

*Osservatorio sulla Formazione Professionale*

## **Il sistema formativo piemontese all'appuntamento con le riforme**

175/2003



*Questo rapporto è stato realizzato da un gruppo  
di lavoro congiunto IRES - Regione Piemonte  
(Direzione Formazione Professionale e Lavoro).*

*Il coordinamento e l'impostazione del lavoro sono stati curati  
da Luciano Abburrà e Mauro Durando.  
La preparazione e la stesura del rapporto  
sono state curate da Luca Fasolis.*

175/2003

*L'IREs PIEMONTE è un istituto di ricerca che svolge la sua attività d'indagine in campo socioeconomico e territoriale, fornendo un supporto all'azione di programmazione della Regione Piemonte e delle altre istituzioni ed enti locali piemontesi.*

*Costituito nel 1958 su iniziativa della Provincia e del Comune di Torino con la partecipazione di altri enti pubblici e privati, l'IREs ha visto successivamente l'adesione di tutte le Province piemontesi; dal 1991 l'Istituto è un ente strumentale della Regione Piemonte.*

*L'IREs è un ente pubblico regionale dotato di autonomia funzionale disciplinato dalla legge regionale n. 43 del 3 settembre 1991.*

*Costituiscono oggetto dell'attività dell'Istituto:*

- la relazione annuale sull'andamento socioeconomico e territoriale della regione;*
- l'osservazione, la documentazione e l'analisi delle principali grandezze socioeconomiche e territoriali del Piemonte;*
- rassegne congiunturali sull'economia regionale;*
- ricerche e analisi per il piano regionale di sviluppo;*
- ricerche di settore per conto della Regione Piemonte e di altri enti e inoltre la collaborazione con la Giunta Regionale alla stesura del Documento di programmazione economico finanziaria (art. 5 l.r. n. 7/2001).*

#### **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Mario Santoro, *Presidente*

Maurizio Tosi, *Vicepresidente*

Paolo Ferrero, Antonio Monticelli, Enrico Nerviani, Michelangelo Penna,  
Raffaele Radicioni, Maurizio Ravidà, Furio Camillo Secinaro

#### **COMITATO SCIENTIFICO**

Mario Montinaro, *Presidente*

Valter Boero, Sergio Conti, Angelo Pichierri,

Walter Santagata, Silvano Scannerini, Gianpaolo Zanetta

#### **COLLEGIO DEI REVISORI**

Giorgio Cavalitto, *Presidente*

Giancarlo Cordaro e Paola Gobetti, *Membri effettivi*

Mario Marino e Ugo Mosca, *Membri supplenti*

#### **DIRETTORE**

Marcello La Rosa

#### **STAFF**

Luciano Abburrà, Stefano Aimone, Enrico Allasino, Loredana Annaloro, Maria Teresa Avato, Marco Bagliani, Giorgio Bertolla, Antonino Bova, Dario Paolo Buran, Laura Carovigno, Renato Cagno, Luciana Conforti, Alberto Crescimanno, Alessandro Cunsolo, Elena Donati, Carlo Alberto Dondona, Fiorenzo Ferlaino, Vittorio Ferrero, Filomena Gallo, Tommaso Garosci, Maria Inglese, Simone Landini, Renato Lanzetti, Antonio Larotonda, Eugenia Madonia, Maurizio Maggi, Maria Cristina Migliore, Giuseppe Mosso, Carla Nanni, Daniela Nepote, Sylvie Occelli, Santino Piazza, Stefano Piperno, Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Lucrezia Scalzotto, Filomena Tallarico, Luigi Varbella, Giuseppe Virelli

©2003 IRES - Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte  
via Nizza 18 - 10125 Torino - Tel. +39 011 6666411 - Fax +39 011 6696012  
[www.ires.piemonte.it](http://www.ires.piemonte.it)



## Indice

PRESENTAZIONE	3
1. INTRODUZIONE	5
1.1 L'approccio metodologico adottato per l'analisi del sistema formativo	5
1.2 Gli aspetti presi in esame nello studio	6
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: UN'ANALISI PER PROCESSI	9
2.1 Il processo di decentramento amministrativo	9
2.2 Il processo di riforma del sistema formativo	10
2.3 Il processo di programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE)	15
3. AMBITI DI INTERVENTO	21
3.1 Criteri di classificazione delle tipologie formative	21
3.2 Obbligo formativo (o formazione di primo livello)	21
3.3 Formazione superiore	23
3.4 Formazione continua	24
4. SOGGETTI DEL SISTEMA FORMATIVO	29
4.1 Le istituzioni cui compete la definizione delle politiche	29
4.2 Gli enti cui compete l'attuazione delle politiche	31
4.3 I soggetti cui sono destinate le politiche: persone e sistemi	32
5. STRUMENTI PER LA PROGRAMMAZIONE DELLE POLITICHE	35
5.1 Il Complemento di Programmazione della Regione Piemonte	36
5.2 Gli atti programmatori della Regione Piemonte	38
5.3 Gli atti programmatori delle Province piemontesi	39
5.4 Un quadro di riferimento che pone in relazione le politiche comunitarie e i dispositivi di attuazione locali	39
5.5 Elementi caratterizzanti il sistema formativo piemontese	40
6. ASPETTI QUANTITATIVI	45
6.1 L'offerta formativa per bacino territoriale	46
6.2 La popolazione raggiunta, in media, ogni anno	48
6.3 Le risorse annualmente immesse nel sistema	54
7. CONCLUSIONI E ASPETTI DI PROSPETTIVA	57
7.1 Le priorità per il medio periodo	57
7.2 I possibili strumenti di attuazione	57
APPENDICE: IL QUADRO NORMATIVO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE UNA SCHEMATIZZAZIONE RIEPILOGATIVA	59
▪ Il processo di decentramento amministrativo	59
▪ Il processo di riforma del sistema formativo	61
▪ Il processo di programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE)	64





## PRESENTAZIONE

La formazione professionale, mirando ad adeguare le competenze della popolazione in età attiva così da garantire ad ogni cittadino l'esercizio del diritto al lavoro (art. 4 della Costituzione della Repubblica Italiana), rappresenta una tematica centrale in tutti i sistemi socioeconomici evoluti.

La consapevolezza che la capacità competitiva di un territorio è determinata, in primo luogo, dalla qualità delle risorse umane che vi operano, induce infatti i diversi livelli di governo ad investire quote considerevoli dei propri bilanci in politiche formative (ci si riferisce essenzialmente all'istruzione scolastica e, per l'appunto, alla formazione professionale) coerenti, da un lato, con le aspirazioni personali di studenti/allievi, dall'altro con le dinamiche della domanda/offerta di lavoro.

I processi di decentramento amministrativo e di riforma del sistema formativo avviati nella seconda metà degli anni '90, unitamente alla ridefinizione della mission e delle modalità d'intervento del Fondo Sociale Europeo avvenuta in concomitanza con la programmazione dei Fondi strutturali per il periodo 2000-2006, hanno d'altra parte introdotto tali e tanti elementi di discontinuità con il passato da richiedere un aggiornamento complessivo del quadro di regolazione della formazione professionale.

È proprio la volontà di fornire un resoconto aggiornato su di una materia oggetto di crescente interesse da parte di un numero anch'esso crescente di interlocutori, a suggerire all'IRES Piemonte di dedicare al sistema formativo piemontese un approfondimento tematico nell'ambito delle attività di osservazione sul sistema formativo svolte per conto e con la collaborazione della Regione Piemonte.

Con un taglio fortemente operativo, le pagine che seguono, lungi dall'ambire ad una ricostruzione minuziosa ed esaustiva di tutte le problematiche inerenti il sistema formativo, intendono offrire agli attori locali (amministratori e strutture tecniche, parti sociali ed autonomie locali, erogatori e fruitori di servizi di formazione professionale) alcune possibili chiavi interpretative del funzionamento del sistema della formazione professionale in una delle regioni che, a detta di molti, rappresenta un modello di riferimento nel panorama nazionale di settore.

Nella propria veste di ente di ricerca deputato a supportare la Regione e gli altri enti territoriali nella predisposizione di scelte politiche coerenti con le dinamiche dei fenomeni socioeconomici osservabili sul proprio territorio, l'IRES Piemonte auspica che l'approfondimento in esame possa contribuire a porre in luce le variabili focali per un serio dibattito su come rendere il sistema formativo piemontese sempre più attrezzato a fronteggiare le importanti sfide che l'attendono nel medio e lungo periodo.

Il Presidente  
Avv. Mario Santoro







## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 *L'approccio metodologico adottato per l'analisi del sistema formativo*

L'interesse che l'argomento formazione professionale esercita su di una platea vasta ed eterogenea di soggetti, unitamente al taglio snello scelto per la pubblicazione, ha suggerito di adottare un approccio metodologico basato più su di una generale ricognizione delle variabili chiave del sistema che non su di un approfondimento analitico che entri nel merito dei singoli aspetti sui quali oggi dibattono esperti e studiosi di problematiche del lavoro.

Allorché ha scelto di realizzare un aggiornamento del quadro conoscitivo sul sistema formativo piemontese, l'IRES si è posto l'obiettivo di realizzare un "prodotto informativo" che potesse fungere da agile strumento di consultazione per persone con interessi e competenze specifiche anche fortemente differenziate. In questo senso, il documento – rivolto tanto agli operatori del settore quanto a coloro che, pur occupandosi d'altro, avvertono la necessità di conoscere un po' più da vicino assetti e dinamiche di funzionamento della formazione professionale – assume contemporaneamente la veste di compendio atto a definire lo stato dell'arte dei processi di progressiva qualificazione delle diverse componenti del sistema (utile, in prevalenza ma non solo, ai "professionisti" del settore), nonché di "abecedario" in grado di assicurare ai non specialisti l'acquisizione di una base minima di conoscenze da impiegarsi quando si trovino nell'esigenza di confrontarsi su aspetti attinenti le politiche formative.

Una prima conseguenza operativa dell'approccio metodologico prescelto riguarda le modalità espositive degli argomenti oggetto di analisi. In ragione delle considerazioni esposte nella presentazione del lavoro, la trattazione degli aspetti nodali inerenti il mondo della formazione professionale in Piemonte avviene mediante l'impiego di un linguaggio privo di eccessivi tecnicismi e dunque accessibile anche ai non addetti ai lavori.

Pur non volendo prescindere del tutto dalla presentazione di alcuni dati quantitativi funzionali alla percezione dell'ordine di grandezza reale delle variabili in gioco (in termini sia economico/finanziari sia fisico/procedurali), questo approfondimento tematico sulla formazione professionale in Piemonte verte prevalentemente sulla descrizione degli aspetti qualitativi che rilevano, e soprattutto rileveranno, ai fini della capacità competitiva che il sistema Piemonte sarà in grado di esprimere in relazione alle politiche occupazionali.

Privilegiando un taglio snello ed orientato in primis alla ricostruzione del disegno organizzativo della formazione professionale in Piemonte, si è scelto di attribuire un peso specifico maggiore all'illustrazione argomentata dei processi in atto nei primi anni 2000 (concertazione degli obiettivi e delle politiche, condivisione delle responsabilità, qualificazione dell'offerta, personalizzazione dei servizi, integrazione delle azioni, ecc.), più che non alla loro traduzione numerica (quanti sono e quali caratteristiche hanno gli operatori, quanti progetti vengono attivati annualmente, con quali risorse finanziarie, ecc.), che verrà ripresa in altra sede.

Ulteriore conseguenza della metodologia impiegata è l'orizzonte temporale preso in considerazione. Ci si riferisce ad un lasso temporale che, partendo dal 1997, si conclude con i primi mesi del 2003. È infatti in questi pochi anni che, a livello tanto nazionale (riforma del sistema formativo, decentramento amministrativo, ecc.) quanto europeo (definizione della strategia europea per l'occupazione, riprogrammazione dei fondi strutturali, ecc.), si verificano le scelte politiche di fondo che hanno ridefinito modalità di programmazione/gestione/attuazione degli interventi di formazione professionale. Quello risulta, di conseguenza, il periodo di tempo da prendere in considerazione per comprendere il significato attribuibile alle variabili chiave che concorrono a disegnare l'attuale fisionomia del sistema formativo piemontese.

Un'ultima derivazione operativa dell'approccio metodologico precedentemente descritto inerisce alla delimitazione dell'ambito di indagine, che coincide con la formazione professionale nella sua accezione più ristretta. Sebbene, come chiarito nel prosieguo, gli intenti della formazione professionale possano differire in funzione di diverse variabili (condizione professionale, titolo di



studio, età dei destinatari da un lato; politiche al cui perseguimento intende contribuire dall'altro), ci pare che il termine "adeguamento delle competenze" sia sufficientemente neutro per ricomprendere al proprio interno la pluralità degli obiettivi specifici connessi alle differenti fattispecie formative e – al tempo stesso – sufficientemente ampio da includere il complesso degli interventi di formazione professionale attivabili. Ne consegue che la parte restante dell'analisi è, sia pure in misura prevalente e non esclusiva, finalizzata ad illustrare l'organizzazione della formazione professionale in Piemonte<sup>1</sup>.

Per quanto gli aspetti di connessione con le politiche attive del lavoro (delle quali rappresentano di fatto uno degli strumenti attuativi) e con le iniziative sviluppate nell'ambito del sistema scolastico ed universitario risultino sempre più marcati, gli obiettivi di un approfondimento tematico espressamente dedicato al sistema piemontese della formazione professionale impongono infatti, almeno in prima battuta, di circoscrivere l'analisi alle sole politiche formative.

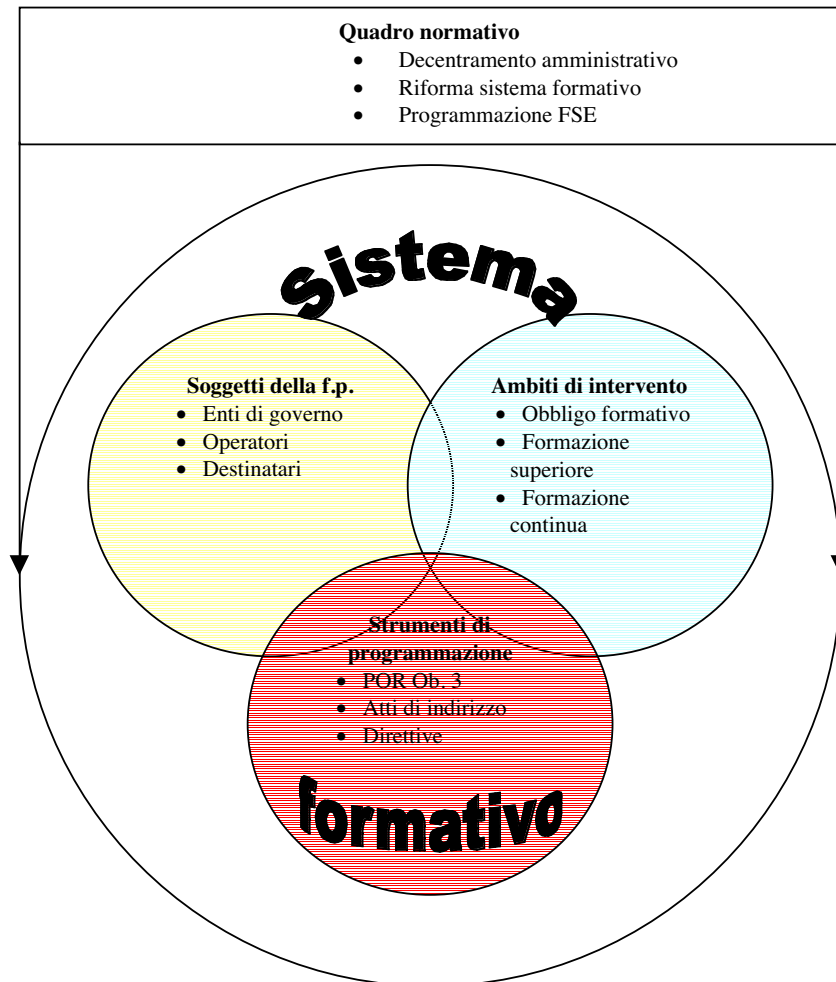
Il focus del presente lavoro è dunque rappresentato dal sistema piemontese della formazione professionale. Ciò nonostante, in particolare nella stesura delle parti relative alla descrizione delle componenti del sistema e degli strumenti programmatici adottati, si sono tenuti nella debita considerazione gli elementi di convergenza tra il sistema formativo e gli altri sistemi, in primis scuola e mercato del lavoro, deputati a garantire adeguate chance occupazionali a tutti i cittadini piemontesi. Come viene argomentato nella parte finale del rapporto, l'integrazione tra i sistemi si configura, peraltro, a tutti gli effetti come una buona prassi e una peculiarità specifica del Piemonte.

## 1.2 *Gli aspetti presi in esame nello studio*

Il sistema formativo piemontese, come quello di qualunque altra realtà socioeconomica, può essere inteso come la risultante dell'interazione tra le diverse componenti che lo caratterizzano. Il grafo seguente fornisce al riguardo una rappresentazione schematica del modello di funzionamento ipotizzato.

---

<sup>1</sup> Si rammenta che, pur con gli aggiornamenti imposti dall'evoluzione normativa sui quali si ritornerà nel prosieguo del presente lavoro, la principale norma di riferimento rimane, ancora oggi, la legge regionale 13 aprile 1995, n. 63, la quale, nel rispetto di quanto stabilito dagli art. 4, 35 e 117 della Costituzione, disciplina le attività di orientamento e formazione professionale in Regione Piemonte.



Il diagramma che precede permette, sia pur attraverso grossolane semplificazioni, di apprezzare come la fisionomia del sistema formativo piemontese sia determinata, in primo luogo, dal quadro normativo di riferimento, quindi dalle interrelazioni osservabili tra le tre principali componenti di tale sistema:

1. ambiti di intervento;
2. soggetti della formazione professionale;
3. strumenti programmatici posti in essere.

Le norme di regolamentazione del settore (decentramento amministrativo, riforma della formazione professionale e programmazione del Fondo Sociale Europeo) individuano, da un lato, funzioni e compiti dei diversi soggetti chiamati ad assicurare il funzionamento del sistema formativo (enti di governo, operatori e fruitori dei servizi) e, dall'altro, gli obiettivi (miglioramento dell'occupabilità, diffusione dell'adattabilità tra imprese e lavoratori, sviluppo dell'imprenditorialità, promozione di pari opportunità) e, per conseguenza, le fattispecie di intervento (formazione finalizzata al primo inserimento lavorativo, formazione per il miglioramento delle competenze, formazione per lavoratori occupati).

A loro volta, gli organismi cui compete il governo del sistema (Regione e Province) definiscono, d'intesa con le parti sociali e le rappresentanze degli enti, le politiche di intervento mediante



l'emanazione di atti programmatici finalizzati all'attivazione di iniziative formative coerenti con gli obiettivi specifici e le fattispecie di intervento delineati dal quadro normativo di riferimento. L'attuazione di tali iniziative è infine demandata agli operatori della formazione professionale (agenzie formative, istituzioni scolastiche ed universitarie, imprese e loro consorzi) che, selezionati mediante procedure competitive, si impegnano a realizzarle nel rispetto delle esigenze dei destinatari delle azioni (giovani e adulti, disoccupati, inoccupati e occupati, donne e uomini).

In conseguenza di quanto precede, il presente lavoro risulta strutturato in capitoletti tematici che danno conto dapprima del quadro normativo di riferimento, soffermandosi successivamente sul funzionamento di ciascuna delle componenti menzionate e, per induzione, del sistema della formazione professionale piemontese nel suo complesso.

Chiudono questo rapporto due brevi paragrafi che trattano, rispettivamente, di aspetti quantitativi e di prospettiva. Mentre il primo riporta i dati più significativi per valutare – al 2001/2002 – consistenza ed articolazione territoriale dell'offerta formativa, caratteristiche e tipologie di destinatari, peso relativo delle diverse fattispecie di iniziative attivate, il secondo mira a delineare alcune linee di tendenza verso le quali è verosimilmente destinato ad evolvere il sistema formativo della nostra regione.



## 2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: UN'ANALISI PER PROCESSI

### 2.1 *Il processo di decentramento amministrativo*

Il processo di decentramento funzionale alla riforma della pubblica amministrazione italiana ed alla semplificazione amministrativa è stato avviato mediante l'emanazione della legge 15 marzo 1997, n. 59.

La legge Bassanini delega il Governo ad emanare decreti legislativi che, nel rispetto del principio di sussidiarietà, conferiscano ovvero trasferiscano alle Regioni ed agli Enti locali funzioni e compiti amministrativi in tutte quelle materie che non necessitano di essere esercitate unitariamente a livello nazionale. In riferimento a tali materie, Regioni ed Enti locali sono pertanto chiamate a disciplinare, nell'ambito della rispettiva potestà normativa, l'organizzazione e la gestione delle funzioni e dei compiti amministrativi loro conferiti<sup>2</sup>.

Onde assicurare che il processo di devoluzione di competenze evolva, nella misura del possibile, verso le strutture periferiche dello stato più prossime ai destinatari dei servizi, la Bassanini prevede inoltre che le Regioni conferiscano alle Province, ai Comuni ed agli altri Enti locali tutte le funzioni che non richiedono l'esercizio unitario di carattere regionale. A tale proposito la legge 59/97 stabilisce che ciascuna Regione è chiamata ad adottare, entro sei mesi dall'emanazione dei predetti decreti legislativi, la legge di puntuale individuazione delle funzioni trasferite o delegate agli enti locali<sup>3</sup>.

