”; Rif.Pa 2013-2725/Rer “Gruppo nuova occupazione” - mobilità; Rif.Pa 2013-2726/Rer “Gruppo occupazione stabile” - FC”.

- formare i tutor aziendali per la formazione in affiancamento;
- formare i tutor di formazione per l'assistenza tecnica al progetto formativo;
- realizzare formazione in affiancamento mirata all'occupazione;
- verificare e validare gli apprendimenti attraverso la formalizzazione delle capacità e delle conoscenze, su un campione di lavoratori

Per quanto concerne i settori produttivi delle aziende troviamo una maggioranza relativa del settore metalmeccanico (42 apprendisti), dell'impiantistica e della meccanica (entrambi con 29 apprendisti). È stata esperita la procedura per la formalizzazione della scheda capacità e conoscenze (SCC) che compongono le unità di competenze di riferimento per l'ottenimento della qualifica. Gli step successivi riguardano l'ottenimento dei due documenti in cui si certificano le capacità e le conoscenze corrispondenti ad una o più UC (Unità di competenza), per poi giungere alla certificazione delle capacità e delle conoscenze corrispondenti ad una qualifica (CQ). Questi ultimi due documenti vengono rilasciati in seguito al superamento di esame. Per completare la formalizzazione e/o la certificazione è necessario che tali apprendisti vengano inseriti in altri percorsi formativi non necessariamente finanziati dal Fondo.

I 50 apprendisti che hanno sperimentato la formalizzazione della scheda capacità e conoscenze si integrano con i percorsi per l'ottenimento delle qualifiche regionali, in tutto 12<sup>107</sup>:

Le attività realizzate hanno visto la predisposizione delle “schede correlabilità” tra conoscenze/capacità del CCNL artigianato e le qualifiche regionali (SRQ), e segnalate le ipotesi di evidenze da produrre. Per cui è stato predisposto il Piano Formativo Individuale (PFI) contenente i riferimenti precisi alle Unità di Competenza della singola qualifica regionale (SRQ) e la programmazione dell'apprendista anche in funzione della formalizzazione delle competenze. Parallelamente è stata realizzata la formazione del tutor aziendale anche per accompagnare il processo di formalizzazione, verificando la coerenza tra le conoscenze/capacità previste e quelle effettivamente sviluppate. Rispetto a queste ultime, cioè alle conoscenze/capacità sviluppate, si sono individuate le evidenze da esibire all'esperto di processi valutativi (EPV) e/o le prove da somministrare in occasione della verifica dell'apprendimento. Le evidenze e le prove sono state negoziate con il tutor aziendale da parte del facilitatore. A questo punto del processo si compila/valida la “scheda correlabilità” con inserite le conoscenze/capacità oggetto di verifica, le evidenze da esibire e/o le prove da somministrare durante la verifica. Per cui vi è la “consegna” all'apprendista di elaborare e produrre le evidenze richieste e la realizzazione delle prove degli apprendimenti in azienda. In quest'ultimo caso vengono analizzate le evidenze in raccordo con il tutor aziendale, l'apprendista e quindi si somministrano le prove<sup>108</sup> e prodotta la relativa valutazione attraverso l'assegnazione di punteggi con una griglia di valutazione. Tutto quanto viene raccolto con la redazione del dossier delle evidenze. In particolare si distinguono:

<sup>107</sup> Le qualifiche hanno riguardato: operatore amministrativo segretariale (17 apprendisti); operatore alle cure estetiche (6 apprendisti); operatore di magazzino merci (6 apprendisti); acconciatore (4 apprendisti); montatore meccanico di sistemi (3 apprendisti); impianti termo-idraulici (3 apprendisti); costruttore di carpenteria metallica (2 apprendisti); operatore della produzione di pasticceria (1 apprendista); operatore impianti elettrici (2 apprendisti); operatore meccanico di sistemi (2 apprendisti); operatore sistemi elettrico-elettronici (2 apprendisti); operatore meccanico (1 apprendista).