Il principale tra i decreti legislativi previsti dalla legge 59/97 è il n. 112 del 31 marzo 1998 che, ai Capi III (Istruzione scolastica) e IV (Formazione professionale), detta disposizioni normative fondamentali relativamente all'organizzazione territoriale delle politiche a favore della qualificazione delle risorse umane. I riferimenti all'istruzione scolastica appaiono anch'essi cruciali in quanto, sancendo che è delegata alle Regioni la programmazione dell'offerta formativa integrata tra istruzione e formazione professionale, danno concreto recepimento al principio di fondo che ispira la riforma del sistema formativo sulla quale ritorneremo tra breve.

Il Capo IV, specificatamente dedicato alla formazione professionale, procede innanzi tutto ad una ridefinizione dell'ambito di intervento, provvedendo in seguito alla declinazione delle competenze attribuite ai diversi livelli di governo. Fatta eccezione per limitate funzioni espressamente richiamate dal dispositivo (coordinamento dei rapporti con gli organismi internazionali e l'UE, individuazione degli standard delle qualifiche professionali, definizione dei requisiti minimi per l'accREDITAMENTO delle sedi formative, gestione delle iniziative di pertinenza statale relativamente alla formazione degli apprendisti e degli occupati), sono infatti conferite alle Regioni tutte le competenze ed i compiti amministrativi in materia di formazione professionale. Le Regioni acquisiscono inoltre la titolarità delle funzioni in materia di formazione degli operatori del sistema della formazione professionale, nonché i compiti di istituzione/vigilanza/indirizzo/finanziamento degli Istituti Professionali prima di competenza del Ministero della Pubblica Istruzione.

Fondamentale risulta infine il passaggio del decreto legislativo che recita "al fine di assicurare l'integrazione tra politiche formative e politiche del lavoro la Regione attribuisce..., di norma alle Province, le funzioni ad essa trasferite in materia di formazione professionale". Si tratta, in continuità con quanto al riguardo stabilito dalla Legge Bassanini, di una norma finalizzata ad assicurare il pieno espletamento del processo di devoluzione dalle Regioni agli Enti locali.

---

<sup>2</sup> Si tratta di una significativa estensione dei poteri legislativi attribuiti alle regioni relativamente alle materie di cui all'art. 117, comma primo, della Costituzione. I principi ispiratori del decentramento nelle materie in esame assurgeranno a rango costituzionale grazie all'emanazione della LC n. 3 del 2001, sulla quale ritorneremo nel prosieguo del paragrafo.

<sup>3</sup> A livello piemontese la legge in questione è la LR 44/2000.



Il processo di devoluzione delle funzioni relativamente alla formazione professionale riceve, come preannunciato, ulteriore impulso dall'emanazione della Legge Costituzionale del 18 ottobre 2001 n. 3 "Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione", la quale sancisce la nuova ripartizione dei poteri tra Stato e Regioni, con l'attribuzione a queste ultime della potestà legislativa su ogni materia non espressamente riservata allo Stato. Nel definire tali materie, la Legge citata distingue espressamente tra "istruzione" – attribuita alla legislazione dello Stato, relativamente alle norme generali, ed a quella concorrente tra Stato e Regioni con riguardo a tutti i rimanenti aspetti – e "istruzione e formazione professionale"<sup>4</sup>. Per quest'ultima, si conferma che la potestà legislativa è totalmente attribuita alle Regioni.

Nell'attesa di comprendere come i decreti di attuazione del dispositivo ridisegneranno sul piano concreto la distribuzione delle competenze specifiche tra i diversi livelli di governo (Stato, Regioni, Autonomie locali), eventualmente conformandosi alle innovazioni che potrebbero al riguardo essere introdotte dal disegno di legge di riforma costituzionale dell'art. 117 della Costituzione attualmente all'esame del Parlamento, la principale conseguenza della LC 3/01 attiene al fatto che le Regioni divengono responsabili dell'offerta formativa proposta dagli ex Istituti Professionali di Stato.

In ambito piemontese, la Legge Regionale 13 aprile 1995 n. 63 "Disciplina delle attività di formazione e orientamento professionale", risultando precedente alle norme sul decentramento amministrativo ora richiamate, attribuiva alle Province alcune limitate funzioni inerenti:

- l'individuazione dei bisogni formativi nel proprio ambito territoriale;
- la formulazione di proposte e pareri obbligatori sui Programmi triennali e sulle Direttive annuali (di competenza regionale);
- l'approvazione dei progetti territoriali e dei Piani provinciali di politica del lavoro.

Sarà invece la legge regionale 26 aprile 2000, n. 44 "Disposizioni normative per l'attuazione del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112", a definire una prima organica sistematizzazione delle competenze in capo rispettivamente alla Regione e alle Province in materia di formazione professionale.

Il Capo I del Titolo IV del predetto dispositivo, richiamato il principio secondo cui la Regione disciplina il conferimento di funzioni amministrative di cui al D.Lgs 112/98 perseguendo la massima integrazione possibile tra politiche formative, del lavoro e dell'istruzione, stabilisce che alle Province sono trasferite, in aggiunta a quelle già di loro competenza in base alla LR 63/95, le seguenti ulteriori funzioni (art. 77):

- gestione delle attività formative previste dalle direttive annuali di cui all'art. 18 della LR 63/95, fatte salve quelle inerenti la sperimentazione di azioni innovative o di rilevante interesse generale che ne rendono necessario un esercizio unitario;
- istituzione delle commissioni esaminatrici e rilascio degli attestati;
- competenze trasferite alla Regione relativamente agli Istituti Professionali;
- coordinamento delle attività di orientamento all'istruzione, alla formazione e al lavoro.

## 2.2 *Il processo di riforma del sistema formativo*

Il processo di riforma del sistema formativo italiano può considerarsi ufficialmente avviato con l'emanazione della legge 24 giugno 1997, n. 196, la quale, nel dettare i criteri generali per il riordino della formazione professionale<sup>5</sup>, individua le seguenti priorità di carattere strategico:

<sup>4</sup> Si rammenta che, negli ambiti a legislazione concorrente, la potestà normativa è attribuita in primis alle Regioni, lo Stato potendo intervenire solo in mancanza di una regolamentazione regionale.

<sup>5</sup> In aggiunta agli aspetti inerenti l'apprendistato, l'orientamento e la formazione professionale sui quali è incentrata la nostra attenzione, la legge in parola, spesso identificata con la dizione "Pacchetto Treu", mira a definire misure in materia di promozione dell'occupazione (istituzione del lavoro interinale, incentivi per la riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro nell'obiettivo di stimolare il part-time, sostegno all'occupazione nel settore della ricerca, modificazioni all'istituto del contratto di formazione e lavoro). Molti degli istituti in



- necessità di adeguare il sistema della formazione professionale alle mutate esigenze del tessuto economico/produttivo nazionale, promuovendo in particolare la flessibilità dell'offerta formativa e il riconoscimento delle competenze comunque acquisite dagli individui nella loro crescita professionale<sup>6</sup>;
- necessità di promuovere ulteriormente l'integrazione tra formazione, istruzione e mercato del lavoro;
- necessità di qualificare l'offerta formativa, favorendo l'aggiornamento e la mobilità degli operatori e perseguendo un riordino degli enti nell'ottica del passaggio alla logica dell'agenzia formativa<sup>7</sup>;
- obbligatorietà della formazione esterna, di durata media annua non inferiore a 120 ore, per i soggetti occupati con contratto di apprendistato<sup>8</sup>;
- istituzione di strumenti di supporto (stage e tirocini formativi) all'assunzione di scelte professionali coerenti con le aspirazioni e le competenze soggettive mediante l'alternanza tra momenti di istruzione ed occasioni di contatto con il mondo del lavoro.

La legge 20 gennaio 1999 n. 9, contenente disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione, rappresenta un primo, importante, esito del processo di convergenza verso un unico sistema integrato di formazione.

In conformità a quanto accade nella maggior parte dei paesi aderenti all'Unione Europea, il testo legislativo in parola sancisce infatti che l'obbligo scolastico passa dai 14 ai 16 anni di età, prevedendo un regime transitorio durante il quale tale obbligo è fissato ai 15 anni<sup>9</sup>.

Gli elementi più interessanti ai nostri fini non riguardano tuttavia l'innalzamento dell'obbligo scolastico in sé, bensì il recepimento di alcuni dei principi stabiliti dalle leggi 59/97 e 196/97, nonché dal D.lgs 112/98. Ci si riferisce, in particolare, al fondamentale passaggio con il quale si riconosce a tutti i soggetti che non abbiano completato il proprio ciclo di istruzione/formazione post obbligo scolastico il diritto al riconoscimento delle competenze acquisite. Nella sostanza, la legge 9/99 introduce pertanto un nuovo attore nel panorama italiano dell'offerta formativa: le istituzioni scolastiche, che possono riconoscere valore formale anche alle competenze acquisite da chi non consegue un titolo di studio.

Avremo modo di valutare in quale misura l'ingresso di questo nuovo soggetto abbia influenzato, nel contesto piemontese, la programmazione delle iniziative formative e in modo particolare quelle attivate con il concorso del Fondo Sociale Europeo.

L'introduzione dell'obbligo formativo a 18 anni, così come definito dall'art. 68 della legge 17 maggio 1999 n. 144, costituisce indubbiamente una delle innovazioni più rilevanti introdotte negli ultimi anni nella materia della formazione professionale.

---

parola risulteranno peraltro soggetti ad integrazioni/revisioni per effetto dell'imminente emanazione dei decreti ministeriali previsti dalla Legge 30/2003 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro".

<sup>6</sup> Viene di fatto anticipato in questa sede il tema della certificazione delle competenze acquisite nei percorsi di formazione professionale, sul quale ci soffermeremo in chiusura del presente paragrafo.

<sup>7</sup> La LR 63/95 aveva, in riferimento a molti dei punti qui richiamati, consentito di avviare la riforma del sistema formativo regionale in anticipo rispetto all'emanazione della norma nazionale. Emblematico al riguardo appare l'art. 11, laddove si afferma che l'attuazione delle attività di formazione professionale può essere affidata, in un'ottica ispirata al pluralismo, ad agenzie formative (dunque non più a enti direttamente controllati dalla Regione).

<sup>8</sup> In riferimento all'apprendistato, l'art. 16 della Legge 196/97 stabilisce inoltre che la formazione esterna obbligatoria deve assicurare, durante il primo anno, l'acquisizione di conoscenze minime comuni in materia di disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, sicurezza sul lavoro. L'attuale diffusione di questo particolare contratto di lavoro a causa mista (lavoro + formazione) affonda le proprie radici nel dispositivo in parola, il quale ne estende di fatto l'applicabilità a tutti i settori di attività e a tutti i soggetti in età compresa tra i 16 e i 24 anni.

<sup>9</sup> Le disposizioni in materia di innalzamento dell'obbligo scolastico sono peraltro state abrogate dalla legge di riordino dei cicli scolastici (riforma Moratti), sulla quale torneremo più avanti in questo stesso paragrafo.



La portata della norma, alla luce anche delle specificazioni operative derivanti dall'accordo Stato/Regioni e disciplinate dal regolamento di attuazione, è infatti tale da indurre cambiamenti reali e di prospettiva nel sistema nazionale della formazione nella sua accezione più ampia.

Il comma 1 dell'art. 68 della legge 144/99 stabilisce che, fatte salve le disposizioni in materia di obbligo scolastico, viene istituito l'obbligo formativo fino all'età di 18 anni il cui assolvimento può avvenire:

- nel sistema di istruzione scolastica;
- nel sistema regionale della formazione professionale;
- nell'esercizio dell'apprendistato;
- attraverso percorsi integrati di istruzione-formazione-lavoro.

Il vero elemento innovativo contenuto nell'articolo in questione consegue all'equiparazione di percorsi formativi tradizionalmente posti, per ragioni soprattutto culturali, su piani diversi, nonché alla definizione dell'impresa come sede formativa<sup>10</sup>.

Nell'ottica dell'integrazione dei sistemi risultano poi fondamentali le disposizioni dettate in merito all'obbligatorietà di certificare, mediante il riconoscimento di crediti formativi spendibili per il passaggio da un sistema all'altro, le competenze acquisite in uno qualunque dei percorsi previsti (scuola, formazione, apprendistato).

Al fine di assicurarne l'operatività, la norma impone inoltre alle Regioni di provvedere, in accordo con i servizi provinciali per l'impiego e le istituzioni scolastiche, alla realizzazione dell'anagrafe dei soggetti in obbligo formativo<sup>11</sup>.

L'art. 68 della legge 144/99, istituendo di fatto il diritto/dovere alla formazione sino al compimento della maggiore età, ha in effetti posto le basi per una profonda riforma della formazione professionale iniziale. Il cardine di questa riforma è il cambiamento della prospettiva, nell'ottica di una sempre maggiore personalizzazione dei servizi erogati: negoziazione del contratto formativo ed introduzione del concetto di unità formativa capitalizzabile quale sistema flessibile di acquisizione delle competenze<sup>12</sup>.

Gli elementi più rilevanti che, ai nostri fini, derivano dall'introduzione dell'obbligo formativo riguardano l'aumento del numero degli attori del sistema educativo e la necessità, da parte delle istituzioni preposte alla programmazione, di allocare all'assolvimento dell'obbligo consistenti risorse di diversa provenienza: FSE, Fondo nazionale per l'occupazione e fondi regionali.

L'integrazione tra differenti attori del sistema formativo, particolarmente rilevante in ambito di obbligo formativo, si rileva anche in riferimento ad un altro istituto introdotto dalla legge 144/99: l'istruzione e la formazione tecnica superiore (IFTS), che prevede l'attivazione di percorsi formativi di media durata, rivolti a soggetti – inoccupati o occupati – in possesso di qualifica o diploma, da realizzarsi in forma congiunta tra istituzioni scolastiche, università, enti di formazione professionale ed imprese.

Gli IFTS mirano a colmare una lacuna fortemente avvertita dal sistema socioeconomico italiano, promuovendo un canale extra accademico per la preparazione di tecnici intermedi ad elevata specializzazione ed ampliando l'offerta della cosiddetta formazione superiore<sup>13</sup>.

La numerosità degli elementi innovativi che li caratterizza quanto a durata (in media 1.200 ore organizzate su 2 semestri formativi, una quota significativa delle quali di carattere pratico e/o

---

<sup>10</sup> A questo proposito l'art. 5 del DPR 257/2000 ha chiarito che per l'assolvimento dell'obbligo all'interno del canale dell'apprendistato è necessaria la frequenza di moduli formativi aggiuntivi di 120 ore (il monte ore complessivo di formazione esterna per l'apprendista in fascia di età 15-18 è dunque di 240).

<sup>11</sup> La Regione Piemonte si è dimostrata una delle amministrazioni più solerti nell'attivazione dell'anagrafe dei soggetti in obbligo formativo, ricevendo in ambito nazionale prestigiosi riconoscimenti per l'impegno profuso nel garantire l'operatività di uno strumento la cui gestione permane comunque complessa.

<sup>12</sup> Il concetto di Unità Formativa Capitalizzabile (UFC), riferibile all'entità minima certificabile nell'ambito di un percorso formativo, trova applicazione in relazione ad alcune fattispecie formative e tuttavia non ha ancora trovato un'organica sistematizzazione operativa.

<sup>13</sup> Si tratta essenzialmente della filiera formativa rivolta a soggetti maggiorenni che hanno portato a termine, nell'istruzione scolastica o nel sistema formativo regionale, un percorso educativo post obbligo scolastico.





realizzate in azienda), ordinamenti didattici (basati su standard nazionali tesi a valorizzare solide conoscenze scientifico/tecnologiche e successivamente tarati sui fabbisogni espressi dal mercato del lavoro regionale), corpo docente (per almeno il 50% composto da professionisti provenienti dal mondo del lavoro) e fruibilità (organizzazione su Unità Formative Capitalizzabili), autorizza a ritenere che i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore possano riscuotere un crescente interesse in un sistema socioeconomico complesso quale quello piemontese<sup>14</sup>.

L'Università, oltre a rappresentare una componente fondamentale per l'attuazione degli IFTS, rappresenta l'interlocutore di riferimento per gli altri segmenti della formazione superiore (percorsi di laurea di 1° livello e post laurea) ascrivibili al sistema formativo integrato.

Alla luce della riforma incentrata sull'autonomia didattica degli Atenei, i percorsi di formazione universitaria sono infatti frazionabili in due livelli che permettono di conseguire, rispettivamente, una laurea di base al termine di un corso di studi triennale (rilevante ai nostri fini) e una specialistica subordinata al proseguimento dell'iter di studio per un ulteriore biennio (che esula dagli scopi del nostro lavoro)<sup>15</sup>.

L'Accordo Stato-Regioni del 2 marzo 2000, nel tracciare gli elementi fondanti della formazione lungo l'intero arco dell'esistenza di un individuo (formazione permanente), ha individuato un'ulteriore filiera formativa che necessita di essere attuata mediante l'apporto di competenze integrate tra loro complementari: l'educazione degli adulti (EdA). Principale intento dell'EdA è quello di assicurare a tutti gli individui, a prescindere dalla condizione professionale e dall'età, la possibilità di rientrare in percorsi educativi formali non necessariamente finalizzati al miglioramento delle proprie competenze lavorative<sup>16</sup> mediante la partecipazione ad iniziative formative proposte da una pluralità di soggetti (agenzie formative, istituzioni scolastiche, enti culturali ed universitari, reti civiche, ecc.) e realizzate da strutture denominate Centri Territoriali per l'educazione Permanente (CTP).

L'integrazione dei sistemi rappresenta un obiettivo esplicitamente assunto anche dalla legge 28 marzo 2003 n. 53 (riforma Moratti), "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e di formazione professionale", che, attribuendo all'individuo la facoltà di scegliere se proseguire il proprio percorso educativo nel sistema dei licei o nel sistema dell'istruzione e formazione professionale (si tratta del cosiddetto secondo ciclo, comprendente la fascia d'età 14-19 anni)<sup>17</sup>, offre la possibilità di cambiare il percorso prescelto in funzione delle mutevoli aspirazioni e vocazioni soggettive.

In aggiunta all'effetto già preannunciato sull'obbligo scolastico e nell'attesa dei Decreti Ministeriali che ne determineranno la reale portata, ciò che interessa porre in evidenza della legge di riforma dei cicli scolastici riguarda proprio la definizione di un secondo canale – almeno nominalmente equiparato al primo (istruzione scolastica) – del sistema dell'istruzione e della formazione professionale.

La Regione Piemonte, a seguito di un protocollo d'intesa stipulato con il MIUR e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha al riguardo avviato una sperimentazione tesa alla definizione di percorsi formativi rivolti a ragazzi quattordicenni e/o quindicenni che hanno concluso la scuola

---

<sup>14</sup> Il livello di domanda costantemente crescente espresso dalle ATS Agenzie/Scuole/Università/Imprese in risposta ai bandi IFTS emanati dalla Regione Piemonte, sembrerebbe peraltro dare credito alla tesi esposta.

<sup>15</sup> Nel paragrafo dedicato agli "Strumenti per l'attuazione delle politiche", sono illustrate le modalità di programmazione e gestione dei percorsi di laurea di 1° livello nell'ambito del POR Ob. 3 della Regione Piemonte.

<sup>16</sup> Contrariamente alla formazione continua che mira all'aggiornamento professionale dei lavoratori occupati, la formazione permanente è infatti orientata a garantire l'arricchimento culturale delle persone che vi prendono parte le quali, di conseguenza, partecipano di propria iniziativa ad interventi formativi in linea con i loro interessi personali in quella specifica fase della loro vita (volendo estremizzare il ragionamento, potremmo immaginare che un addetto a macchine utensili a controllo numerico si iscriva ad un corso per il perfezionamento musicale).

<sup>17</sup> In considerazione della possibilità di anticipare di 6 mesi l'iscrizione alla scuola dell'infanzia o al primo ciclo (somma delle attuali scuole elementari e medie), il secondo ciclo del nuovo sistema di istruzione e formazione potrà cominciare a 13,5 anni e concludersi a 18,5.



media inferiore e che si iscrivono, con il consenso delle famiglie, a percorsi di formazione professionale al fine di conseguire una qualifica professionale e contemporaneamente assolvere l'obbligo scolastico. Il perseguimento degli obiettivi delineati dovrebbe essere assicurato dalla definizione di percorsi didattici in grado di consentire:

- dopo il I anno, l'assolvimento dell'obbligo scolastico e l'idoneità al II anno della secondaria superiore;
- al termine del triennio del percorso formativo, l'acquisizione di una qualifica professionale e l'idoneità al IV anno della scuola secondaria superiore.

La sperimentazione risulta coerente con lo spirito del dispositivo in esame, il quale, all'art. 2 comma 1 lettera h), recita infatti *“i titoli e le qualifiche conseguite al termine dei percorsi del sistema dell'istruzione e della formazione professionale di durata almeno quadriennale consentono di sostenere l'esame di Stato, (...), previa frequenza di apposito corso annuale, realizzato d'intesa con le università, e ferma restando la possibilità di sostenere l'esame di Stato anche senza tale frequenza come privatista”*.

Il processo di riforma del sistema formativo è stato finora esaminato riferendosi alle disposizioni inerenti i campi di intervento della formazione professionale.

Innovazioni altrettanto significative sono tuttavia rinvenibili relativamente ai soggetti erogatori dei servizi formativi i quali, in coerenza con quanto stabilito dal Decreto del Ministero del Lavoro del 25 maggio 2001 n. 166, dal 01/07/2003, possono accedere a fondi pubblici che finanziano attività di orientamento e formazione professionale soltanto se risultano accreditati dalle Regioni nelle quali intendono proporre i propri servizi.