<sup>108</sup> Sono state somministrate prove che hanno simulato un contesto lavorativo: predisposizione di un ordine e di un preventivo; aggiornamento schede clienti per Operatore amministrativo segretariale; misurazione dei metalli da tagliare utilizzando gli opportuni strumenti e di effettuazione del lavoro indicato per Costruttore di carpenteria metallica; simulazione di parti del processo (dall'accoglienza al trattamento) per Operatore cure estetiche - Estetista.

- documentazioni formali: attestati, dichiarazioni del datore di lavoro, esiti di verifiche sommative effettuate durante la formazione;
- evidenze di output: campioni di prodotto, report, pubblicazioni, «oggetti» che si riferiscono al prodotto dell'attività realizzata dalla persona;
- evidenze sul comportamento: testimonianze di osservazioni del soggetto in «situazione», registrazioni audio e video, ecc.

Sono state realizzate delle azioni di accompagnamento:

- elaborazione di un insieme di strumenti quale “cassetta degli attrezzi” per le attività di progettazione, di gestione e di monitoraggio dei percorsi formativi, nonché per la valutazione degli apprendimenti (modellizzazione).
- formazione dei tutor dell'apprendimento: interventi formativi rivolti ai tutor dell'apprendimento sull'utilizzo degli strumenti (modellizzazione). Nel corso degli interventi, è stato presentato il processo di erogazione del servizio e le fasi che lo caratterizzano, tutte attività gestite da formatori senior.
- formazione dei tutor aziendali: interventi formativi (8 ore fra coaching e aula) sul ruolo del tutor aziendale, mirate all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali del profilo professionale di riferimento e tarate sulle caratteristiche distintive dell'impresa in cui si trova ad operare.

Per uniformare gli interventi realizzati e gestiti da differenti agenzie formative hanno dovuto modellizzare il servizio di accompagnamento in azienda, individuando e valorizzando quegli elementi comuni presenti nel processo di accompagnamento utilizzato da ciascuna agenzia (consulenza all'azienda e definizione del piano formativo individuale; formazione al tutor aziendale sulle procedure e sugli strumenti). Ne è conseguita: la modellizzazione della procedura e degli strumenti da utilizzare per la valutazione di tutti i piani formativi individuali realizzati; l'elaborazione di un manuale condiviso per la formazione dei tutor aziendali.

Per quanto concerne i lavoratori in mobilità le attività formative hanno coinvolto lavoratrici e lavoratori in stato di mobilità provenienti da aziende aderenti a Fondartigianato o non aderenti ad alcun Fondo interprofessionale. Gli obiettivi generali erano così sintetizzabili:

- orientare e personalizzare la formazione;
- riqualificare le competenze;
- formalizzare e certificare le competenze acquisite;
- ricreare nuove condizioni di occupabilità;
- integrare i lavoratori in mobilità all'interno del sistema produttivo.

L'attività è stata articolata nelle seguenti fasi:

1. analisi del mercato del lavoro per individuare i settori produttivi e le mansioni lavorative per i quali si può prevedere una buona tenuta di occupazione;

2. definizione dei percorsi formativi professionalizzanti secondo l'orientamento del mercato del lavoro e/o specifiche esigenze aziendali;
3. predisposizione del piano di promozione dei percorsi formativi
4. presentazione delle iniziative formative nei diversi ambiti territoriali ai potenziali interessati;
5. coinvolgimento dei soggetti istituzionali locali per una migliore sinergia nella promozione delle politiche attive del lavoro;
6. inserimento dei lavoratori in mobilità nei percorsi formativi;
7. erogazione del Servizio di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (messa in trasparenza delle competenze acquisite, raccolta delle evidenze, rilascio delle certificazioni)

Sono state attivate due tipologie di percorsi formativi percorsi formativi della durata di 300 ore con l'acquisizione di una qualifica in esito al superamento di un esame; percorsi formativi della durata di 150 ore con il rilascio attraverso un colloquio valutativo di un Certificato di competenze.

Il numero di lavoratori coinvolti è stato di 129 in tutta la regione e tutti sono risultati interessati dalla "messa in trasparenza" delle competenze acquisite/sviluppate durante i percorsi di apprendimento: 58 per i percorsi della durata di 300 ore e 71 per quelli con durata 150 ore.