Il problema delle condizioni richieste ai soggetti che propongono e intendono realizzare, con fondi pubblici, interventi di formazione professionale è da sempre considerato strategico per due ordini di ragioni:

- necessità di assicurare gli utenti circa la qualità del servizio formativo;
- necessità di garantire “ex ante” le pubbliche amministrazioni in merito all'affidabilità gestionale degli operatori.

Sulla base di queste esigenze di fondo ed in continuità con l'accordo siglato in sede di Conferenza Stato Regioni in data 2/2/2000, il Decreto ministeriale ha inteso sancire il principio secondo cui l'accesso a fondi pubblici per l'esercizio di attività di orientamento e formazione professionale deve essere subordinato all'emanazione di un atto amministrativo con il quale il committente si garantisce a priori circa l'affidabilità del soggetto attuatore.

Oltre a formulare la definizione di accreditamento e ad indicare le finalità con esso perseguite il citato D.M. stabilisce:

- l'ambito dell'accREDITamento, attraverso la distinzione tra attività di orientamento e di formazione e la loro definizione;
- i destinatari dell'accREDITamento, che sono tutte le sedi operative degli organismi, pubblici e privati, che erogano attività di orientamento e formazione professionale finanziate con risorse pubbliche;
- le tipologie di accREDITamento: una per le attività di orientamento e tre per quelle di formazione: obbligo formativo, formazione superiore e formazione continua;
- i cinque criteri sulla base dei quali le sedi operative devono essere accreditate: capacità gestionali e logistiche, situazione economica, competenze professionali, livelli di efficacia e di efficienza, interrelazioni con il sistema sociale e produttivo.

La Regione Piemonte, tra il novembre 2001 e il gennaio 2002, ha provveduto a recepire il Decreto Ministeriale 166/01 predisponendo, previa concertazione con le parti, i dispositivi regionali per la definizione del sistema regionale di accREDITamento. In questa fase immediatamente successiva il termine ultimo per l'entrata a regime del sistema, si può affermare che le procedure di accREDITamento sono in fase molto avanzata per quanto attiene le sedi formative delle agenzie. Una



dinamica più incerta è viceversa riscontrabile in riferimento alle istituzioni scolastiche ed universitarie, nonché in materia di accreditamento delle sedi di orientamento<sup>18</sup>.

Resta in tutti i casi confermata la data limite del 30/06/2003, successivamente alla quale nessun ente sprovvisto di accreditamento può accedere a risorse pubbliche per il finanziamento di attività di orientamento e formazione professionale.

Un ultimo aspetto del processo di riforma del sistema formativo che rileva ai nostri fini è rappresentato dalla problematica, nella quale ci siamo già più volte imbattuti nel corso del presente lavoro, della certificazione delle competenze.

Appare infatti evidente come un sistema formativo che ambisca a qualificarsi come evoluto, abbia assoluta necessità di dare evidenza delle competenze acquisite da un individuo nel corso della sua carriera educativa o lavorativa.

Una prima organica sistematizzazione dell'argomento in esame è stata tentata, dopo ampio confronto con le Regioni, dal Ministero del Lavoro con l'emanazione del Decreto 174/01, recante disposizioni per la certificazione delle competenze comunque acquisite dagli individui ai fini del conseguimento dei relativi titoli e qualifiche, sia per consentirne l'inserimento o il reingresso nel sistema di istruzione e formazione professionale sia per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il Decreto citato:

- stabilisce la necessità di definire standard minimi di competenza in riferimento a singole figure o gruppi di figure professionali, attraverso la descrizione delle competenze professionali richieste, l'individuazione dei criteri per la valutazione di tali competenze e l'indicazione della soglia minima di competenze possedute necessarie per la certificazione. Dà altresì facoltà alle Regioni di integrare ulteriormente gli standard minimi nazionali così definiti;
- indica nelle Regioni i soggetti responsabili della certificazione;
- definisce la tipologia delle certificazioni, che possono essere effettuate al termine del percorso di formazione professionale, a seguito di un percorso di formazione parziale, in conseguenza di esperienze di lavoro e di auto-formazione;
- definisce il credito formativo, con il quale si intende il valore che può essere attribuito a competenze ed esperienze già acquisite dall'individuo ai fini del suo inserimento in percorsi di istruzione o di formazione professionale.

A seguito del D.M. 174/01, la Regione Piemonte ha implementato un sistema per la descrizione per competenze dei percorsi formativi, comprensivo della descrizione dei focus di valutazione (che possono essere variati se il soggetto perviene da esperienze lavorative) per arrivare alla certificazione delle competenze. Trattandosi di una materia nella quale vanta una tradizione di comprovato valore, la Regione ha al riguardo attivato specifici gruppi di lavoro deputati a delineare gli aspetti fondanti di un sistema formativo allargato imperniato sul riconoscimento delle competenze.

Una prima fondamentale sperimentazione del nuovo sistema di descrizione dei percorsi formativi si è avuta in occasione della progettazione dei corsi che hanno concorso all'attribuzione delle risorse allocate sulla Direttiva "Disoccupati" emanata, sotto forma di atto di indirizzo regionale, in data 20/01/2003.

### 2.3 *Il processo di programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE)*

Proprio nel 1997, anno di svolta per l'avvio dei processi di decentramento amministrativo e di riforma del sistema formativo, le istituzioni comunitarie delineano gli elementi fondanti della

---

<sup>18</sup> Il fatto che le agenzie formative siano risultate gli enti più solerti a conformarsi alle nuove disposizioni in materia di accreditamento consegue, presumibilmente, ad una maggiore abitudine ad operare con le disposizioni, molto specifiche, inerenti la formazione professionale. Per contro, Istituzioni scolastiche ed Università sono soggetti relativamente nuovi del sistema formativo italiano (e dunque piemontese).



Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) che, da allora, orienta tutte le scelte di fondo assunte dai Governi degli Stati aderenti all'Unione Europea in materia di politiche del lavoro.

Il Consiglio straordinario europeo di Lussemburgo del 20-21 novembre 1997, recependo le decisioni del Consiglio europeo di Amsterdam del 16-17 giugno 1997, stabilisce infatti che la lotta alla disoccupazione deve rappresentare una delle priorità perseguite dall'Unione Europea e che, di conseguenza, le politiche nazionali per l'occupazione debbono essere messe a punto nel quadro di linee di indirizzo comuni dettate dall'organo di governo tecnico dell'Unione (la Commissione Europea)<sup>19</sup>.

La definizione di una strategia coordinata per lo sviluppo dell'occupazione e la qualificazione delle risorse umane ha pertanto fatto sì che i governi nazionali siano annualmente chiamati a programmare interventi di lotta alla disoccupazione coerenti con le linee guida per l'impiego emanate dalla Commissione Europea, linee guida articolate intorno a quattro ambiti prioritari di intervento (pilastri):

- occupabilità
- imprenditorialità
- adattabilità
- pari opportunità.

Ogni anno gli Stati membri sono cioè chiamati ad esplicitare le loro strategie di applicazione delle suddette linee guida, predisponendo un documento denominato Piano di azione nazionale per l'occupazione (di norma il piano viene siglato con l'acronimo NAP, contrazione della denominazione anglosassone National Action Plan) che individui le priorità e gli obiettivi da perseguire durante i successivi 12 mesi in riferimento ai quattro pilastri precedentemente richiamati<sup>20</sup>.

In applicazione delle nuove modalità di programmazione degli interventi di politica del lavoro che conseguono all'avvio della Strategia Europea per l'Occupazione, il governo italiano ha ridefinito i propri strumenti di attuazione delle politiche nel quadro dei Piani Nazionali d'Azione.

Un rilievo cruciale è al riguardo assunto dal NAP 1999 che, raccordandosi con i nuovi Regolamenti comunitari in materia di Fondi strutturali<sup>21</sup>, ha rappresentato un riferimento tecnico imprescindibile per la programmazione del Fondo Sociale Europeo a titolo dell'Ob. 3 per il periodo 2000-2006<sup>22</sup>.

Coerentemente con le disposizioni al riguardo dettate dal Reg. (CE) 1260/99 ed in conformità con l'esigenza di definire politiche di qualificazione delle risorse umane condivise tra tutte le Amministrazioni del Centro Nord<sup>23</sup>, l'Italia ha infatti deciso di procedere alla programmazione del FSE attraverso la definizione di un Piano Nazionale Ob. 3 strutturato in ambiti di intervento coerenti con i quattro pilastri della SEO.

---

<sup>19</sup> L'avvio della strategia europea per l'occupazione è dunque l'esito di scelte politiche che, introducendo nuove modalità di coordinamento e tecnicamente denominate "processo di Lussemburgo", hanno condotto – sotto il profilo normativo – all'aggiunta di uno specifico capo dedicato alla lotta alla disoccupazione nel Trattato istitutivo delle Comunità Economiche Europee.

<sup>20</sup> A partire dall'anno 2000, in coincidenza con l'emanazione del primo Piano di azione nazionale per l'inclusione sociale, il NAP ha assunto la dizione "NAP Occupazione" (vigenza annuale) al fine di poterlo immediatamente distinguere dal "NAP Inclusione" (vigenza triennale), anch'esso importante riferimento per la programmazione delle politiche del lavoro.

<sup>21</sup> I fondi strutturali, normati quanto a linee generali dal Reg. (CE) del 21/06/99 n. 1260, rappresentano uno dei principali strumenti finanziari che l'Unione Europea mette a disposizione di Stati membri e Regioni per il perseguimento degli obiettivi di coesione economica e sociale previsti dal Trattato.

<sup>22</sup> Secondo quanto stabilito dal predetto Reg. (CE) 1260/99, l'obiettivo 3 è finalizzato all'adattamento e all'ammodernamento dei sistemi di istruzione, formazione e impiego.

<sup>23</sup> È infatti lo stesso Reg. (CE) 1260/99 a stabilire che l'Ob. 3 si applica in tutte le regioni che, avendo un PIL pro capite superiore o uguale al 75% di quello medio comunitario, non sono ammesse a beneficiare dei fondi strutturali a titolo dell'Ob. 1. Operativamente questo significa che in Italia l'Ob. 3 riguarda tutte le regioni ad esclusione di Campania, Molise, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna, rispetto alle quali il FSE assicura il proprio contributo nel contesto del QCS Ob. 1.



Tale Piano, che diventa Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) al termine di un processo di negoziazione tra lo Stato membro (Ministero del Lavoro) e la Commissione europea (Direzione Generale Occupazione), definisce, letteralmente, il quadro delle politiche nazionali per lo sviluppo delle risorse umane nel periodo 2000-2006, individuandone le relative risorse, i grandi ambiti di iniziativa (Assi) e le strategie di attuazione (Misure).

La declinazione territoriale del Quadro Comunitario di Sostegno avviene nei Programmi Operativi Regionali (POR) che, mutuando assi e misure dal QCS nel quale sono ricompresi, sono predisposti dalle Regioni in stretta concertazione con le rappresentanze delle parti sociali e delle autonomie locali. Entro tre mesi dalla decisione comunitaria di approvazione del POR Ob. 3, le Regioni sono tenute a definire il Complemento di Programmazione (CdP), vale a dire il documento che, organizzato in schede tecniche di misura, definisce la specificazione operativa delle iniziative contenute nel POR in termini di soggetti attuatori, destinatari, regimi di aiuto<sup>24</sup>.

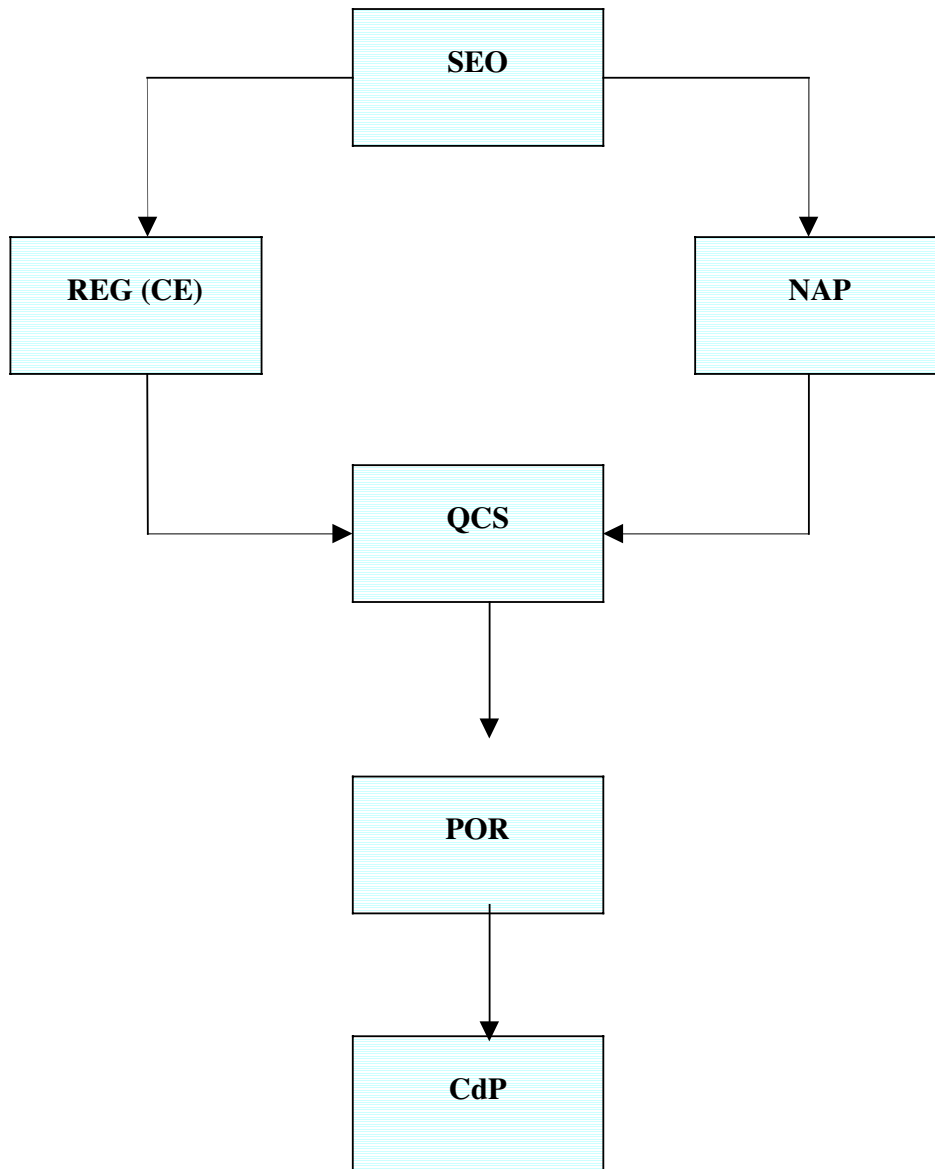
Il grafo e la tabella che seguono rappresentano in forma schematica, rispettivamente, la procedura generale di programmazione del FSE e la struttura fondamentale di QCS e POR Ob. 3.

---

<sup>24</sup> Il POR Ob. 3 FSE 2000-2006 della Regione Piemonte è stato approvato, con decisione comunitaria, in data 21/09/2000. Il relativo CdP è stato, di conseguenza, predisposto entro il 21 dicembre dello stesso anno.



*Il processo di programmazione del Fondo Sociale Europeo 2000-2006*





<i>Obiettivi globali</i>	<i>Assi</i>	<i>Obiettivi specifici</i>	<i>Misure</i>
Contribuire all'occupabilità dei soggetti in età lavorativa	ASSE A: Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e sostenere l'inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro.	1. Prevenzione della disoccupazione di giovani e adulti	A.1 Organizzazione dei servizi per l'impiego A.2 Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo
		2. Inserimento e reinserimento dei disoccupati di lunga durata	A.3 Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi
Promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone esposte al rischio di esclusione sociale	ASSE B: Promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale.	3. Favorire il primo inserimento lavorativo o il reinserimento di soggetti a rischio di esclusione sociale	B.1 Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati
Sviluppare un'offerta di istruzione, formazione professionale e orientamento che consenta lo sviluppo di percorsi di apprendimento per tutto l'arco della vita favorendo anche l'adeguamento e l'integrazione tra i sistemi della formazione, istruzione e lavoro	ASSE C: Promozione e miglioramento: – della formazione professionale – dell'istruzione – dell'orientamento nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di: – agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro – migliorare e sostenere l'occupabilità e – promuovere la mobilità professionale	4. Adeguare il sistema della formazione professionale e dell'istruzione	C.1 Adeguamento del sistema della formazione professionale e dell'istruzione C. 2 Prevenzione della dispersione scolastica e formativa
		5. Promuovere un'offerta adeguata di formazione superiore	C.3 Formazione superiore
		6. Promuovere la formazione permanente	C.4 Formazione permanente



<i>Obiettivi globali</i>	<i>Assi</i>	<i>Obiettivi specifici</i>	<i>Misure</i>
Sostenere le politiche di flessibilizzazione del MdL, promuovere la competitività e favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità.	ASSE D: Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia.	7. Sostenere le politiche di rimodulazione degli orari e di flessibilizzazione del MdL, e sviluppare la formazione continua con priorità alle PMI e alla PA	D.1 Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del MdL e della competitività delle imprese pubbliche e private, con priorità alle PMI
			D.2 Adeguamento delle competenze della Pubblica Amministrazione
		8. Sostenere l'imprenditorialità in particolare nei nuovi bacini d'impiego	D.3 Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini d'impiego
		9. Sviluppare il potenziale umano nei settori della ricerca e dello sviluppo tecnologico	D.4 Miglioramento delle risorse umane nel settore della Ricerca e Sviluppo tecnologico
Migliorare l'accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato nel lavoro.	ASSE E: Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro.	10. Accrescere la partecipazione e rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro	E.1 Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro
Migliorare i sistemi di monitoraggio, valutazione e informazione	ASSE F: Accompagnamento del QCS e dei programmi operativi	11. Migliorare i sistemi di monitoraggio, valutazione, informazione e controllo	F.1 Spese di gestione, esecuzione, monitoraggio, controllo
			F.2 Altre spese di Assistenza tecnica





### 3. AMBITI DI INTERVENTO

#### 3.1 *Criteri di classificazione delle tipologie formative*

Premesso che, in considerazione delle finalità del presente lavoro, ci si è limitati a trattare le azioni di formazione professionale direttamente rivolte a persone/impresе, prescindendo da tutte quelle attività complementari ai percorsi formativi in senso stretto (orientamento, servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ecc.) e/o funzionali alla qualificazione del sistema (formazione dei formatori e degli insegnanti, sviluppo degli standard e dei profili professionali, strumenti di raccordo tra gli attori, ecc.)<sup>25</sup> il criterio di classificazione impiegato per la descrizione delle diverse filiere formative si conforma a quello che il Ministero del Lavoro ha adottato per individuare le macrotipologie di accreditamento riferibili ai servizi di formazione professionale (DM 166/01):

- obbligo formativo (formazione iniziale, o finalizzata al 1° inserimento lavorativo);
- formazione superiore (formazione di 2° livello, o post qualifica/post diploma);
- formazione continua (formazione per occupati o finalizzata all'inserimento lavorativo).

La parte rimanente del capitolo, dedicato alla schematica illustrazione dei percorsi formativi ascrivibili a ciascuna delle predette macrotipologie, mira, nei limiti del possibile, ad identificare univocamente composizione e peculiarità degli ambiti di intervento sui quali la Regione Piemonte pone in essere azioni di formazione professionale.

Poiché le caratteristiche dei destinatari formano l'oggetto di uno specifico approfondimento all'interno del capitolo dedicato ai soggetti della formazione professionale, le variabili utilizzate per la caratterizzazione dei segmenti formativi inclusi in ciascuna filiera (ambito di intervento) attengono a:

- obiettivi perseguiti;
- specifiche dell'azione;
- durata dell'intervento.

#### 3.2 *Obbligo formativo (o formazione di primo livello)*

Rientrano in questo primo ambito di intervento i percorsi integrati rivolti a soggetti di età compresa tra i 15 e 18 anni che assolvono l'obbligo formativo nel sistema della formazione professionale regionale<sup>26</sup>, ovvero attraverso il canale dell'apprendistato. Mentre in relazione a quest'ultima fattispecie giova semplicemente ribadire il vincolo della frequenza di attività formative esterne (all'azienda) per un monte ore annuo complessivamente non inferiore a 240 ore, l'assolvimento dell'obbligo nel sistema della formazione professionale regionale varia in relazione alla natura del percorso didattico e include, a pieno titolo, le azioni innovative per la

---

<sup>25</sup> Un accenno alle politiche attive del lavoro altre rispetto alla formazione professionale e alle cosiddette azioni di sistema è, peraltro, rinvenibile nel paragrafo dedicato agli "Strumenti per la programmazione delle politiche" laddove si pone in evidenza come gli assi di intervento del POR comprendano l'insieme delle iniziative per la promozione dell'occupazione.

<sup>26</sup> In considerazione dell'emanazione della Legge 53/03 e della conseguente abrogazione della Legge 9/99, una delle principali sfide che attendono i sistemi regionali di formazione professionale riguarderà la presa in carico dei soggetti di 13,5-15 anni che abbandonano i percorsi dell'istruzione scolastica e che, tuttavia, sono ancora troppo giovani per essere avviati al lavoro attraverso l'apprendistato. A prescindere dagli strumenti di copertura finanziaria che saranno individuati dai Decreti di attuazione della Legge Moratti, le Regioni sono destinate a gestire uno stock di soggetti in obbligo formativo sensibilmente maggiore rispetto a quanto avvenuto sino ad oggi.



sperimentazione del cosiddetto secondo canale del sistema di istruzione e formazione professionale<sup>27</sup>.