La diffusione delle Azioni formative è stata possibile grazie al coinvolgimento diretto delle imprese e dei lavoratori nella definizione dei fabbisogni occupazionali e degli obiettivi formativi. La promozione e l'accompagnamento all'attivazione delle azioni formative è stata favorita in alcuni territori (Ravenna, Modena, Forlì-Cesena) dalla collaborazione con i Centri per l'Impiego.

I coordinatori delle attività formative, anche in sede di colloquio d'esame, hanno raccolto complessivamente delle valutazioni positive dal punto di vista individuale e professionale. In generale l'attività formativa costituisce un utile strumento per contrastare quegli effetti individuali determinati dalla perdita del lavoro: flessione dell'autostima, sentimenti di insicurezza e di fallimento, vergogna e sensi di colpa, cioè tutti aspetti che rivelano un cambiamento significativo nel concetto che un individuo ha di se stesso (Duncan Gallie, 2004<sup>109</sup>). Per cui nella gran parte dei casi si è trattata di un'esperienza che ha consentito alle persone di rimettersi in gioco, di dimostrare a se stessi che la propria professionalità è da valorizzare. Alcuni di loro si sono inseriti nelle aziende dove hanno effettuato lo stage e in pochi casi si sono avviati percorsi di auto imprenditorialità e di riconversione. In generale si è trattato di attività formative nel medesimo ambito professionale di appartenenza o dell'ultimo lavoro, con alcuni casi anche su mansioni mai ricoperte. 4 persone hanno avuto ottime valutazioni di preparazione professionale da parte del tutor aziendale di stage e stanno valutando eventuali future collaborazioni. Per quanto concerne l'aspetto relazionale, la formazione ha consentito il confronto tra persone con problematiche simili e soprattutto di concepire di mettere in campo possibili soluzioni per superare quello che da molti era ritenuto un insuccesso personale oltre che professionale.

La terza linea di intervento sulla formazione continua riguarda quelle attività di formazione continua che coinvolgono le aziende aderenti a Fondartigianato e nelle quali vi è stata l'attivazione delle procedure del SFRC secondo le seguenti finalità:

<sup>109</sup> *Resisting Marginalization. Unemployment Experience and Social Policy in the European Union*, Oxford University Press, Oxford et New York (2004).

- sensibilizzare le aziende, le lavoratrici ed i lavoratori al valore della messa in trasparenza delle competenze acquisite a seguito di un percorso di formazione continua, evidenziando così gli impatti ed i cambiamenti prodotti dalla formazione stessa;
- concepire la fase di validazione e di formalizzazione delle competenze acquisite come step iniziale di una successiva e conseguente analisi dei fabbisogni di professionalità dell’azienda e del lavoratore coinvolto;
- sperimentare un impianto non come mero adempimento burocratico, ma occasione di verifica dell’efficacia del servizio erogato e di analisi dell’apprendimento.

Anche in questo caso è stata importante l’elaborazione congiunta tra le diverse agenzie formative di una strumentazione e procedure condivise per le evidenze che ciascun lavoratore doveva produrre.

I lavoratori e le lavoratrici che hanno “messo in trasparenza” le competenze sviluppate durante processi apprendimento in azienda e/o in contesti formativi sono stati 84 di 21 aziende del territorio emiliano-romagnolo. Questi lavoratori appartengono a diverse aree aziendali.

Nello specifico, il processo di formalizzazione è stato impostato e gestito come da figura ed ha interessato 14 qualifiche di riferimento relative a diversi settori in particolare dal manifatturiero ai servizi<sup>110</sup>.