Fanno infine parte di quest'ambito di attività, le azioni di formazione professionale che, indipendentemente dall'età del destinatario, sono tese a favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo di soggetti privi di titolo di studio superiore (qualifica/diploma/laurea)<sup>28</sup>.

La tabella seguente fornisce una rappresentazione indicativa dei diversi percorsi ascrivibili all'assolvimento dell'obbligo formativo.

<i>Fattispecie</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Specifiche dell'azione</i>	<i>Durata</i>
<i>Sistema della formazione professionale regionale</i>	Prevenzione della dispersione scolastica	Percorsi formativi pre professionalizzanti di orientamento realizzati in integrazione con la scuola secondaria inferiore e/o superiore	Max 160 ore
	Prevenzione della dispersione formativa	Percorsi formativi, ad integrazione dell'istruzione scolastica, relativi alle qualifiche post-obbligo scolastico	Max 600 ore annue Max 200 ore per ingresso in corsi già avviati o rientro scolastico
	Acquisizione di una qualifica di base	Percorsi annuali organizzati in alternanza tra scuola e lavoro	Max 1.200 ore Max 200 ore per ingresso in corsi già avviati o rientro scolastico
	Integrazione sociale dei disabili	Integrazione dei disabili nei corsi mirati all'assolvimento dell'obbligo formativo e nei percorsi formativi ad integrazione dell'istruzione scolastica	800-1.200 ore Fino a 2.400 ore per soggetti non immediatamente occupabili

<sup>27</sup> Tali azioni, attivate per la prima volta nell'anno formativo 2002/2003, si sostanziano infatti in percorsi integrati scuola/formazione/lavoro finalizzati all'assolvimento dell'obbligo scolastico e all'acquisizione di una qualifica professionale o, in alternativa, al reinserimento in percorsi dell'istruzione secondaria superiore.

<sup>28</sup> In continuità con la tradizionale classificazione delle attività formative per livello di scolarità dei destinatari, si è ritenuto preferibile "forzare" il dettato del dispositivo sull'accREDITamento e ascrivere tali percorsi nell'ambito dell'"obbligo formativo" piuttosto che ricondurli, a nostro parere impropriamente, nel novero della "formazione superiore".



<i>Fattispecie</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Specifiche dell'azione</i>	<i>Durata</i>
<i>Sistema della formazione professionale regionale</i>	Inserimento lavorativo dei portatori di handicap intellettuale	Percorsi annuali di preparazione al lavoro realizzati in alternanza scuola/lavoro	800-1.200 ore <= 2.400 ore per soggetti non immediatamente occupabili
	Inserimento lavorativo di detenuti ristretti o in condizione di semi libertà	Percorsi annuali o pluriennali	<=1.200 ore (stage >= 20% per detenuti in semi libertà) <=600 ore (stage >= 30%)
	Inserimento lavorativo di immigrati extracomunitari	Percorsi formativi annuali	<=2.400 ore (stage >= 20% per detenuti in semi libertà)
	Inserimento lavorativo di giovani a rischio	Percorsi annuali di preparazione al lavoro realizzati in alternanza scuola/lavoro	600-1.200 ore
<i>Apprendistato</i>	Assolvimento dell'obbligo formativo nell'apprendistato	Formazione per apprendisti in obbligo formativo	Min. 240 ore annue
<i>Formazione e istruzione professionale</i>	Sperimentazione del II° canale del sistema di istruzione e formazione professionale	Percorsi formativi integrati con significative esperienze di permanenza in impresa, finalizzati all'assolvimento dell'obbligo scolastico e formativo	1.200 ore annue (per 3 anni)

### 3.3 *Formazione superiore*

La formazione superiore comprende:

- la formazione post-obbligo formativo;
- la Istruzione Formazione Tecnica Superiore (IFTS) prevista dalla Legge 144/99 art. 69;
- l'alta formazione relativa ad interventi all'interno (lauree professionalizzanti di 1° livello) e successivi ai cicli universitari (formazione post laurea).

Mentre relativamente all'IFTS e all'alta formazione la strutturazione dei percorsi risulta – pur nel rispetto delle specificità locali e dell'autonomia universitaria – abbastanza omogenea quanto a durata ed organizzazione didattica, l'offerta post obbligo nell'ambito della formazione professionale regionale appare piuttosto variegata in funzione, nuovamente, degli obiettivi specifici perseguiti. Tale aspetto risulta particolarmente pregnante in Piemonte, dove la Regione mira ad ampliare il ventaglio delle opportunità di professionalizzazione di giovani con obbligo formativo assolto o prosciolto e degli adulti in possesso di titolo “superiore” (qualifica/diploma/laurea).

In analogia con quanto prospettato relativamente alla prima fattispecie (obbligo formativo), la tabella seguente propone una rappresentazione indicativa dei diversi percorsi ascrivibili alla formazione superiore.



<i>Fattispecie</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Specifiche dell'azione</i>	<i>Durata</i>
<i>Sistema della formazione professionale regionale</i>	Inserimento lavorativo degli adulti e dei giovani in uscita dall'obbligo formativo (qualificati e/o diplomati, laureati)	Percorsi formativi annuali a forte contenuto professionalizzante	<=1.200 ore (stage >= 30%) <=200 ore per inserimento in percorsi avviati
	Alternanza scuola/lavoro	Percorsi formativi per soggetti ultra diciottenni con obbligo scolastico assolto o prosciolto	<=1.200 ore (in alternanza scuola lavoro) <=200 ore per inserimento in percorsi avviati
<i>Sistema della formazione professionale regionale</i>	Creazione di figure professionali spendibili in un'ampia gamma di situazioni sul mercato del lavoro	Percorsi formativi di alto livello, annuali e pluriennali, su tematiche specifiche e Master	<=1.200-2.400 ore (stage >=30%)
	Partecipazione femminile al mercato del lavoro	Percorsi formativi annuali per "Educatori prima infanzia"	<= 1.000 ore (stage >=30%)
		Percorsi formativi annuali per "Operatore Socio Sanitario" (OSS)	<= 1.000 ore (stage >=450 ore)
		Percorsi formativi annuali modulari mirati alla creazione di figure di supporto, coerenti con la figura di "Operatore Socio Sanitario"	<= 400 ore
<i>IFTS</i>	Integrazione fra i sistemi dell'istruzione, scolastica ed universitaria, della formazione e del lavoro	Percorsi annuali (o biennali) di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS)	1.200-2.400 ore (stage 30-40%)
<i>Lauree 1° livello</i>	Rafforzamento delle attività professionalizzanti nei percorsi di laurea di 1° livello	Percorsi triennali finalizzati al conseguimento di una laurea di 1° livello	1.500 (max annuo = 750 ore)

### 3.4 *Formazione continua*

Coerentemente a quanto delineato dalle disposizioni in materia di accreditamento, fanno riferimento all'ambito di intervento "formazione continua" le seguenti fattispecie formative:

- formazione destinata a soggetti occupati, ivi compresi i lavoratori in CIG ordinaria (formazione continua);
- formazione finalizzata all'inserimento lavorativo di persone inoccupate o disoccupate, in CIGS e in mobilità (formazione finalizzata all'occupazione);
- formazione esterna per apprendisti che hanno assolto l'obbligo formativo (formazione superiore per soggetti con contratto di apprendistato);
- formazione lungo l'intero arco di vita delle persone (formazione permanente).

Appare dunque evidente come in relazione a questa terza filiera formativa, le differenze in termini di obiettivi specifici, percorsi didattici e natura delle azioni siano ancora più pronunciate di quanto non accada negli altri due ambiti di intervento della formazione professionale.

Similarmente a quanto effettuato per l'obbligo formativo e la formazione superiore, si propone di seguito una rappresentazione tabellare dei diversi percorsi ascrivibili alla formazione continua.

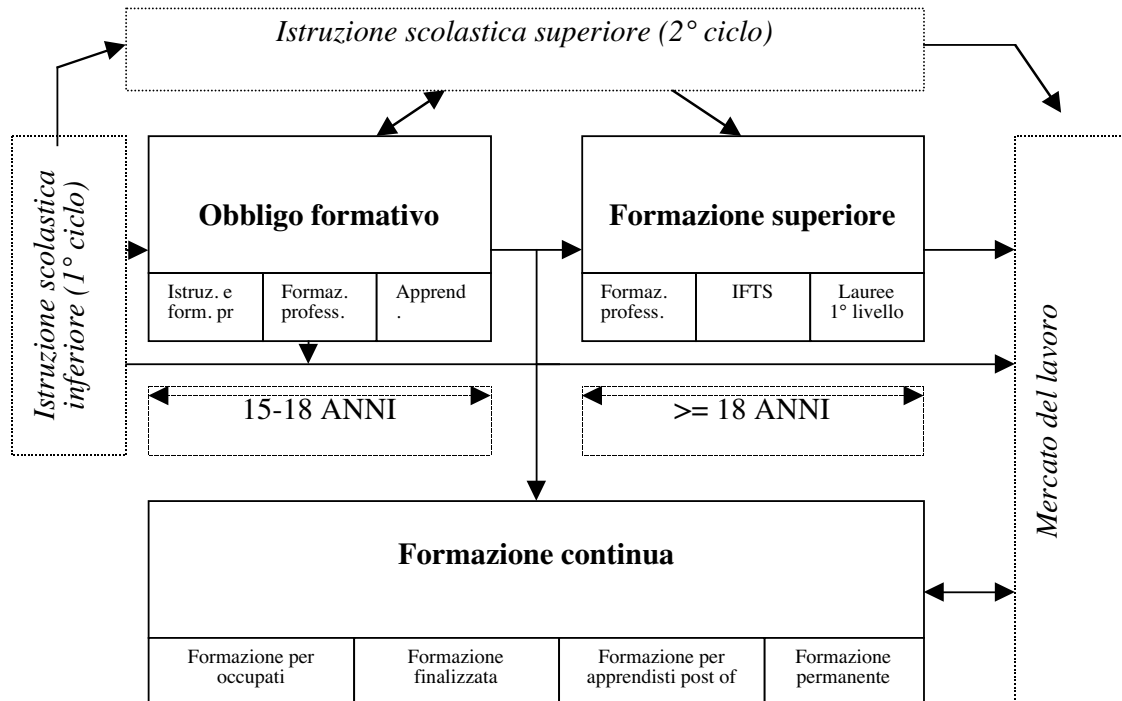


<i>Fattispecie</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Specifiche dell'azione</i>	<i>Durata</i>
<i>Formazione continua</i>	Adeguamento delle competenze di imprese e PPAA	Percorsi formativi per l'aggiornamento delle competenze professionali dei lavoratori occupati	>=16 ore (8 Voucher) <=100 ore
	Adeguamento delle competenze dei lavoratori occupati	Voucher per la partecipazione ad azioni formative su iniziativa individuale del lavoratore	Variabile
<i>Formazione finalizzata all'occupazione</i>	Inserimento lavorativo di giovani aventi assolto l'obbligo formativo e degli adulti (qualificati, diplomati, laureati)	Percorsi formativi coniugati con significative esperienze in azienda e finalizzati all'assunzione	<= 600 ore
	Riqualificazione e reinserimento lavorativo di soggetto in CIGS e in mobilità da non più di 12 mesi	Azioni formative e di riqualificazione	<= 300 ore
	Inserimento lavorativo di persone appartenenti alle categorie svantaggiate	Percorsi formativi coniugati con significative esperienze in azienda e finalizzati all'assunzione	<= 600 ore
	Inserimento lavorativo di donne disoccupate	Percorsi formativi coniugati con significative esperienze in azienda e finalizzati all'assunzione	<= 600 ore
<i>Apprendistato</i>	Formazione esterna per apprendisti post obbligo formativo	Formazione per apprendisti aventi assolto l'obbligo formativo	Min. 120 ore



<i>Fattispecie</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Specifiche dell'azione</i>	<i>Durata</i>
<i>Formazione permanente</i>	Completamento formazione di base	Percorsi formativi di informatica e di lingue straniere	Breve
	Accrescere le competenze culturali e specialistiche a tutti i livelli	Percorsi formativi, annuali o biennali, mirati ad una qualificazione di base	<= 1.200 ore
		Percorsi annuali a contenuto specialistico	<= 400 ore
	Educazione degli adulti (EdA)	Percorsi brevi di orientamento e rimotivazione professionale e formativa	Breve
		Alfabetizzazione in italiano per stranieri	
		Alfabetizzazione lingua comunitaria	
	Acquisizione qualifica professionale o rientro nei percorsi scolastici della secondaria superiore	Percorsi annuali integrati con il sistema scolastico	<= 600 ore
		Percorsi biennali integrati con il sistema scolastico	<= 800 ore

Il grafo seguente, riproducendo i principali campi di intervento della formazione professionale, pone in evidenza la numerosità delle interconnessioni rilevabili tra il sistema formativo, il sistema scolastico (che nel loro insieme rappresentano il nuovo sistema di “istruzione e formazione professionale”) ed il mercato del lavoro.









## 4. SOGGETTI DEL SISTEMA FORMATIVO

### 4.1 *Le istituzioni cui compete la definizione delle politiche*

La definizione delle politiche formative in ambito piemontese compete evidentemente agli organi di governo del sistema: Regione Piemonte e Province piemontesi.

Come posto in evidenza nel capitolo dedicato al quadro normativo, la LR 44/00 ha infatti previsto che alle Province fossero conferite significative funzioni in materia di formazione professionale.

La traduzione operativa delle disposizioni generali contenute nella LR 44/00 si ha con la DGR del 21/12/2001 n. 15-4882 la quale, nel rispetto del principio costituzionale sancito dalla LC 3/01, attribuisce alle Province la titolarità di tutte le attività formative che esulano da iniziative sperimentali o che richiedano l'esercizio unitario a livello regionale.

Sulla base della deliberazione menzionata, la Regione Piemonte, in aggiunta a funzioni di coordinamento con l'Unione Europea e con le autorità nazionali, conserva in particolare le responsabilità richiamate di seguito:

- definizione degli indirizzi generali funzionali alla programmazione dell'offerta formativa;
- pianificazione e gestione diretta delle iniziative a carattere sperimentale o che necessitano di un esercizio unitario a livello regionale;
- funzionamento del sistema della formazione professionale piemontese secondo standard di eccellenza, attraverso la promozione e/o il coordinamento di azioni finalizzate a qualificare ulteriormente l'offerta formativa stessa (accreditamento delle sedi, certificazione delle competenze, standard e profili professionali, formazione dei formatori, rilevazione dei fabbisogni, monitoraggio e valutazione degli interventi e delle politiche, ecc...).

Sempre secondo le disposizioni della DGR 15-4882, le Province piemontesi sono competenti per tutte le funzioni gestionali relativamente alle attività che esulano dalla titolarità regionale. Tali funzioni gestionali possono essere sintetizzate come segue:

- emanazione dei bandi;
- ricezione delle domande;
- valutazione ex ante dei progetti;
- approvazione delle graduatorie;
- monitoraggio;
- controllo;
- rendicontazione.

Lo schema della pagina successiva individua la distribuzione delle competenze tra Regione e Province in riferimento agli ambiti di intervento individuati e connesse filiere formative.



<i>Ambito di intervento</i>	<i>Filiera formativa</i>	<i>Regione Piemonte</i>	<i>Province piemontesi</i>
<i>Obbligo formativo</i>	Formazione professionale regionale		X
	Apprendistato o.f.		X
	Sperimentazione II canale	X	
<i>Formazione superiore</i>	Formazione professionale regionale		X
	IFTS	X	
	Lauree 1° livello	X	
<i>Formazione continua</i>	Formazione per occupati		X
	Apprendistato post o.f.		X
	Formazione finalizzata all'occupazione	X	
	Formazione permanente		X

Lo schema presentato evidenzia una netta prevalenza delle Province quanto a competenze gestionali, confermando un loro ruolo sempre più rilevante in termini di concorso alla programmazione. Occorre peraltro sottolineare che la tabella va letta secondo un'ottica di peso relativo, nel senso che la Regione, anche in riferimento alle azioni trasferite, mantiene a sé una quota di risorse destinate al finanziamento di iniziative sperimentali o di rilevante interesse regionale.

In chiusura, si richiama l'attenzione sul ruolo delle parti sociali (associazioni dei datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori) che, secondo una tradizione ormai consolidata, concorrono alla definizione delle politiche formative attraverso la partecipazione ad organismi e sedi consultive:

- Segretariato per la formazione e l'orientamento professionale, con compiti di supporto alla definizione degli atti di programmazione di competenza regionale e provinciale;
- Comitato guida per la qualità, con funzioni di definizione operativa di caratteristiche, requisiti e standard di qualità per il sistema formativo piemontese;
- Commissione regionale di concertazione (e commissioni tripartite provinciali), che esprime pareri obbligatori in ordine agli atti programmatori in materia di politiche del lavoro e della formazione professionale.

#### 4.2 *Gli enti cui compete l'attuazione delle politiche*

A seguito della riorganizzazione del sistema della formazione professionale piemontese (LR 63/95), la realizzazione delle politiche formative, programmate dagli enti di governo (Regione e Province) con il concorso delle parti sociali, compete ai seguenti soggetti (art. 11):

- a) enti pubblici che svolgono attività di formazione professionale;



- b) enti senza fini di lucro che siano emanazione o delle organizzazioni democratiche e nazionali dei lavoratori dipendenti, dei lavoratori autonomi, degli imprenditori, del movimento cooperativo, o di associazioni con finalità statutarie formative e sociali;
- c) consorzi e società consortili con partecipazione pubblica;
- d) imprese e loro consorzi.

I soggetti di cui all'art. 11 della LR 63/95, nel loro insieme connotati come Agenzie formative, attuano gli interventi di formazione professionale nel rispetto degli atti programmatici di Regione/Province e delle disposizioni contenute nelle convenzioni (o atti di adesione) stipulate con le amministrazioni competenti a seguito dell'approvazione di progetti formativi selezionati sulla base di procedure di evidenza pubblica.

La riforma del sistema formativo, i cui tratti salienti sono stati illustrati nel capitolo relativo al quadro normativo, ha fatto sì che il panorama degli operatori, sino a pochi anni fa essenzialmente circoscritto ad agenzie ed imprese, <sup>29</sup> evolvesse verso forme caratterizzate da un maggiore pluralismo e da una più marcata diversificazione dell'offerta.

In coerenza con la spinta all'integrazione tra i diversi sistemi educativi e in continuità con quanto previsto dall'art. 13 della LR 63/95, laddove vengono disciplinate le modalità di raccordo tra formazione professionale e scuola/università, la Regione Piemonte ha in effetti avviato la promozione di iniziative per la piena valorizzazione delle competenze espresse da istituzioni scolastiche ed Università. Sulla scorta dei positivi riscontri delle sperimentazioni condotte, l'integrazione è divenuta un elemento fondante delle diverse filiere del sistema educativo piemontese e, al tempo stesso, un obiettivo da perseguire nella definizione delle politiche.

L'attuazione delle politiche formative è pertanto oggi demandata ad una pluralità di soggetti:

- agenzie formative di cui alle lettere a), b), c) dell'art. 11 della LR 63/95;
- istituzioni scolastiche;
- università;
- imprese e loro consorzi di cui alla lettera d) dell'art. 11 della LR 63/95.

Lo schema della pagina successiva individua la distribuzione delle competenze tra le diverse tipologie di operatori in riferimento agli ambiti di intervento individuati e connesse filiere formative.

---

<sup>29</sup> Sino alla seconda metà degli anni Novanta, la quasi totalità dell'offerta formativa a favore di soggetti disoccupati/inoccupati risultava infatti appannaggio delle agenzie (soggetti di cui alle lettere a, b, c dell'art. 11 della LR 63/95). La quota rimanente delle risorse veniva erogata ad imprese e loro consorzi (soggetti di cui alla lettera d della LR 63/95) per l'espletamento di attività formative rivolte ai dipendenti propri o delle aziende consorziate.



<i>Ambito di intervento</i>	<i>Filiera formativa</i>	<i>Agenzie</i>	<i>Istituzioni scolastiche</i>	<i>Università</i>	<i>Imprese</i>
<i>Obbligo formativo</i>	Formazione professionale regionale	X	X		
	Apprendistato o.f.	X	X		X
	Sperimentazione II° canale	X			
<i>Formazione superiore</i>	Formazione professionale regionale	X	X		
	IFTS	X	X	X	X
	Lauree 1° livello	X		X	
<i>Formazione continua</i>	Formazione per occupati	X			X
	Apprendistato post o.f.	X	X		X
	Formazione finalizzata all'occupazione	X			X
	Formazione permanente	X	X		

La numerosità delle ricorrenze osservabili nello schema in esame testimonia come l'integrazione rappresenti ormai una normale modalità organizzativa delle azioni di formazione professionale intraprese sul territorio della nostra regione. Salvo pochissime eccezioni peraltro determinate dalle specificità delle iniziative poste in essere (assolvimento dell'obbligo scolastico nel sistema della formazione professionale), la programmazione dell'offerta formativa mira infatti a valorizzare le competenze complementari dei diversi attori del sistema educativo.