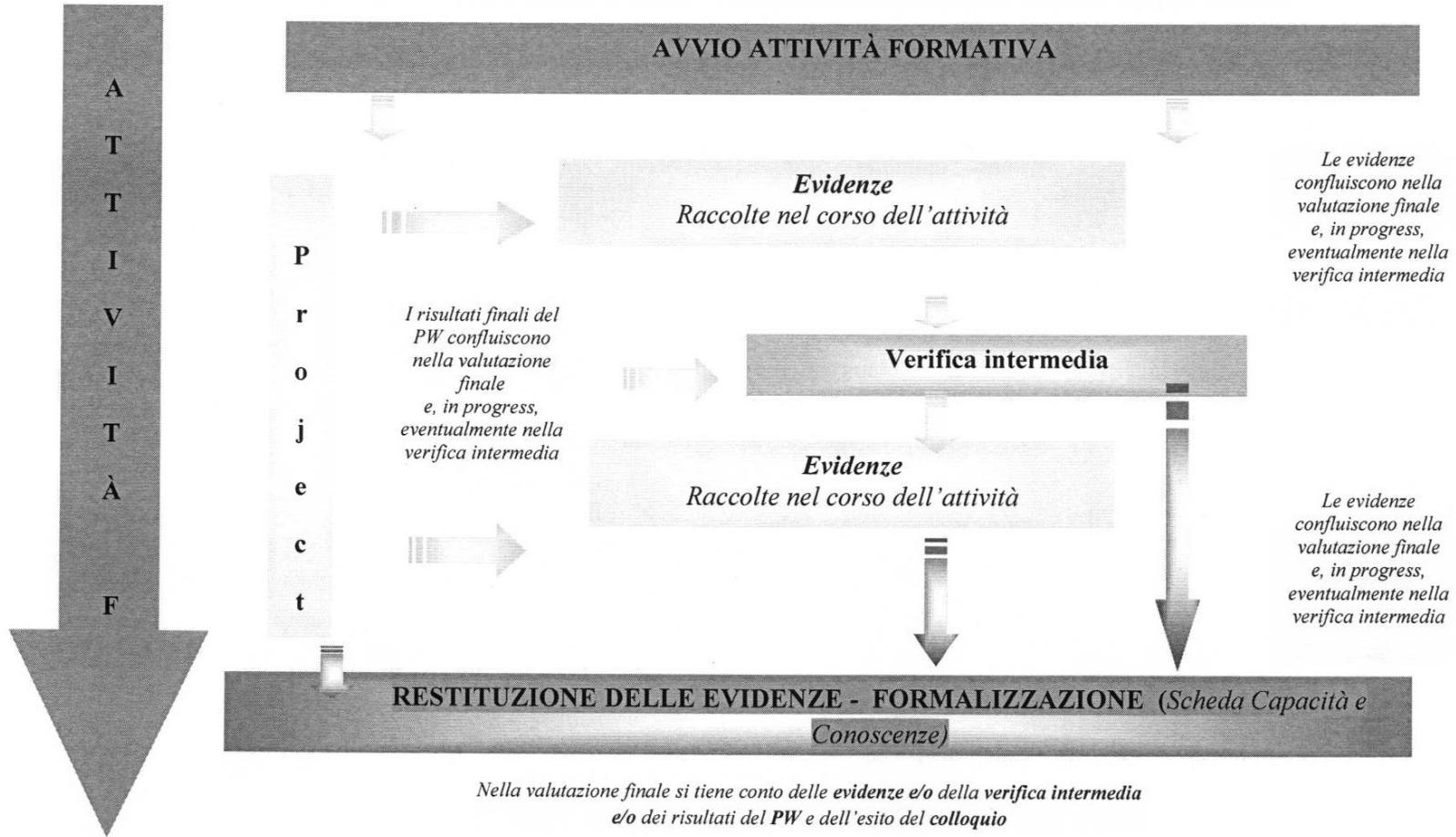
In fase di progettazione, dal progettista e dall’esperto di contenuto/docente sono state identificate a seguito dell’analisi dei fabbisogni, le conoscenze e le capacità e identificata, sulla base del repertorio delle qualifiche della Regione Emilia Romagna (SRQ), la qualifica di riferimento. In base alla qualifica prescelta, è stata effettuata la correlabilità tra conoscenze e capacità identificate in sede di analisi dei fabbisogni e le conoscenze e le capacità previste dalla qualifica.

Successivamente il progettista si confronta con l’esperto di contenuto/docente e con l’Esperto dei Processi Valutativi (EPV), quindi compila la griglia per la gestione del processo di formalizzazione, indicando: qualifica di riferimento; unità di competenza individuate; indicatore di riferimento; conoscenza/capacità; descrizione dell’evidenza; tipologia dell’evidenza (da project work, da attività formativa, da prova di verifica, da attività lavorativa, da simulazione).