#### 4.3 *I soggetti cui sono destinate le politiche: persone e sistemi*

Le azioni di formazione professionale programmate dagli enti di governo e realizzate dai soggetti attuatori possono essere rivolte ai cittadini residenti o domiciliati in Piemonte (*azioni a favore di persone*), ovvero alle strutture che assicurano l'attuazione delle politiche (*azioni a favore di sistemi*). Relativamente a queste ultime, ci si limita ad affermare che assumono una funzione strumentale rispetto alle azioni a favore di persone e che, in rapporto all'ambito prioritario di intervento, risultano classificabili come segue:

- adeguamento del sistema della formazione professionale, comprendente – a titolo esemplificativo – azioni di:
  - formazione formatori
  - rilevazione fabbisogni formativi
  - sviluppo della qualità del sistema formativo



- definizione e aggiornamento degli standard
- accreditamento delle sedi
- adeguamento del sistema dell'istruzione, comprendente – a titolo esemplificativo – azioni di:
  - aggiornamento degli insegnanti
  - acquisizione sistemi informativi a supporto della didattica
  - accreditamento delle sedi
- adeguamento dei sistemi di governo, comprendente – a titolo esemplificativo – azioni di:
  - anagrafe obbligo formativo
  - sviluppo di un sistema informativo integrato
  - comunicazione e promozione degli interventi
  - monitoraggio degli interventi
  - valutazione delle politiche
  - studi e ricerche

I destinatari delle azioni a favore di persone, genericamente identificabili come cittadini residenti o domiciliati in Piemonte, possono essere classificati attraverso criteri differenti in relazione alla finalità dell'intervento formativo programmato nei loro confronti.

Esemplificando:

- in funzione dell'età, si è soliti distinguere tra:
  - adolescenti in obbligo scolastico (< 15 anni)
  - adolescenti in obbligo formativo (15-18 anni)
  - giovani (18-25 anni)
  - adulti (> 25 anni)
- in funzione del titolo di studio, si è soliti distinguere tra:
  - soggetti in possesso del solo obbligo scolastico (o prosciolti da tale obbligo)
  - soggetti in possesso di qualifica
  - soggetti in possesso di diploma
  - soggetti in possesso di laurea
- in funzione della condizione professionale, distinguiamo tra:
  - soggetti inoccupati o disoccupati
  - soggetti occupati (ivi compresi gli apprendisti e i soggetti in CIG ordinaria)
  - soggetti in CIGS o in mobilità
- infine, in relazione alla durata del periodo di inoccupazione/disoccupazione, si differenzia tra:
  - giovani alla ricerca di occupazione da meno di 6 mesi (approccio preventivo)
  - adulti alla ricerca di occupazione da meno di 12 mesi (approccio preventivo)
  - giovani alla ricerca di occupazione da più di 6 mesi (approccio curativo)
  - adulti alla ricerca di occupazione da meno di 12 mesi (approccio curativo).

Prescindendo da quest'ultimo criterio di classificazione (che rileva viceversa nel monitoraggio degli interventi del Complemento di Programmazione del POR Ob. 3 2000-2006 della Regione Piemonte) e sottolineando che rientrano all'interno di ciascuna delle categorie di destinatari così individuate anche le azioni formative specificatamente rivolte alle donne e ai soggetti appartenenti alle cosiddette categorie svantaggiate (disabili, portatori di handicap intellettuale, detenuti, immigrati extracomunitari, giovani a rischio), nella tabella della pagina seguente sono schematicamente rappresentati i destinatari delle fattispecie formative ricomprese all'interno degli ambiti di intervento precedentemente individuati.



<i>Ambito di intervento</i>	<i>Filiera formativa</i>	<i>Età</i>				<i>Titolo di studio</i>				<i>Condizione MdL</i>		
		<i>Adolescenti in obbligo scolastico</i>	<i>Adolescenti in obbligo formativo</i>	<i>Giovani</i>	<i>Adulti</i>	<i>Obbligo scolastico</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Diploma</i>	<i>Laurea</i>	<i>Disoccupati e inoccupati</i>	<i>Occupati</i>	<i>Soggetti in CIGS e in mobilità</i>
<i>Obbligo formativo</i>	Formazione prof. regionale	X	X	X	X	X				X		
	Apprendistato o.f.		X			X					X	
	Sperimentazione II canale	X	X			X				X		
<i>Formazione superiore</i>	Formazione prof. regionale			X	X		X	X	X	X		
	IFTS			X	X		X	X		X	X	
	Lauree 1° livello			X	X			X		X	X	
<i>Formazione continua</i>	Formazione per occupati			X	X	X	X	X	X		X	
	Apprendistato post o.f.			X		X	X	X	X		X	
	Formazione finalizzata all'occupazione			X	X		X	X	X	X		X
	Formazione permanente		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

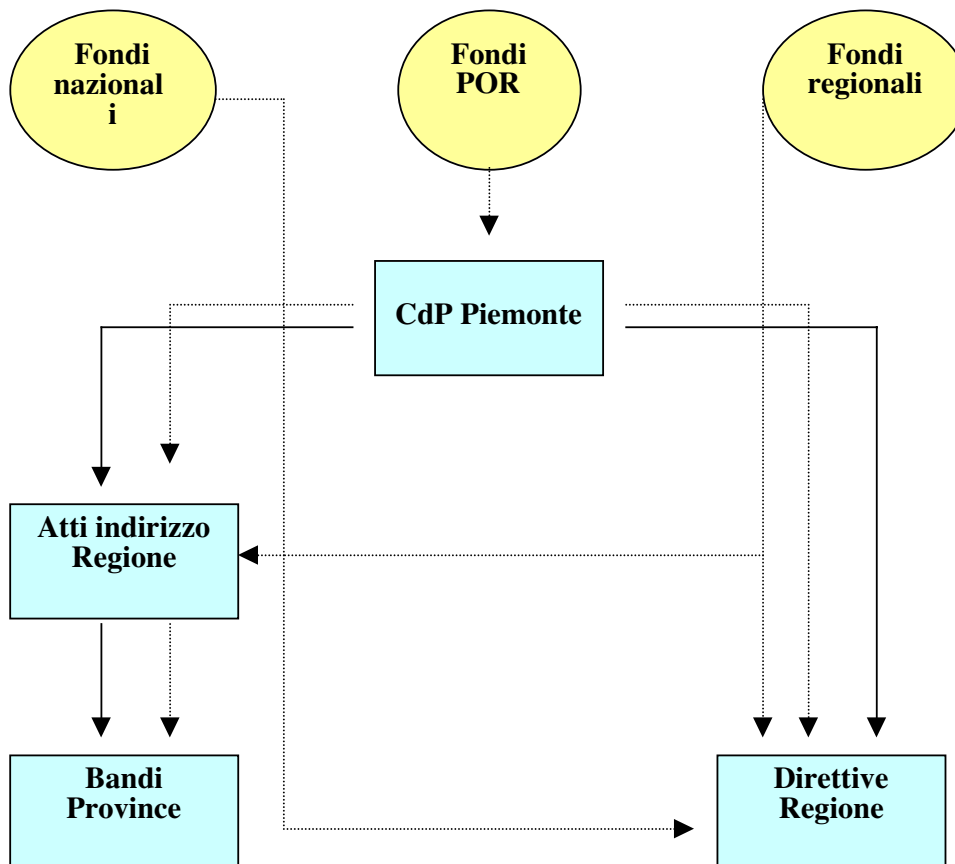


## 5. STRUMENTI PER LA PROGRAMMAZIONE DELLE POLITICHE

La programmazione delle politiche formative avviene, come già sottolineato, nel quadro della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) declinata all'interno dei Piani Nazionali per l'Occupazione e dei documenti programmatici del Fondo Sociale Europeo (QCS e POR Ob. 3) per il periodo 2000-2006.

Obiettivo del presente capitolo è quello di dare conto di come la programmazione del FSE a titolo dell'Ob. 3 trovi traduzione operativa nella nostra regione. A tal fine si è scelto di partire da una schematica illustrazione del Complemento di Programmazione del POR Ob. 3 2000-2006 della Regione Piemonte, per giungere all'individuazione dei dispositivi di attuazione (direttive/bandi) utilizzati per realizzare le azioni contenute negli assi e nelle misure del CdP.

Tenuto conto che i dispositivi di attuazione sono differenziabili in funzione del soggetto (Regione o Province) titolare della competenza, lo schema logico della programmazione delle politiche formative può essere rappresentato come indicato nel diagramma seguente.





Il grafo, oltre ad illustrare le procedure di programmazione, evidenzia – mediante tratteggio – i flussi e le fonti finanziarie (POR, trasferimenti nazionali, bilancio regionale) che alimentano l’attuazione delle politiche.

### 5.1 *Il Complemento di Programmazione della Regione Piemonte*

La struttura programmatica del QCS e dei POR Ob. 3, rappresentata schematicamente nelle tabelle riportate in chiusura del capitolo dedicato al quadro normativo, viene ulteriormente articolata nell’ambito dei Complementi di Programmazione.

Nel caso specifico del Piemonte, la Regione ha scelto di dare concreta attuazione al proprio Programma Operativo mediante la definizione delle linee di intervento (insieme di azioni omogenee) riportate nelle tabelle seguenti<sup>30</sup>.

<i>ASSI</i>	<i>MISURE</i>	<i>LINEE DI INTERVENTO</i>
A Sviluppo e promozione di politiche attive del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e sostenere l’inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro	A1 Organizzazione dei servizi per l’impiego	1) Potenziamento delle strutture e delle dotazioni hardware e software dei Centri per l’impiego 2) Azioni per la riqualificazione degli operatori, per l’inserimento di specifiche figure professionali, per la promozione dei servizi dei Centri per l’impiego
	A2 Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell’approccio preventivo	1) Azioni integrate di orientamento, formazione e work experiences 2) Azioni integrate di orientamento, formazione e work experiences per l’inserimento diretto in impresa 3) Servizi di incontro tra domanda e offerta 4) Progetti integrati di inserimento reinserimento lavorativo (Aiuti all’occupazione)
	A3 Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi	1) Azioni integrate di orientamento, formazione e work experiences 2) Azioni integrate di orientamento, formazione e work experiences per l’inserimento diretto in impresa 3) Servizi di incontro tra domanda e offerta 4) Aiuti all’occupazione

<i>ASSI</i>	<i>MISURE</i>	<i>LINEE DI INTERVENTO</i>
B Promozione di pari opportunità per tutti nell’accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l’esclusione sociale	B1 Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati	1) Azioni integrate di orientamento, formazione e work experiences 2) Servizi di incontro tra domanda ed offerta 3) Piccoli sussidi al capitale sociale delle cooperative 4) Azioni complementari di supporto al raccordo interistituzionale 5) Strumenti per incentivare l’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati

<sup>30</sup> Gli schemi sotto riportati sono tratti dalla Rev. 03 del CdP del POR Ob. 3 della Regione Piemonte, quale adottata dal Comitato di Sorveglianza in data 21/11/02 e successivamente recepita dalla Giunta Regionale.





<i>ASSI</i>	<i>MISURE</i>	<i>LINEE DI INTERVENTO</i>
C Promozione e miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione, dell'orientamento nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro, migliorare e sostenere l'occupabilità e promuovere la mobilità professionale	C1 Adeguamento del sistema della formazione professionale e dell'istruzione	1) Formazione degli operatori, ivi compresi gli insegnanti della scuola di stato 2) Azioni per la rilevazione dei fabbisogni formativi 3) Sviluppo della qualità del sistema formativo, definizione degli standard e delle procedure di accreditamento delle sedi formative e di orientamento e di certificazione di qualifiche e competenze 4) Adeguamento dei sistemi informativi a supporto della didattica
	C2 Prevenzione della dispersione scolastica e formativa	1) Progetti integrati di orientamento e counselling 2) Azioni di sostegno per le famiglie dei soggetti a rischio
	C3 Formazione superiore	1) Progetti integrati tra Scuola, Università, Agenzie formative ed imprese (FIS e IFTS) 2) Lauree professionalizzanti di 1° livello 3) Master e formazione di alto livello su tematiche specialistiche
	C4 Formazione permanente	1) Azioni di formazione permanente 2) Formazione permanente a integrazione delle competenze di base 3) Percorsi integrati finalizzati per il rientro formativo 4) Voucher al cittadino

<i>ASSI</i>	<i>MISURE</i>	<i>LINEE DI INTERVENTO</i>
D Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia	D1 Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del MDL e della competitività delle imprese pubbliche e private con priorità alle PMI	1) Progetti di formazione continua attuati direttamente dalle aziende o indirettamente dalle agenzie formative o dai consorzi di imprese su incarico specifico delle aziende 2) Interventi di sostegno alla riorganizzazione del lavoro, in particolare rivolti alla promozione del part-time e del telelavoro
	D2 Adeguamento delle competenze della Pubblica Amministrazione	1) Azioni formative e/o informative/consulenziali rivolte ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni e finalizzate alla creazione di nuove professionalità, alla qualificazione delle professionalità rivolte allo sviluppo locale, al miglioramento delle competenze linguistiche ed informatiche
	D3 Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego	1) Interventi di supporto all'imprenditorialità 2) Servizi consulenziali per le imprese (assistenza ex ante) 3) Servizi di consulenza specialistica e di tutoraggio per le nuove imprese (assistenza ex post) 4) Strumenti finanziari di sostegno all'avvio di nuove imprese 5) Interventi di orientamento all'imprenditorialità rivolti agli studenti della Scuola secondaria
	D4 Miglioramento delle risorse umane nel settore della Ricerca e Sviluppo tecnologico	1) Sostegno alla permanenza in impresa di titolari di dottorati ed assegni di ricerca, nell'ambito di progetti congiunti con le imprese 2) Sostegno alla creazione d'impresa da parte dei ricercatori



<i>ASSI</i>	<i>MISURE</i>	<i>LINEE DI INTERVENTO</i>
E Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e ridurre la segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro	E1 Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Sostegno alla partecipazione ad azioni di politica del lavoro e all'inserimento lavorativo delle persone in particolari momenti della loro vita</li><li>2) Strumenti finanziari per l'avvio di nuove imprese</li><li>3) Aiuti a favore delle aziende private e pubbliche affinché introducano elementi di flessibilità nei confronti di dipendenti gravati da vincoli familiari o attivino iniziative di animazione sui temi della parità e facilitino l'applicazione delle nuove normative a favore delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro</li><li>4) Interventi di diffusione della cultura della parità rivolti a valorizzare le donne nel mercato del lavoro ed al tempo stesso ridurre le discriminazioni di genere nell'accesso alle professioni e nello sviluppo delle carriere</li><li>5) Azioni integrate di orientamento, formazione e work experiences</li><li>6) Percorsi di formazione individuale finalizzati allo sviluppo delle carriere delle donne occupate</li><li>7) Lauree professionalizzanti di 1° livello</li></ol>

<i>ASSI</i>	<i>MISURE</i>	<i>LINEE DI INTERVENTO AZIONI</i>
F Accompagnamento del QCS e dei programmi operativi	F1 Spese di gestione, esecuzione, monitoraggio, controllo	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Iniziative di assistenza tecnica incluse nella scheda 11 del Regolamento della Commissione delle spese eleggibili per il periodo 2000-2006</li></ol>
	F2 Altre spese di assistenza tecnica	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Altre attività di assistenza tecnica</li></ol>

La volontà di fornire un quadro organico delle iniziative attivabili mediante il POR della Regione Piemonte, ha indotto a rendere conto della totalità delle linee di intervento in cui sono articolate le Misure. Coerentemente a quanto effettuato nelle altre parti del lavoro, il prosieguo del capitolo verte invece sulle attività formative (linee di intervento evidenziate in grigio).

## 5.2 *Gli atti programmatori della Regione Piemonte*

Come ripetutamente sottolineato nelle pagine precedenti, la Regione Piemonte ha conservato la titolarità delle iniziative formative a carattere sperimentale o che necessitano di una gestione unitaria a livello regionale.

In riferimento a questi ambiti di intervento, la programmazione dell'offerta formativa avviene, coerentemente a quanto disposto dall'art. 18 della LR 63/95, mediante l'emanazione di direttive regionali a cadenza – usualmente – annuale. Nello specifico, le direttive di riferimento sono quelle indicate di seguito:

- Sperimentazione di nuovi modelli nel sistema di Istruzione e di Istruzione e Formazione Professionale;
- Formazione professionale finalizzata all'occupazione;
- Progetti di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS);
- Rafforzamento lauree professionalizzanti di I° livello.



### 5.3 *Gli atti programmatori delle Province piemontesi*

Le Province piemontesi hanno acquisito, come detto, la titolarità della gestione delle azioni formative che non necessitano di essere esercitate unitariamente a livello regionale e/o che non hanno più carattere sperimentale.

In riferimento a questi ambiti di intervento, la programmazione dell'offerta formativa avviene, coerentemente con quanto disposto dalla LR 44/00 e recepito dalla DGR 15-4882 del 21/12/01, mediante l'emanazione di bandi provinciali formulati nel rispetto delle linee generali delineate dalla Regione nell'ambito dei propri atti di indirizzo. Nello specifico i bandi provinciali, anch'essi predisposti con cadenza tendenzialmente annuale, sono quelli indicati di seguito:

- Formazione professionale finalizzata alla lotta contro la disoccupazione (Mercato del Lavoro);
- Attività formative per apprendisti;
- Formazione dei lavoratori occupati;
- Azioni di formazione continua ad iniziativa individuale per lavoratori occupati.

### 5.4 *Un quadro di riferimento che pone in relazione le politiche comunitarie e i dispositivi di attuazione locali*

Uno dei principali elementi innovativi introdotti dalla programmazione 2000-2006 del Fondo Sociale Europeo attiene al superamento della logica settoriale della precedente fase di intervento del FSE (1994-1999). In luogo della tradizionale distinzione legata alla condizione professionale dei destinatari delle azioni (Ob. 3 per i disoccupati e Ob. 4 per gli occupati), la programmazione dell'Ob. 3 2000-2006 fa infatti riferimento a politiche comunitarie (gli obiettivi globali degli assi di intervento: occupabilità, inclusione sociale, adeguamento dei sistemi e sviluppo della formazione permanente, adattabilità e sviluppo dello spirito imprenditoriale, pari opportunità di genere) coerenti con i pilastri della strategia europea per l'occupazione (occupabilità, imprenditorialità, adattabilità, pari opportunità) e l'inclusione sociale.

Lo schema che segue mira a rappresentare come e in quale misura gli atti programmatori piemontesi abbiano recepito le predette indicazioni comunitarie.



Pilastri SEO e Inclusione	Asse	Misura	Direttive							
			Sperimentazione II canale	Mercato del Lavoro	Apprendistato	Finalizzata all'occupazione	Formazione Continua	Formazione Continua individuale	IFTS	Lauree 1° livello
Occupabilità	A	A2		X	X	X				
		A3		X	X	X				
Inclusione	B	B1	X	X		X				
Occupabilità	C	C2	X	X						
		C3		X					X	X
		C4		X						
Adattabilità	D	D1					X			
		D2					X			
Pari opportunità	E	E1		X		X		X		X

La tabella rileva una buona frequenza di ricorrenze in corrispondenza di ognuna delle linee di intervento individuate come prioritarie dalla Commissione Europea, evidenziando di conseguenza come in Piemonte i principi della nuova programmazione trovino estesa applicazione.

Le considerazioni effettuate sarebbero ulteriormente avvalorate qualora avessimo incluso nell'analisi la totalità delle misure del POR, anziché limitarsi, coerentemente allo scopo del lavoro, a quelle comprendenti azioni di formazione professionale.

### 5.5 Elementi caratterizzanti il sistema formativo piemontese

Chiudendo la disamina degli strumenti programmatici di cui Regione e Province dispongono per l'attuazione delle politiche formative in Piemonte, è parso interessante mettere in rilievo alcuni elementi che caratterizzano la formazione professionale in questa regione.

La gestione coordinata dei fondi, il trasferimento di competenze in favore delle Province, l'integrazione dei percorsi educativi ed il loro collegamento con il mondo del lavoro e la sperimentazione di modalità innovative di finanziamento delle attività, attenendo direttamente alla fase di programmazione degli interventi, rappresentano gli aspetti più significativi tra i molti che qualificano il sistema formativo piemontese.

La gestione coordinata dei fondi, chiaramente desumibile dal grafo riportato in apertura del presente capitolo, è un tratto distintivo del Piemonte sin dall'emanazione della legge regionale di riforma (LR 63/95). Da allora la Giunta Regionale programma, nella quasi totalità dei casi, l'offerta formativa indipendentemente dalla fonte finanziaria di riferimento (POR, trasferimenti



nazionali e bilancio regionale)<sup>31</sup>. Tra i molteplici vantaggi che derivano dall'utilizzo di un fondo unico per la formazione, si sottolineano i seguenti:

- razionalizzazione delle procedure di chiamata dei progetti, con conseguente eliminazione dei rischi di duplicare azioni analoghe su dispositivi diversi;
- flessibilità nella gestione dei fondi alla luce delle necessità di volta in volta emergenti;
- adozione di procedure di selezione conformi alle normative comunitarie in materia.

Il processo di devoluzione di funzioni alle Province in materia di formazione professionale risulta in Piemonte relativamente più avanzato rispetto ad altri contesti regionali.

Connettendo le direttive di competenza rispettivamente regionale e provinciale con le Misure del POR contenenti azioni di formazione professionale o assimilabili, il prospetto successivo fornisce una rappresentazione piuttosto emblematica dello stato di avanzamento del processo di trasferimento avviato dalla Legge Bassanini ed assunto a rango costituzionale a seguito dell'emanazione della LC 3/01. Esso risulterebbe ancora più pronunciato laddove si introducesse un'ulteriore variabile: il peso finanziario delle diverse direttive. I dispositivi relativi alla "Formazione professionale finalizzata alla lotta contro la disoccupazione (Mercato del Lavoro)" e alla "Formazione continua dei lavoratori occupati", ambedue di competenza provinciale, sono infatti quelli largamente preponderanti in termini di dotazione finanziaria.

---

<sup>31</sup> Si rammenta che i programmi comunitari operano conformemente al principio di addizionalità, in base al quale il contributo comunitario deve essere complementare e non sostitutivo rispetto all'impegno finanziario delle Autorità nazionali (Governo nazionale e regionale). Nella fattispecie dei POR Ob. 3, la copertura finanziaria del FSE è pari al 45% del costo pubblico totale, mentre il restante 55% permane a carico del Fondo di rotazione nazionale (80% sul 55% e dunque 44% sul totale) e del bilancio regionale (20% sul 55% e dunque 11% sul totale).

In aggiunta alle quote di finanziamento necessarie ad alimentare il POR, la Regione Piemonte stanziava ulteriori risorse attingendo al bilancio regionale o ai trasferimenti del Ministero del Lavoro per l'attuazione di determinate tipologie di intervento (obbligo formativo, apprendistato, sperimentazione II canale del sistema di istruzione e formazione professionale).



Asse	Misura	Direttive/Bandi							
		Titolarità regionale				Titolarità provinciale			
		<i>Sperimentazione II canale</i>	<i>Finalizzata all'occupazione</i>	<i>IFTS</i>	<i>Lauree I° livello</i>	<i>Mercato del Lavoro</i>	<i>Apprendistato</i>	<i>Formazione Continua</i>	<i>Formazione Continua individuale</i>
A	A2		X			X	X		
	A3		X			X	X		
B	B1	X	X			X			
C	C2	X				X			
	C3			X	X	X			
	C4					X			
D	D1							X	
	D2							X	
E	E1		X		X	X			X

L'integrazione tra i diversi percorsi educativi, già sottolineata relativamente ai soggetti attuatori, è rilevabile sin dalla fase di programmazione dell'offerta formativa.

Il prospetto seguente, ponendo in relazione i dispositivi di attuazione con gli ambiti di intervento rilevati in precedenza, fornisce una rappresentazione schematica del livello di integrazione riscontrabile nelle diverse filiere formative.



Ambito di intervento	Filiera formativa	Direttive							
		<i>Sperimentazione II canale</i>	<i>Mercato del Lavoro</i>	<i>Apprendistato</i>	<i>Finalizzata all'occupazione</i>	<i>Formazione Continua Formazione</i>	<i>Continua individuale</i>	<i>IFTS</i>	<i>Lauree I° livello</i>
<i>Obbligo formativo</i>	Formazione professionale regionale		X						
	Apprendistato o.f.			X					
	Sperimentazione II canale	X							
<i>Formazione superiore</i>	Formazione professionale regionale		X						
	IFTS							X	
	Lauree I° livello								X
<i>Formazione continua</i>	Formazione per occupati					X	X		
	Apprendistato post o.f.			X					
	Formazione finalizzata all'occupazione				X				
	Formazione permanente		X						

La tabella, oltre ad evidenziare la presenza di un forte livello di integrazione (lettura per colonna) già in fase di programmazione (Mercato del Lavoro e Apprendistato), mostra una buona copertura di tutti i campi di intervento individuati (lettura per riga).

Si sottolinea infine come la quasi totalità dei dispositivi di attuazione preveda momenti di alternanza tra formazione e lavoro, di fatto vincolando a priori la presenza di momenti di confronto con il mondo del lavoro. Anche quest'ultimo elemento distintivo contribuisce a connotare l'esercizio della programmazione dell'offerta formativa in Piemonte.

Richiamandosi infine alla sperimentazione di modalità innovative di finanziamento delle attività di formazione professionale, la Regione Piemonte ha ritenuto di introdurre il meccanismo del Voucher dapprima nell'ambito della formazione continua su iniziativa individuale e, successivamente, nella realizzazione di una quota parte della formazione finanziata aziendale.

In ambedue le fattispecie, il meccanismo di funzionamento è rappresentabile come segue:

- la Regione, nel quadro del proprio atto di indirizzo, ripartisce le risorse per ambito provinciale;
- le Province emanano un bando per la raccolta delle disponibilità delle agenzie alla realizzazione di interventi di formazione continua nell'ambito delle aree di interesse identificate;
- gli operatori candidano i corsi che ritengono di potere attivare per ciascuna delle aree menzionate;
- le Province, a seguito di valutazione delle proposte, approvano il "Catalogo dell'offerta formativa" organizzato per aree;
- il soggetto interessato ad una delle proposte incluse nel catalogo, si rivolge all'operatore per l'iscrizione all'attività formativa;



- le Agenzie, al raggiungimento del numero atteso di partecipanti, comunicano in Provincia l'elenco degli iscritti e richiedono l'autorizzazione all'avvio del corso;
- la Provincia, a seguito di istruttoria, autorizza l'Agenzia ad avviare l'attività ed informa e comunica ai destinatari l'attribuzione di un buono di partecipazione (Voucher) a copertura di una quota parte (80%) del costo del corso di formazione;
- alla conclusione dell'intervento, l'Agenzia presenta in Provincia la documentazione attestante il regolare svolgimento dell'attività formativa ed ottiene il pagamento della quota di competenza pubblica dell'iniziativa (rimborso dei Voucher).

La buona accoglienza che il mercato ha riservato a modalità innovative di finanziamento delle attività di formazione professionale rappresenta certamente un segnale importante per una Regione che, da sempre attenta a garantire la rispondenza dell'offerta ai mutevoli fabbisogni delle diverse categorie di destinatari, è impegnata a monitorare con grande attenzione gli esiti delle predette sperimentazioni, anche al fine di estenderne l'applicazione ad altri ambiti di intervento e favorire, di conseguenza, lo sviluppo di forme di "quasi mercato" in un settore tradizionalmente caratterizzato da accentuate forme di regolazione.





## 6. ASPETTI QUANTITATIVI

Una ricognizione delle principali dimensioni inerenti il sistema formativo piemontese non può prescindere da una, sia pur sommaria, rappresentazione degli elementi quantitativi che permettono di cogliere l'ordine di grandezza delle variabili in gioco.

Pur consapevoli che un'analisi approfondita circa il reale dimensionamento di un sistema formativo necessiterebbe di una sezione statistica ben più ricca ed articolata, il taglio di questo specifico contributo ha suggerito di limitare l'esposizione a dati quantitativi di sintesi, nel loro insieme sufficienti a dare un'idea dell'attuale dimensionamento della formazione professionale in Piemonte.

Secondo la prospettiva indicata, il presente paragrafo contiene informazioni di carattere generale relativamente a tre aspetti cruciali:

- progetti avviati (corsi);
- destinatari raggiunti (allievi);
- risorse economiche messe in campo.

Il riferimento rispetto al quale vengono espresse le informazioni quantitative è rappresentato dalle principali direttive regionali e provinciali richiamate nel capitolo dedicato agli "Strumenti per la programmazione delle politiche". In prospettiva, potrà risultare utile procedere ad elaborazioni successive finalizzate ad esplicitare la distribuzione indicativa delle risorse economiche tra le tre principali filiere formative mutate dal decreto ministeriale sull'accreditamento (DM 166/01) e come tali recepite trattando degli ambiti di intervento della formazione professionale in Piemonte (obbligo formativo, formazione superiore, formazione continua). Analogamente si potrà procedere per affinamenti successivi ad elaborare informazioni statistiche che, da un lato, permettano di cogliere le diverse caratteristiche di operatori (agenzie, istituzioni scolastiche, imprese, ATS, ecc.) e dei principali output dei percorsi formativi (qualifiche e loro rapporto con il mercato del lavoro), dall'altro consentano di esprimere valutazioni qualitative circa la dinamica delle principali variabili osservate.

Poiché la formazione professionale, in analogia a quanto avviene per l'istruzione, opera su di un arco temporale posto a cavallo tra due anni solari consecutivi (l'attività avviata a settembre dell'anno  $n$  termina, tipicamente, ad agosto dell'anno  $n+1$ ), riferirsi ad un'unica annualità avrebbe comportato il rischio di confrontare dati non omogenei. Al fine di ovviare a questo inconveniente e alla possibilità di tralasciare direttive non attivate nel corso di un determinato anno, si è scelto di prendere in considerazione due anni di gestione (2001 e 2002) e di esporre i dati come media aritmetica dei medesimi.

Operando secondo il criterio menzionato, quelli rappresentati nelle tabelle delle pagine successive esprimono delle elaborazioni (in termini di valor medio) di dati forniti dall'"Osservatorio regionale sul mercato del lavoro" relativamente a corsi attivati, destinatari raggiunti e risorse messe a bando durante un anno solare. Essi vanno pertanto considerati come puramente indicativi, non potendo in alcun modo essere assunti come termine di riferimento riguardo a quella che potrà risultare la reale dinamica delle variabili osservate nel corso degli anni a venire.

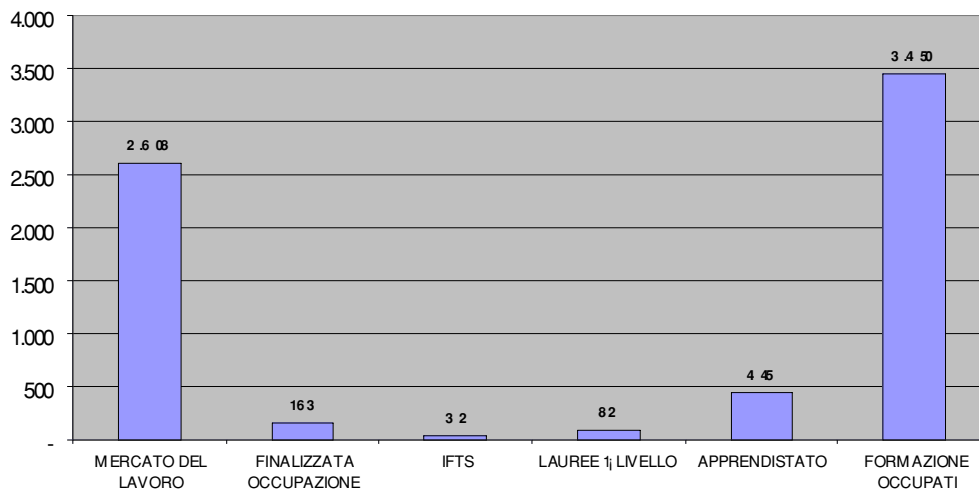


### 6.1 L'offerta formativa per bacino territoriale

Principali direttive	CORSI AVVIATI (media 2001 e 2002) PER AREA PROVINCIALE									
	Province									Totale
	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Altre province	
Mercato del lavoro	291	104	84	360	125	1.441	94	111	-	2.608
Finalizzata occupazione	9	2	2	7	8	129	5	2	1	163
IFTS	2	1	2	2	1	22	2	2	-	32
Lauree 1° livello	7	2	-	13	2	54	-	6	-	82
Apprendistato	39	25	16	81	28	237	9	13	-	445
Formazione occupati	250	201	136	311	139	2.091	78	109	137	3.450
<b>Totale</b>	<b>597</b>	<b>333</b>	<b>238</b>	<b>773</b>	<b>301</b>	<b>3.973</b>	<b>187</b>	<b>241</b>	<b>138</b>	<b>6.779</b>

Elaborazioni IRES Piemonte su dati ORML

#### Corsi (media 2001-2002) avviati per Direttiva



Dati e figure sovrastanti indicano, in primo luogo, che in Piemonte vengono mediamente avviati poco meno di 7.000 corsi l'anno, circa la metà dei quali (3.450) si concretizza in attività formative di breve durata organizzate dalle aziende piemontesi al fine di assicurare l'aggiornamento professionale dei propri dipendenti.

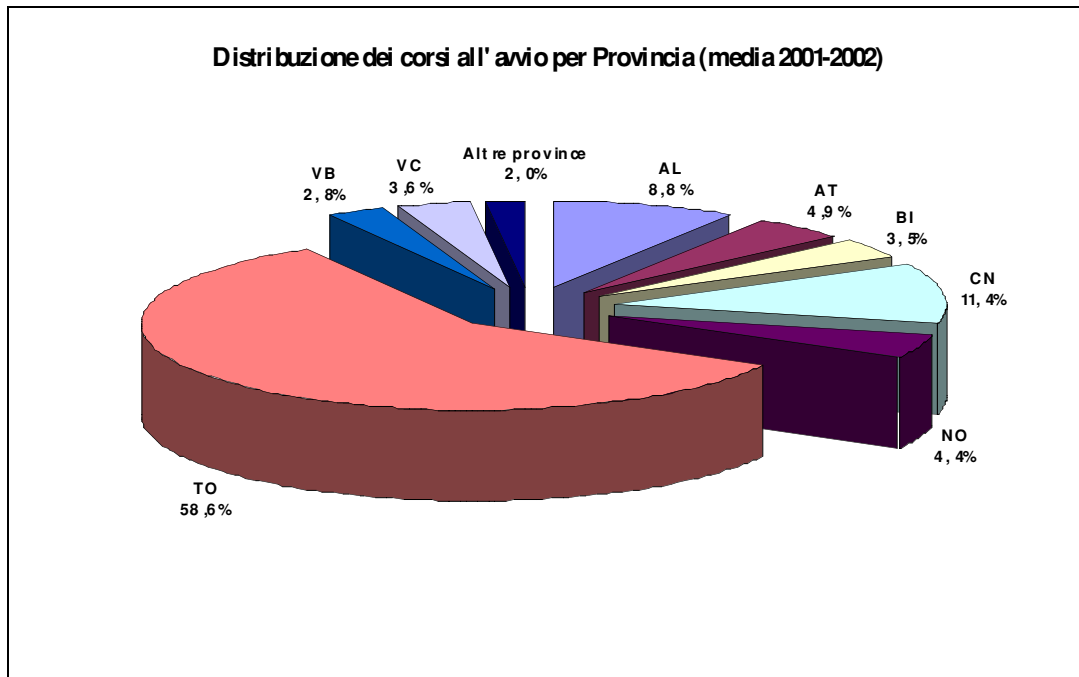
A determinare il monte corsi complessivo concorrono, in aggiunta alla già citata formazione continua, le Direttive "Mercato del Lavoro" (poco meno del 40%), "Apprendistato" (circa 6,5%) e via via tutte le altre qui prese in considerazione.



INCIDENZA DEI CORSI AVVIATI (media 2001 e 2002)  
PER AREA PROVINCIALE

Principali direttive	Province									TOTALE
	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Altre province	
Mercato del lavoro	11,2	4,0	3,2	13,8	4,8	55,3	3,6	4,3	0,0	100,0
Finalizzata occupazione	5,2	0,9	1,2	4,3	4,6	79,1	3,1	0,9	0,6	100,0
IFTS	6,3	1,6	4,8	6,3	3,2	68,3	4,8	4,8	0,0	100,0
Lauree 1° livello	8,5	1,8	0,0	15,9	1,8	65,2	0,0	6,7	0,0	100,0
Apprendistato	8,7	5,5	3,5	18,1	6,2	53,3	1,9	2,8	0,0	100,0
Formazione occupati	7,2	5,8	3,9	9,0	4,0	60,6	2,3	3,2	4,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>8,8</b>	<b>4,9</b>	<b>3,5</b>	<b>11,4</b>	<b>4,4</b>	<b>58,6</b>	<b>2,8</b>	<b>3,6</b>	<b>2,0</b>	<b>100,0</b>

Elaborazioni IRES Piemonte su dati ORML



Scendendo nel dettaglio della distribuzione provinciale dell'offerta formativa, si osserva una netta prevalenza di Torino (58,6%) seguita a larga distanza da Cuneo (11,4%), Alessandria (8,8%) e dalle altre cinque province che si spartiscono il rimanente 20% circa di corsi con un'incidenza variabile tra il 3% e il 5%. Una quota pari a circa il 2% (quasi interamente ascrivibile alla formazione per occupati) dei corsi totali risulta attivato in province non piemontesi (Altre province), in virtù del fatto che titolari dell'azione formativa sono aziende con sede legale esterna rispetto al territorio regionale, le quali realizzano tuttavia i corsi nelle loro sedi operative del Piemonte.

Addentrando in una disamina per direttiva, riscontriamo un'incidenza della Provincia di Torino superiore a quella media regionale relativamente alla "Finalizzata all'occupazione" (a Torino è concentrato quasi l'80% dei corsi attivati in Piemonte, verosimilmente per effetto tanto di un peso maggiore degli ammortizzatori sociali quanto di una più accentuata propensione a formare



persone da inserire in azienda) e alla formazione superiore extra sistema regionale (IFTS e Lauree 1° livello).

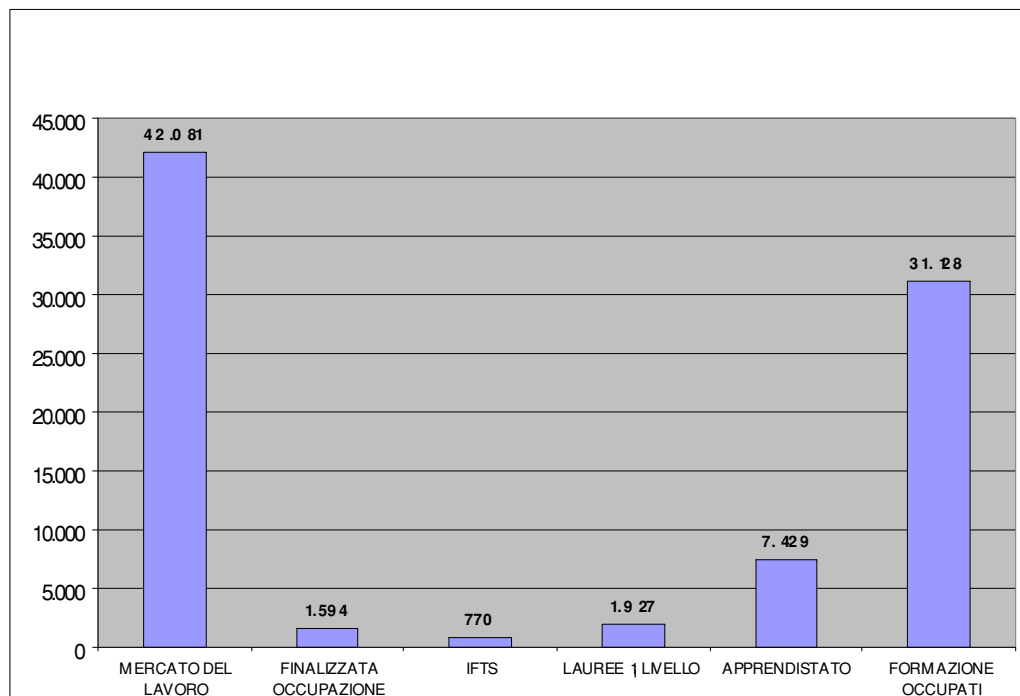
La distribuzione territoriale dei corsi rispecchia peraltro piuttosto fedelmente l'incidenza delle variabili inerenti il mercato del lavoro piemontese (persone in cerca di occupazione, occupati, apprendisti, ecc.) impiegate dalla Regione Piemonte in sede di riparto delle risorse complessivamente disponibili.

## 6.2 La popolazione raggiunta, in media, ogni anno

Principali direttive	Province									
	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Altre province	Totale
Mercato del lavoro	4.206	1.513	1.234	5.664	1.873	24.530	1.319	1.744	0	42.081
Finalizzata occupazione	59	14	10	53	56	1.348	34	13	9	1.594
IFTS	54	9	51	45	28	522	42	22	0	770
Lauree 1° livello	166	33	0	397	36	1.210	0	85	0	1.927
Apprendistato	620	423	266	1.299	428	4.035	148	212	0	7.429
Formazione occupati	2.086	1.784	1.282	2.838	945	19.294	716	1.087	1.099	31.128
<b>Totale</b>	<b>7.190</b>	<b>3.775</b>	<b>2.843</b>	<b>10.294</b>	<b>3.364</b>	<b>50.937</b>	<b>2.258</b>	<b>3.162</b>	<b>1.108</b>	<b>84.929</b>

Elaborazioni IRES Piemonte su dati ORML

### Allievi iscritti (media 2001-2002) per Direttiva (all'avvio)

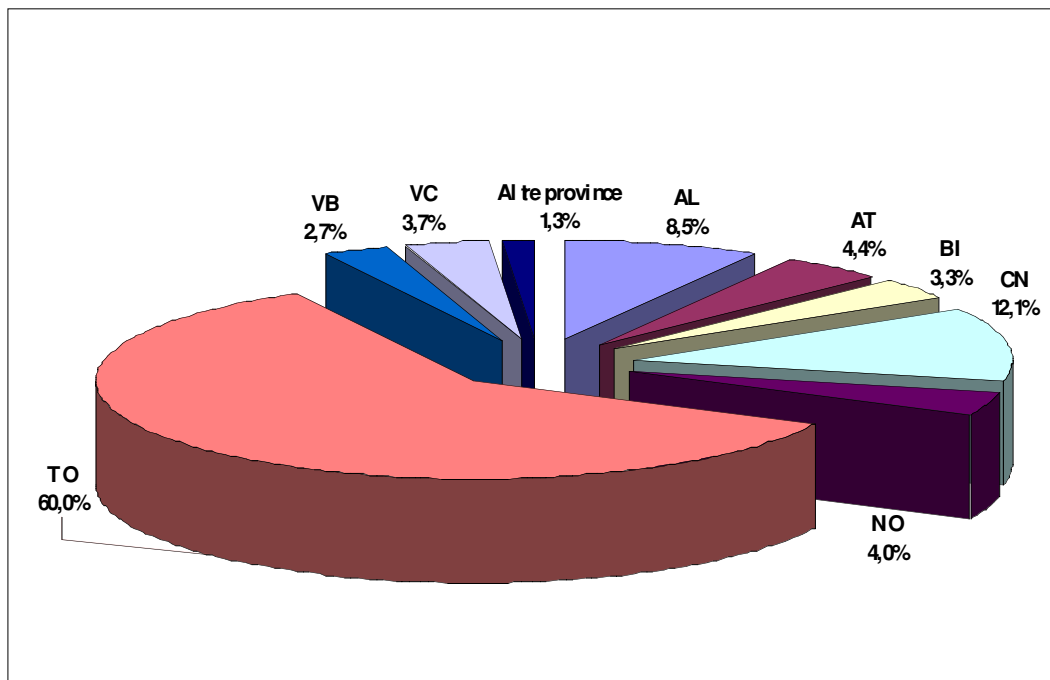


**PESO DEGLI ALLIEVI (media 2001 e 2002) ALL'AVVIO  
PER AREA PROVINCIALE**

Principali direttive	Province									Altre province	Totale
	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC			
Mercato del lavoro	10,0	3,6	2,9	13,5	4,4	58,3	3,1	4,1	0,0	100,0	
Finalizzata occupazione	3,7	8,1	6,6	3,3	5,3	84,6	2,1	0,8	0,6	100,0	
IFTS	6,9	2,1	6,6	5,8	6,3	67,7	5,4	2,9	0,0	100,0	
Lauree 1° livello	8,6	7,1	0,0	20,6	1,9	62,8	0,0	4,4	0,0	100,0	
Apprendistato	8,3	7,5	3,6	17,5	5,3	54,3	2,0	2,8	0,0	100,0	
Formazione occupati	6,7	7,5	4,1	9,1	0,3	62,0	2,3	3,5	3,5	100,0	
<b>Totale</b>	<b>8,5</b>	<b>4,4</b>	<b>3,3</b>	<b>12,1</b>	<b>4,0</b>	<b>60,0</b>	<b>2,7</b>	<b>3,7</b>	<b>1,3</b>	<b>100,0</b>	

Elaborazioni IRES Piemonte su dati ORML

Allievi iscritti per provincia (media anni 2001-2002)



Osservando l'offerta formativa relativamente ai destinatari anziché ai corsi, si rilevano dati non dissimili da quelli precedentemente posti in evidenza.