<sup>110</sup> Nel dettaglio: operatore amministrativo segretariale; disegnatore meccanico; costruttore di carpenteria metallica; tecnologo di prodotto/processo nella meccanica; tecnico delle vendite; progettista meccanico; tecnico esperto nella gestione di progetti; progettista prodotti multimediali; operatore magazzino merci; tecnico amministrazione finanza controllo gestione; tecnico nella qualità dei prodotti alimentari; animatore sociale; tecnico di programmazione della produzione industriale; tecnico commerciale marketing.

Figura 5.10 - Schema della sperimentazione del Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC).

*Nel corso dell'attività vengono raccolte evidenze (definite in base ai contenuti/processo/prodotti) e provengono da esercitazioni, prodotti, verifica/verifiche, project work.*



Fonte: elaborazione RTI Faber

Il docente analizza le evidenze prodotte dai lavoratori, esprimendo una valutazione in termini di acquisizione/non acquisizione, in raccordo con il tutor e l'esperto dei processi valutativi e fornendo contestualmente un ritorno ad ogni singolo lavoratore.

L'Esperto dei Processi Valutativi compila il Dossier delle evidenze e il Documento di valutazione delle evidenze, quest'ultimo congiuntamente con il Responsabile della Formalizzazione delle Competenze, ai fini del rilascio della Scheda Capacità e Conoscenze.

Il bisogno di competenze richiede sempre un apprendimento individuale e conseguentemente un apprendimento organizzativo. Inoltre, non risulta sufficiente l'acquisizione/sviluppo di una competenza, ma soprattutto l'applicazione in uno specifico contesto aziendale.

- L'esperienza di integrazione descritta costituisce a tutti gli effetti uno strumento di valutazione di una politica attiva del lavoro in quanto analizza e verifica l'*outcome* delle attività formative anche in termini di risultati intermedi (competenze) per giungere alla qualifica. Per il singolo oltre a svolgere questa funzione di valutazione in esito consente una valutazione ex ante rispetto alle aree di competenze su cui può essere strategico investire per eventuali sviluppi professionali o percorsi di carriera; per la manutenzione della propria professione o per eventuali riconversioni da perseguire.
- Il sistema di SRFC quale metodo per la validazione degli apprendimenti non formali e informali potenzialmente può consentire la riduzione dei costi per la formazione formale nell'acquisizione di una qualifica e può ridurre i tempi di inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro da parte di persone portatrici di competenze tecniche già acquisite attraverso esperienze diverse dalla formazione.
- Svolge anche una funzione di (ri)orientamento per quei lavoratori che si trovano ad aver perso il lavoro e che si devono ricollocare in una nuova attività lavorativa. Per diversi di loro può costituire strumento per rileggere le esperienze professionali pregresse e per renderle nuovamente spendibili sul mercato del lavoro, nello stesso ambito professionale o convertendole per ambiti e compatti diversi dall'ultima posizione lavorativa. Per cui è anche un intervento di (ri)motivazione per lavoratori adulti disoccupati e consente di intervenire sull'autostima e sulla consapevolezza delle competenze.
- In quei mercati del lavoro costituiti da PMI dove le professionalità e le carriere sono costruite soprattutto informalmente e sul lavoro e inoltre si rilevano *mismatch* tra domanda e offerta e tra posizioni lavorative e livelli di scolarità/qualificazione può costituire uno strumento di riallineamento e di mobilità anche per le fasce deboli del mercato.

Nel complesso la collaborazione tra i diversi sistemi di formazione continua per *complementarietà* non appare appesantire il processo amministrativo di ciascun attore e trova applicazione e convenienza mediante proposte tecnico-operative che semplificano il dialogo tra i rispettivi sistemi gestionali, consentendo di affrontare anche quegli ambiti reciprocamente riconosciuti come critici.

#### *L'integrazione nella nuova programmazione FSE 2014-20*

Per concludere l'esame dell'approccio utilizzato dalla Regione Emilia Romagna in materia di integrazione si sintetizza l'impostazione che la Regione appare adottare nella nuova programmazione comunitaria del Fondo Sociale Europeo in materia di formazione continua. Le diverse filiere del sistema formativo che la Regione ha recentemente riformulato e soprattutto quelle