Le principali informazioni desumibili dalle figure precedenti sono comunque sintetizzabili come segue:

- in Piemonte vengono mediamente formate poco meno di 85.000 persone l'anno;
- circa il 50% di tali soggetti (in misura prevalente in cerca di occupazione) partecipa a percorsi di media/lunga durata finalizzati a migliorarne il grado di occupabilità (Direttiva "Mercato del



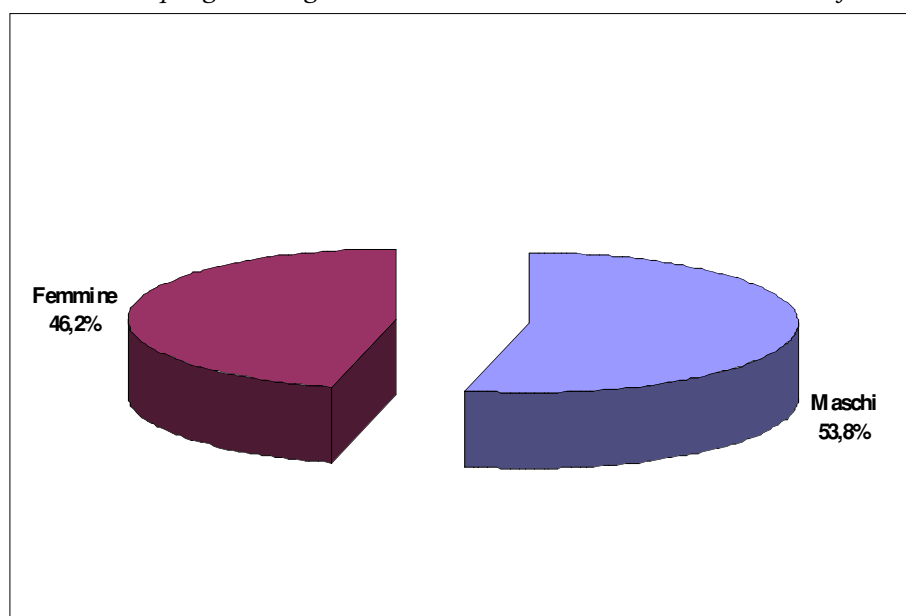
Lavoro”), più di 30.000 allievi prendono parte a corsi di formazione continua promossi dalle aziende di appartenenza, poco meno di 7.500 persone (10% del totale) sono inserite in attività di formazione esterna per apprendisti, il rimanente 5% (circa 2.700 persone) frequenta iniziative di alta formazione (IFTS; Lauree I° livello) ovvero corsi finalizzati all’inserimento diretto in azienda;

- l’incidenza per area provinciale degli allievi all’avvio delle attività coincide, nella sostanza, con il peso dei corsi per Provincia (60% Torino, 12% Cuneo, 8% Alessandria, ecc.), riscontandosi peraltro un’ulteriore riduzione del peso delle Province non piemontesi (per effetto della minore incidenza della Direttiva occupati sul totale gli allievi).

Principali Direttive	ALLIEVI ISCRITTI (media 2001-2002) PER GENERE					
	Genere					
	Maschi		Femmine		Totale	
	N°	%	N°	%	N°	%
Mercato del lavoro	23.027	54,7	19.054	45,3	42.081	100
Finalizzata occupazione	766	48,1	828	51,9	1.594	100
IFTS	446	57,8	325	42,1	770	100
Lauree 1° livello	976	50,6	951	49,3	1.927	100
Apprendistato	3.776	50,8	3.653	49,2	7.429	100
Formazione occupati	16.684	53,6	14.445	46,4	31.128	100
<b>Totale</b>	<b>45.674</b>	<b>53,8</b>	<b>39.255</b>	<b>46,2</b>	<b>84.929</b>	<b>100</b>

*Elaborazioni IRES Piemonte su dati ORML*

*Distribuzione per genere degli allievi iscritti (media 2001-2002) a corsi di formazione professionale*



La distribuzione degli allievi per genere evidenzia un’incidenza femminile (numero di donne/numero allievi totale all’avvio delle attività) pari a più del 46%, risultato che può ritenersi largamente positivo se rapportato a dati storici tradizionalmente sbilanciati a favore degli uomini. Disaggregando l’informazione totale a livello di dispositivo di attuazione, emergono alcune indicazioni ulteriori potenzialmente di grande interesse:



- le donne pesano in assoluto più degli uomini relativamente alla “Finalizzata all’occupazione”, presumibilmente per effetto della loro maggiore pressione sul mercato del lavoro locale;
- valori prossimi alla parità si riscontrano in riferimento alle “Lauree di I° livello” e all’“Apprendistato” (dato quest’ultimo piuttosto significativo);
- il tasso di donne che frequentano corsi di aggiornamento professionale parrebbe maggiore di alcuni punti percentuali rispetto alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, evidenziando una propensione delle aziende ad investire nell’adeguamento delle competenze del personale femminile alle proprie dipendenze;
- per contro, si registra una partecipazione di donne ai corsi per soggetti in cerca di occupazione (Direttiva “Mercato del Lavoro”) largamente inferiore al peso femminile sulla disoccupazione, probabilmente per l’incidenza di figure tipicamente maschili nell’ambito della prima formazione;
- più in linea con i profili professionali in uscita dai percorsi IFTS appare infine l’incidenza femminile sul totale degli allievi all’avvio di tali attività.

Al fine di arricchire ulteriormente la base informativa in merito alle caratteristiche degli allievi che frequentano attività di formazione professionale in Piemonte e di contribuire ad una maggiore conoscenza della loro articolazione per genere, si forniscono di seguito alcuni prospetti riassuntivi che esprimono la distribuzione percentuale di donne e uomini rispetto alle seguenti variabili:

- classe di età;
- cittadinanza;
- titolo di studio;
- condizione sul mercato del lavoro.

I dati qui esposti saranno impiegati nelle successive attività dell’Osservatorio sulla Formazione professionale per indagare a fondo le caratteristiche dell’offerta formativa, nonché per realizzare delle comparazioni riguardo le dinamiche delle principali variabili indagate.

**DISTRIBUZIONE %DEGLI ALLIEVI ALL'AVVIO  
PER CLASSE DI ETÀ (MEDIA 2001 E 2002)  
UOMINI**

Principali direttive	Classe di età						Totale
	<15	15-18	19-24	25-34	35-49	50 e oltre	
Mercato del lavoro	2,9	35,0	21,9	23,7	13,6	2,8	100,0
Finalizzata occupazione	0,0	2,1	41,4	41,3	12,5	2,8	100,0
IFTS	0,0	1,3	51,6	34,0	12,0	1,0	100,0
Lauree 1° livello	0,0	0,0	83,1	11,2	4,6	1,0	100,0
Apprendistato	0,0	23,4	70,2	6,4	0,0	0,0	100,0
Formazione occupati	0,0	0,2	6,5	35,0	45,7	12,4	100,0
<b>Totale</b>	<b>1,5</b>	<b>19,7</b>	<b>22,2</b>	<b>26,6</b>	<b>24,0</b>	<b>6,0</b>	<b>100,0</b>

*Dati ed elaborazioni a cura dell'ORML*



**DISTRIBUZIONE %DEGLI ALLIEVI ALL'AVVIO  
PER CLASSE DI ETÀ (MEDIA 2001 E 2002)  
DONNE**

Principali direttive	Classe di età						Totale
	<15	15-18	19-24	25-34	35-49	50 e oltre	
Mercato del lavoro	2,0	21,0	27,6	27,4	18,8	3,2	100,0
Finalizzata occupazione	0,0	2,8	47,6	39,1	9,4	1,1	100,0
IFTS	0,0	0,6	51,8	37,1	9,4	1,1	100,0
Lauree 1° livello	0,0	0,0	76,5	12,8	10,5	0,2	100,0
Apprendistato	0,0	9,1	82,3	8,6	0,0	0,0	100,0
Formazione occupati	0,0	0,1	7,6	37,1	46,3	8,8	100,0
<b>Totale</b>	<b>1,0</b>	<b>11,1</b>	<b>27,1</b>	<b>29,2</b>	<b>26,7</b>	<b>4,8</b>	<b>100,0</b>

*Dati ed elaborazioni a cura dell'ORML*

**DISTRIBUZIONE %DEGLI ALLIEVI ALL'AVVIO  
PER CITTADINANZA (MEDIA 2001 E 2002)  
UOMINI**

Principali direttive	Cittadinanza							Totale
	Italia	UE	Europa non UE	Africa del Nord	Africa Centro-sud	Asia	America	
Mercato del lavoro	93,4	0,1	1,5	3,4	0,7	0,2	0,7	100,0
Finalizzata occupazione	96,9	0,2	0,7	1,4	0,4	0,1	0,4	100,0
IFTS	98,1	0,0	0,3	0,6	0,2	0,1	0,7	100,0
Lauree 1° livello	99,4	0,0	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	100,0
Apprendistato	93,4	0,2	3,4	2,1	0,2	0,3	0,5	100,0
Formazione occupati	99,2	0,1	0,3	0,2	0,1	0,0	0,1	100,0
<b>Totale</b>	<b>95,8</b>	<b>0,1</b>	<b>1,2</b>	<b>2,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>	<b>0,4</b>	<b>100,0</b>

*Dati ed elaborazioni a cura dell'ORML*

**DISTRIBUZIONE %DEGLI ALLIEVI ALL'AVVIO  
PER CITTADINANZA (MEDIA 2001 E 2002)  
DONNE**

Principali direttive	Cittadinanza							Totale
	Italia	UE	Europa non UE	Africa del Nord	Africa Centro-sud	Asia	America	
Mercato del lavoro	94,2	0,3	1,6	1,4	0,9	0,3	1,4	100,0
Finalizzata occupazione	97,0	0,1	1,2	0,7	0,2	0,2	0,6	100,0
IFTS	99,4	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Lauree 1° livello	99,3	0,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Apprendistato	97,0	0,3	1,3	0,6	0,2	0,3	0,3	100,0
Formazione occupati	99,6	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	100,0
<b>Totale</b>	<b>96,7</b>	<b>0,2</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>0,7</b>	<b>100,0</b>

*Dati ed elaborazioni a cura dell'ORML*





**DISTRIBUZIONE %DEGLI ALLIEVI ALL'AVVIO  
PER TITOLO DI STUDIO (MEDIA 2001 E 2002)**

**UOMINI**

Principali direttive	Titolo di studio							Totale
	Senza titolo Lic.Elem.	Lic. Media	Qualif. Prof.le regionale	Altri corsi F.P.	Qualif. Ist.Prof.	Diplom a	Titolo univers.	
Mercato del lavoro	6,6	43,3	7,2	0,3	9,7	29,5	3,4	100,0
Finalizzata occupazione	1,3	10,7	5,6	0,0	4,2	62,0	16,1	100,0
IFTS	0,0	5,6	1,7	0,3	1,8	83,7	6,8	100,0
Lauree 1° livello	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	98,1	1,6	100,0
Apprendistato	4,0	59,6	8,0	0,1	1,6	26,2	0,3	100,0
Formazione occupati	2,1	26,7	3,0	0,3	4,5	49,1	14,2	100,0
<b>Totale</b>	<b>4,5</b>	<b>36,7</b>	<b>5,5</b>	<b>0,3</b>	<b>6,8</b>	<b>38,9</b>	<b>7,3</b>	<b>100,0</b>

*Dati ed elaborazioni a cura dell'ORML*

**DISTRIBUZIONE % DEGLI ALLIEVI ALL'AVVIO PER TITOLO DI STUDIO  
(MEDIA 2001 E 2002)**

**DONNE**

Principali direttive	Titolo di studio							Totale
	Senza titolo Lic.Elem.	Lic. Media	Qualif. Prof.le regionale	Altri corsi F.P.	Qualif. Ist.Prof.	Diplom a	Titolo univers.	
Mercato del lavoro	4,8	33,6	2,2	0,4	13,6	39,4	6,0	100,0
Finalizzata occupazione	0,4	10,2	4,4	0,2	2,5	65,2	17,1	100,0
IFTS	0,0	3,1	1,2	0,0	3,9	77,7	14,0	100,0
Lauree 1° livello	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	97,5	2,3	100,0
Apprendistato	1,1	41,8	4,2	0,4	2,3	49,6	0,7	100,0
Formazione occupati	1,1	18,5	2,7	0,7	4,8	57,2	14,9	100,0
<b>Totale</b>	<b>2,8</b>	<b>27,3</b>	<b>2,5</b>	<b>0,5</b>	<b>8,7</b>	<b>49,2</b>	<b>9,0</b>	<b>100,0</b>

*Dati ed elaborazioni a cura dell'ORML*

**DISTRIBUZIONE %DEGLI ALLIEVI ALL'AVVIO  
PER CONDIZIONE (MEDIA 2001 E 2002)**

**UOMINI**

Principali direttive	Titolo di studio							Totale
	Apprendista	Casa - lingua	Disoccupato	Cerca 1a occup.	Inattivo	Occu-pato	Stu-dente	
Mercato del lavoro	0,0	0,0	20,2	22,0	1,4	30,9	25,4	100,0
Finalizzata occupazione	0,0	0,0	77,0	11,5	0,1	10,1	1,2	100,0
IFTS	0,1	0,0	37,9	9,2	1,8	43,1	7,9	100,0
Lauree 1° livello	0,0	0,0	15,8	6,8	65,9	11,5	0,0	100,0
Apprendistato	97,9	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	100,0
Formazione occupati	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	99,9	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>8,2</b>	<b>0,0</b>	<b>12,2</b>	<b>11,5</b>	<b>2,1</b>	<b>53,0</b>	<b>12,9</b>	<b>100,0</b>

*Dati ed elaborazioni a cura dell'ORML*



**DISTRIBUZIONE % DEGLI ALLIEVI ALL'AVVIO  
PER CONDIZIONE (MEDIA 2001 E 2002)  
DONNE**

Principali direttive	Titolo di studio							Totale
	Appren- dista	Casa- linga	Disoc- cupato	Cerca 1a occup.	Inattivo	Occu- pato	Stu- dente	
Mercato del lavoro	0,0	0,7	36,0	14,9	0,8	21,8	25,8	100,0
Finalizzata occupazione	0,0	0,0	82,2	9,3	0,0	6,5	2,1	100,0
IFTS	0,8	0,2	39,1	16,6	0,9	31,0	11,4	100,0
Lauree 1° livello	0,0	1,6	18,0	9,0	54,0	17,4	0,0	100,0
Apprendistato	99,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	100,0
Formazione occupati	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>9,3</b>	<b>0,4</b>	<b>20,0</b>	<b>7,8</b>	<b>1,7</b>	<b>48,2</b>	<b>12,7</b>	<b>100,0</b>

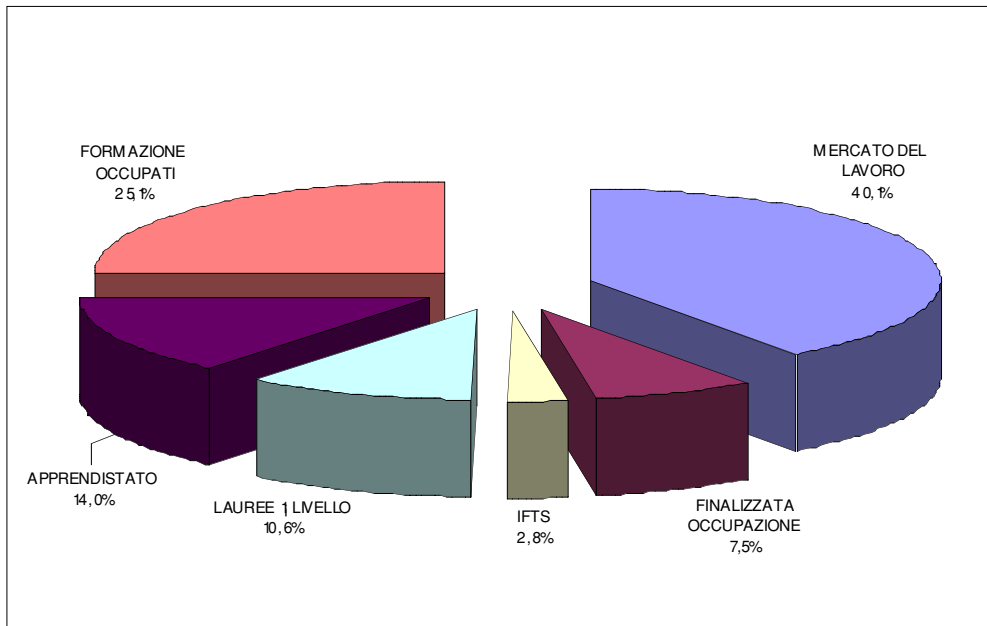
*Dati ed elaborazioni a cura dell'ORML*

### 6.3 Le risorse annualmente immesse nel sistema

**RISORSE ATTRIBUITE (media 2001-2002) PER DIRETTIVA**

Principali Direttive	Risorse economiche	
	–	%
Mercato del lavoro	86.184.897	40,1%
Finalizzata occupazione	16.011.853	7,5%
IFTS	6.000.000	2,8%
Lauree 1° livello	22.724.104	10,6%
Apprendistato	30.000.000	14,0%
Formazione occupati	53.876.784	25,1%
<b>Totale</b>	<b>214.797.637</b>	<b>100,0%</b>

*Elaborazioni IRES Piemonte su dati Regione Piemonte*

*Peso relativo delle Direttive (media 2001-2002)*

La tabella e il diagramma a torta mettono in luce come il Piemonte, anche limitando l'analisi alle sole direttive maggiormente significative, investa in attività di formazione professionale direttamente rivolte alle persone poco meno di 215 milioni di Euro l'anno (in media). Si tratta, in tutta evidenza, di una cifra molto ragguardevole anche in considerazione della tendenza ad incrementare annualmente lo stock di risorse immesse nel sistema, ben al di là dell'inflazione rilevata (è pertanto corretto parlare di aumento reale e non soltanto nominale di fondi)<sup>32</sup>.

Analizzando la distribuzione delle risorse complessivamente disponibili per Direttiva, si rileva quanto segue:

- l'ambito di intervento largamente preponderante è rappresentato dalla formazione per l'assolvimento dell'obbligo e per i percorsi post qualifica e post diploma (Mercato del Lavoro). Come evidenziato nel capitolo dedicato agli "Strumenti per la programmazione delle politiche", occorre comunque tenere presente che tale dispositivo comprende anche le iniziative formative a favore delle categorie svantaggiate e le azioni di formazione permanente;
- in seconda posizione, con un'incidenza complessivamente pari ad  $\frac{1}{3}$  delle risorse disponibili, troviamo la formazione per occupati, a conferma dell'attenzione che la Regione Piemonte dedica all'aggiornamento delle competenze di aziende e lavoratori;
- su un valore prossimo al 15% risulta il peso della formazione per apprendisti;
- minore ma significativa l'incidenza dell'alta formazione (complessivamente pari al 13,5%), mentre più limitato è il peso dei percorsi formativi per l'inserimento diretto in azienda (7,5%).

<sup>32</sup> Si tenga al riguardo presente che l'Atto di indirizzo deliberato dalla Giunta Regionale nello scorso mese di gennaio, ha posto a disposizione sulla Direttiva "Mercato del Lavoro" risorse per 109 milioni di €.





## 7. CONCLUSIONI E ASPETTI DI PROSPETTIVA

L'attuale fisionomia del sistema formativo piemontese, quale scaturisce dalla disamina delle modalità di funzionamento delle sue diverse componenti, documenta la validità del percorso che Regione e Province – con la fattiva collaborazione di operatori e parti sociali – hanno intrapreso nell'intento di ampliare il campo d'azione e migliorare l'efficacia degli interventi di formazione professionale posti sul territorio piemontese.

Accelerazione del processo di devoluzione di competenze a favore delle province, integrazione tra i due canali dell'istruzione e formazione professionale e loro connessione con il mercato del lavoro, personalizzazione dei percorsi educativi in termini tanto di pianificazione didattica quanto di modalità di fruizione e finanziamento (Voucher), rappresentano infatti significative esemplificazioni di come il sistema formativo piemontese abbia saputo evolvere verso modelli di funzionamento coerenti con il nuovo quadro di regolazione delle politiche occupazionali e, al tempo stesso, con le specificità del contesto socioeconomico locale.

Ciò nondimeno, la salvaguardia dei livelli di qualità raggiunti relativamente a molti ambiti di intervento qui presi in considerazione, impone di dare ulteriore impulso ai processi di miglioramento continuo intrapresi a partire dall'emanazione della LR 63/95.

Sulla scorta di quanto precede, si è ritenuto di chiudere il presente contributo con l'enunciazione di alcune tematiche di fondo sulle quali è verosimile che i diversi attori della formazione professionale saranno chiamati a confrontarsi nel corso dei prossimi anni.

### 7.1 *Le priorità per il medio periodo*

Gli andamenti demografici del Piemonte e la riforma del sistema di istruzione e formazione professionale delineato dalla Legge 53/03 rappresentano, in tutta evidenza, riferimenti imprescindibili ai fini dell'individuazione di linee strategiche funzionali all'ulteriore qualificazione delle politiche formative piemontesi. Tenuto conto che una seria programmazione dell'offerta formativa deve farsi carico di assicurare occasioni di arricchimento professionale e culturale a tutti i soggetti in età lavorativa, nonché di accrescere le chances occupazionali dei giovani, le priorità di medio periodo della formazione professionale piemontese sono declinabili come segue:

- invecchiamento attivo, anche attraverso la flessibilizzazione della formazione continua;
- pari dignità tra i due canali del sistema di istruzione e formazione professionale, soprattutto nell'ottica della certificazione delle competenze;
- ulteriore diversificazione della formazione superiore (compresa la 3<sup>a</sup> fascia dell'apprendistato);
- sviluppo e potenziamento della formazione permanente;
- rafforzamento delle azioni di prevenzione della dispersione formativa (rendere effettivo il diritto/dovere alla formazione);
- possibile diffusione di modalità innovative di finanziamento delle attività (Voucher).

### 7.2 *I possibili strumenti di attuazione*

Le priorità strategiche identificate possono essere perseguite nel quadro del vigente impianto normativo e programmatico. Poiché tuttavia, da un lato, l'attuale legge di disciplina della formazione professionale (LR 63/95) comincia a risentire del peso degli anni in relazione all'evoluzione del quadro di regolazione (accreditamento e soggetti attuatori, ruolo di Regione e Province, dinamiche di funzionamento del sistema nel suo complesso), dall'altro i dispositivi di attuazione delle politiche mancano di un documento di programmazione intermedio tra il POR (vigenza esennale) e le Direttive (vigenza annuale), è ragionevole presumere che gli interventi



funzionali al raggiungimento degli obiettivi specifici delineati potrebbero risultare più efficacemente attivati in presenza di differenti e/o ulteriori strumenti di governo del sistema.

Nell'ottica prospettata, due dei possibili strumenti di governo del sistema sui quali sarebbe ipotizzabile avviare e/o sviluppare un confronto con tutti gli interlocutori di riferimento sono:

- la riforma della legge 63/95;
- la messa a punto di un Piano pluriennale per la programmazione delle politiche formative.

La riprogrammazione di metà periodo del POR Ob. 3 della Regione Piemonte, processo complesso che andrà a compimento alla fine dell'estate 2004, rappresenta anch'essa un'occasione importante per indirizzare risorse a favore degli ambiti di intervento strategici identificati come obiettivi di medio periodo.

Per quanto non direttamente ascrivibile tra gli strumenti di attuazione degli obiettivi strategici di medio periodo, la costituzione e l'effettiva alimentazione di un Osservatorio sulla formazione professionale piemontese potrebbe rispondere anch'essa ad un'esigenza, da più parti avvertita, di puntuale monitoraggio della consistenza e periodica valutazione degli esiti delle politiche formative attivate nella nostra regione.

Affiancandosi ai lodevoli lavori portati innanzi dagli Osservatori provinciali e regionale sul mercato del lavoro, esso potrebbe permettere di cogliere la reale dinamica dei fenomeni e delle variabili di interesse specifico per chi programma e realizza attività di formazione professionale, nonché dei loro potenziali fruitori.



APPENDICE: IL QUADRO NORMATIVO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE  
UNA SCHEMATIZZAZIONE RIEPILOGATIVA

**Il processo di decentramento amministrativo**

<b>LEGGE 15 MARZO 1997, N. 59 (BASSANINI 1)</b> <i>“DELEGA AL GOVERNO PER IL CONFERIMENTO DI FUNZIONI E COMPITI ALLE REGIONI ED ENTI LOCALI, PER LA RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E PER LA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA”</i>	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Trasferimento di competenze dallo Stato alle Regioni	Il Governo è delegato ad emanare decreti legislativi che trasferiscano alle Regioni la competenza su tutte le materie che non necessitano di un esercizio unitario nazionale <sup>33</sup>
Trasferimento di competenze dalle Regioni agli Enti locali	Le Regioni sono tenute ad emanare una legge che trasferisca agli Enti locali tutte le funzioni che non richiedono l'esercizio unitario regionale <sup>34</sup>

<b>DECRETO LEGISLATIVO 31 MARZO 1998, N. 112</b> <i>“CONFERIMENTO DI FUNZIONI E COMPITI AMMINISTRATIVI DELLO STATO ALLE REGIONI ED AGLI ENTI LOCALI, IN ATTUAZIONE DEL CAPO I DELLA L. 15 MARZO 1997, N. 59”</i>	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Competenza delle Regioni in materia di istruzione scolastica	È delegata alle regioni la programmazione dell'offerta formativa integrata tra istruzione e formazione professionale
Competenza delle Regioni in materia di formazione professionale	Fatta eccezione per alcune limitate funzioni che permangono in capo allo Stato, le Regioni divengono titolari di tutte le competenze in materia di formazione professionale (ivi comprese la formazione formatori e gli istituti professionali)
Ruolo delle Province	Le Regioni sono invitate ad attribuire alle Province le funzioni ad essa trasferite in materia di formazione professionale

<sup>33</sup> Si tratta di una significativa estensione dei poteri legislativi attribuiti alle regioni relativamente alle materie di cui all'art. 117, comma primo, della Costituzione. I principi ispiratori del decentramento nelle materie in esame assurgeranno a rango costituzionale grazie all'emanazione della LC n. 3 del 2001, sulla quale ritorneremo nel prosieguo del paragrafo.

<sup>34</sup> A livello piemontese la legge in questione è, evidentemente, la LR 44/2000.



<b>LEGGE COSTITUZIONALE 18 OTTOBRE 2001, N. 3</b> <i>“MODIFICHE AL TITOLO V DELLA PARTE SECONDA DELLA COSTITUZIONE”</i>	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Competenze in materia di istruzione	È attribuita alla legislazione dello Stato relativamente alle norme generali, a quella concorrente tra Stato e Regioni con riguardo a tutti i rimanenti aspetti <sup>35</sup>
Competenze in materia di istruzione e formazione professionale	La potestà legislativa è interamente attribuita alle Regioni, le quali assumono dunque la responsabilità dell’offerta formativa anche degli istituti professionali

<b>LEGGE REGIONALE 26 APRILE 2000, N. 44</b> <i>“DISPOSIZIONI NORMATIVE PER L’ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 31 MARZO 1998, N. 112”</i>	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Competenze già attribuite alle Province dalla LR 63/95	<ul style="list-style-type: none"><li>• individuazione dei bisogni formativi nel proprio ambito territoriale</li><li>• formulazione di proposte e pareri obbligatori sui Programmi triennali e sulle Direttive annuali (di competenza regionale)</li><li>• approvazione dei progetti territoriali e dei Piani provinciali di politica del lavoro</li></ul>
Ulteriori competenze attribuite alle Province dalla LR 44/00	<ul style="list-style-type: none"><li>• gestione delle attività formative previste dalle direttive annuali di cui all’art. 18 della LR 63/95, fatte salve quelle inerenti la sperimentazione di azioni innovative o di rilevante interesse generale che ne rendono necessario un esercizio unitario</li><li>• istituzione delle commissioni esaminatrici e rilascio degli attestati</li><li>• competenze trasferite alla Regione relativamente agli istituti professionali</li><li>• coordinamento delle attività di orientamento all’istruzione, alla formazione e al lavoro</li></ul>

<sup>35</sup> Si rammenta che, negli ambiti a legislazione concorrente, la potestà normativa è attribuita in primis alle Regioni, lo Stato potendo intervenire solo in mancanza di una regolamentazione regionale.





## Il processo di riforma del sistema formativo

LEGGE 24 GIUGNO 1997, N. 196 (PACCHETTO TREU) “NORME IN MATERIA DI PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE”	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Riordino della formazione professionale	Promozione della flessibilità dell'offerta formativa e riconoscimento delle competenze comunque acquisite dagli individui nella loro crescita professionale <sup>36</sup>
	Integrazione tra formazione, istruzione e MdL
	Qualificazione dell'offerta formativa (aggiornamento operatori e passaggio degli enti alla logica dell'agenzia)
Rilancio dell'apprendistato	Obbligatorietà della formazione esterna, di durata media annua non inferiore a 120 ore <sup>37</sup>
	Estensione dell'ambito di applicazione a tutti i settori economici e a tutti i soggetti in fascia di età 16-24 anni
Introduzione del tirocinio formativo	Stage e tirocini formativi quali strumenti per la promozione dell'alternanza tra momenti di istruzione ed occasioni di contatto con il mondo del lavoro

LEGGE 17 MAGGIO 1999, N. 144 “MISURE IN MATERIA DI INVESTIMENTI, DELEGA AL GOVERNO PER IL RIORDINO DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E DELLA NORMATIVA CHE DISCIPLINA L'INAIL, NONCHÉ DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DEGLI ENTI PREVIDENZIALI”	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Introduzione dell'obbligo formativo a 18 anni (art. 68)	Viene istituito l'obbligo di frequenza di attività formative sino al compimento della maggiore età, assolvibile nell'istruzione scolastica, nel sistema regionale della formazione professionale, nell'esercizio dell'apprendistato, in percorsi integrati
Introduzione dell'IFTS (art. 69)	Attivazione di percorsi formativi di media durata, rivolti a soggetti – inoccupati o occupati – in possesso di qualifica o diploma, da realizzarsi in forma congiunta tra istituzioni scolastiche, università, enti di formazione professionale ed imprese

<sup>36</sup> Viene di fatto anticipato in questa sede il tema della certificazione delle competenze acquisite nei percorsi di formazione professionale, sul quale ci soffermeremo in chiusura del presente paragrafo.

<sup>37</sup> In riferimento all'apprendistato, l'art. 16 della Legge 196/97 stabilisce inoltre che la formazione esterna obbligatoria deve assicurare, durante il primo anno, l'acquisizione di conoscenze minime comuni in materia di disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, sicurezza sul lavoro



<b>ACCORDO STATO-REGIONI DEL 2 MARZO 2000</b> <i>“EDUCAZIONE DEGLI ADULTI (EdA)”</i>	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
L'EdA quale strumento di formazione permanente	Assicurare a tutti gli individui, a prescindere dalla condizione professionale e dall'età, la possibilità di rientrare in percorsi educativi formali non necessariamente finalizzati al miglioramento delle proprie competenze lavorative <sup>38</sup>
L'integrazione delle competenze <sup>39</sup>	Le iniziative formative per lo sviluppo dell'EdA devono essere proposte da una pluralità di soggetti (agenzie formative, istituzioni scolastiche, enti culturali ed universitari, reti civiche, ecc.) e realizzate da strutture denominate Centri Territoriali per l'educazione Permanente (CTP)

<b>LEGGE 28 MARZO 2003, N. 53</b> <i>“DELEGA AL GOVERNO PER LA DEFINIZIONE DELLE NORME GENERALI SULL'ISTRUZIONE E DEI LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI IN MATERIA DI ISTRUZIONE E DI FORMAZIONE PROFESSIONALE”</i>	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Il doppio canale nel secondo ciclo di istruzione e formazione professionale	Una volta terminato il primo ciclo, l'individuo ha facoltà di scegliere se proseguire il proprio percorso educativo nel sistema dei licei o nel sistema dell'istruzione e formazione professionale (fascia d'età 14-19 anni) <sup>40</sup>
Equiparazione formale dei due canali	Poiché l'individuo ha facoltà di mutare il canale prescelto durante il secondo ciclo, è indispensabile definire le condizioni di mutuo riconoscimento dei crediti acquisiti

<sup>38</sup> Contrariamente alla formazione continua che mira all'aggiornamento professionale dei lavoratori occupati, la formazione permanente è infatti orientata a garantire l'arricchimento culturale delle persone che vi prendono parte le quali, di conseguenza, partecipano di propria iniziativa ad interventi formativi in linea con i loro interessi personali in quella specifica fase della loro vita (volendo estremizzare il ragionamento, potremmo immaginare che un addetto a macchine utensili a controllo numerico si iscriva ad un corso per il perfezionamento musicale).

<sup>39</sup> L'integrazione dei percorsi formativi diviene pertanto un tratto distintivo in tutte le principali filiere della formazione professionale: obbligo formativo, formazione superiore (IFTS) e formazione continua (EdA).

<sup>40</sup> In considerazione della possibilità di anticipare di 6 mesi l'iscrizione alla scuola dell'infanzia o al primo ciclo (somma delle attuali scuole elementari e medie), il secondo ciclo del nuovo sistema di istruzione e formazione potrà cominciare a 13,5 anni e concludersi a 18,5.



<b>DECRETO MINISTERIALE 25 MAGGIO 2001, N. 166</b> <i>“ACCREDITAMENTO DELLE SEDI FORMATIVE”</i>	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Necessità di assicurare gli utenti circa la qualità del servizio formativo ricevuto	Dal 01/07/2003 potranno accedere a fondi pubblici che finanziano attività di orientamento e formazione professionale soltanto gli operatori che risulteranno accreditati dalle Regioni
Necessità di assicurare ex ante le amministrazioni circa l'affidabilità gestionale degli operatori	
Le tre tipologie di attività formative per le quali può essere ottenuto l'accREDITAMENTO	Obbligo formativo, formazione superiore, formazione continua
I criteri per l'accREDITAMENTO	Capacità gestionali e logistiche, situazione economica, competenze professionali, livelli di efficacia e di efficienza, interrelazioni con il sistema sociale e produttivo

<b>DECRETO MINISTERIALE 31 MAGGIO 2001, N. 174</b> <i>“CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE”</i>	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Necessità di certificare le competenze comunque acquisite dagli individui	Il Ministero del Lavoro, sentita la conferenza Stato/Regioni, è chiamato a definire standard minimi di competenze in riferimento a singole figure o gruppi di figure professionali
	Gli standard minimi nazionali, ulteriormente integrabili a livello regionale, saranno individuati a partire dalla descrizione delle competenze professionali richieste alla figura/e di riferimento
	Una volta individuata la mappa della competenze relative alle figure professionali richiamate, si definiscono i criteri per la loro valutazione
	Sulla base dei criteri di valutazione delle competenze, si procede all'identificazione dei valori di soglia a partire dai quali la competenza, per quella determinata figura professionale, risulta certificabile (credito formativo)
Momento della certificazione	Al termine di un percorso formativo o di un suo segmento, ovvero a seguito di esperienze lavorative o di auto formazione



## Il processo di programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE)

CONSIGLIO EUROPEO DI AMSTERDAM (16-17/06/97) E CONSIGLIO STRAORDINARIO EUROPEO DI LUSSEMBURGO (20-21/11/97) “STRATEGIA EUROPEA PER L'OCCUPAZIONE (SEO)”	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Lotta alla disoccupazione come priorità politica dell'azione comunitaria	Definizione della SEO
I quattro pilastri della lotta alla disoccupazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• Occupabilità</li><li>• Imprenditorialità</li><li>• Adattabilità</li><li>• Pari opportunità.</li></ul>
Le linee guida per la definizione delle politiche occupazionali	Ogni anno gli Stati membri sono chiamati ad esplicitare le loro strategie di applicazione delle linee guida, predisponendo un documento, denominato NAP, che individui le priorità e gli obiettivi da perseguire durante i successivi 12 mesi in riferimento ai quattro pilastri precedentemente richiamati.

REGOLAMENTO DEL CONSIGLIO D'EUROPA DEL 21 GIUGNO 1999, N. 1260 “DISPOSIZIONI GENERALI SUI FONDI STRUTTURALI”	
<i>Principi ispiratori</i>	<i>Innovazioni introdotte</i>
Ridefinizione dell'Ob. 3	L'obiettivo 3 è finalizzato all'adattamento e all'ammodernamento dei sistemi di istruzione, formazione e impiego
Ambito di applicazione dell'Ob. 3 in Italia	Regioni e Province Autonome del Centro Nord <sup>41</sup>
Strumenti di programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quadri Comunitari di Sostegno</li><li>• Programmi Operativi Regionali (POR)</li><li>• Complementi di Programmazione (CdP)</li></ul>

<sup>41</sup> È infatti lo stesso Reg. (CE) 1260/99 a stabilire che l'obiettivo 3 si applica in tutte le regioni che, avendo un PIL pro capite  $\geq 75\%$  di quello medio comunitario, non sono ammesse a beneficiare dei fondi strutturali a titolo dell'Ob. 1. Operativamente questo significa che in Italia l'Ob. 3 riguarda tutte le regioni ad esclusione di Campania, Molise, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna, rispetto alle quali il FSE assicura il proprio contributo nel quadro del QCS Ob. 1.



## **BIBLIOTECA - CENTRO DI DOCUMENTAZIONE**

Orario: dal lunedì al venerdì ore 9.30 - 12.30

Via Nizza 18 - 10125 Torino.

Tel. 011 6666441 - Fax 011 6666442

e-mail [biblioteca@ires.piemonte.it](mailto:biblioteca@ires.piemonte.it) - <http://213.254.4.222>

Il patrimonio della biblioteca è costituito da circa 30.000 volumi e da 300 periodici in corso. Tra i fondi speciali si segnalano le pubblicazioni Istat su carta e su supporto elettronico, il catalogo degli studi dell'Ires e le pubblicazioni sulla società e l'economia del Piemonte.

### **I SERVIZI DELLA BIBLIOTECA**

L'accesso alla biblioteca è libero.

Il materiale non è conservato a scaffali aperti.

È disponibile un catalogo per autori, titoli, parole chiave e soggetti.

Il prestito è consentito limitatamente al tempo necessario per effettuare fotocopia del materiale all'esterno della biblioteca nel rispetto delle vigenti norme del diritto d'autore.

È possibile consultare banche dati di libero accesso tramite internet e materiale di reference su CDROM.

La biblioteca aderisce a BESS-Biblioteca Elettronica di Scienze Sociali ed Economiche del Piemonte.

La biblioteca aderisce al progetto ESSPER.

### **UFFICIO EDITORIA**

Maria Teresa Avato, Laura Carovigno - Tel. 011 6666447-446 - Fax 011 6696012 - e-mail: [editoria@ires.piemonte.it](mailto:editoria@ires.piemonte.it)

### **ULTIMI WORKING PAPERS**

#### **MARIA CRISTINA MIGLIORE, LUCIANO ABBURRÀ, GIUSEPPE GESANO, FRANK HEINS**

##### **Scenari demografici e alternative economiche.**

*La popolazione piemontese d'origine italiana e straniera fra 2000 e 2050*

Torino: IRES, 2002, "Working Paper" n. 165

#### **RENATO COGNO, MASSIMILIANO TANCIONI**

##### **Un modello di previsione della spesa locale per l'assistenza**

Torino: IRES, 2002, "Contributo di Ricerca" n. 166

#### **RENATO COGNO**

##### **Differenze regionali nella finanza comunale degli anni '90**

Torino: IRES, 2003, "Contributo di Ricerca" n. 167

#### **RENATO COGNO**

##### **Le politiche di welfare nelle regioni**

Torino: IRES, 2003, "Contributo di Ricerca" n. 168

#### **OSSERVATORIO SULL'IMMIGRAZIONE IN PIEMONTE**

##### **I lavoratori dipendenti stranieri in Piemonte nei dati INPS**

Torino: IRES, 2003, "Contributo di Ricerca" n. 169

#### **ENRICO ALLASINO, MARINELLA BELLUATI, SIMONE LANDINI**

##### **Tra partecipazione, protesta e antipolitica: i comitati spontanei di Torino**

Torino: IRES, 2003, "Contributo di Ricerca" n. 170

#### **RENATO COGNO, CRISTINA BARGERÒ**

##### **Il decentramento e riassetto del trasporto pubblico: l'esperienza piemontese**

Torino: IRES, 2003, "Contributo di Ricerca" n. 171

#### **SUSANNA TERRACINA**

##### **Dimensioni e indicatori sociali dello sviluppo.**

##### **Studio per la costruzione di un sistema di indicatori sociali per il Piemonte**

Rapporto di ricerca della borsa di studio IRES Piemonte anno 2001-2002

Torino: IRES, 2003, "Contributo di Ricerca" n. 172

#### **LUCIANO ABBURRÀ, CRISTINA BARETTINI**

##### **Migliorare l'istruzione con la scuola e con il lavoro**

##### **Esperienze nel segno dell'alternanza negli Stati Uniti d'America**

Torino: IRES, 2003, "Contributo di Ricerca" n. 173

#### **VITTORIO FERRERO, SANTINO PIAZZA**

##### **Regionalizzazione del modulo Sanità: prima esperienza**

Torino: IRES, 2003, "Contributo di Ricerca" n. 174