

CITTÀCIOFS-FP

1 | 2019

Trimestrale informativo dell'Associazione CIOFS-FP
Iscrizione al Tribunale di Roma n. 301/2001 del 21.06.01. Diffusione gratuita - Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46), art. 1, comma 2, DCB Roma



in questo numero:

EDITORIALE

In prospettiva del
Seminario di Formazione
Europea

LA REDAZIONE

IN PRIMO PIANO

Verso la filiera verticale della
Istruzione e Formazione
Professionale: una proposta

GIULIO M. SALERNO

IN PRIMO PIANO

Formazione professionale
e "Reddito di cittadinanza"

PIER ANTONIO VARESI

ESSERE CFP

Progetto GERLA Academy e
Laboratori in Impresa

ENGIM PIEMONTE, ARTIGIANELLI

IN PRIMO PIANO

2 focus

Verso la filiera verticale della Istruzione e Formazione Professionale: una proposta

Giulio M. Salerno

6 l'approfondimento

Formazione professionale e "Reddito di cittadinanza"

Pier Antonio Varesi

10 focus

Il lavoro di manutenzione e aggiornamento del repertorio di lefp. La proposta delle Regioni

di **C. Bettoni, M. Friscanco, R. Vicini**

INIZIATIVE IN VIOLA

12 l'intervista

Parlare la lingua della diversità e inclusione

M. Petrelli, L. Valente

ESSERE CFP

14 l'esperienza di...

Eccellenze della formazione ed ecosistemi per l'apprendimento: il posizionamento del CIOFS-FP

Franco Chiaramonte

16 l'esperienza di...

Progetto GERLA Academy e Laboratori in Impresa

a cura di **Engim Piemonte, Artigianelli**

In prospettiva del Seminario di Formazione Europea

I primi due numeri della rivista di quest'anno propongono come obiettivo di fondo l'avvicinamento ai temi che verranno trattati nella prossima edizione, la XXXI, del *Seminario di Formazione Europea*.

L'esigenza avvertita dalla Formazione Professionale, di studiare e sperimentare un approccio formativo/didattico specifico, data ormai da più di un ventennio. Ci siamo resi conto da tempo che è richiesto un fondamento pedagogico agganciato ad una lettura epistemologica dell'apprendimento che consenta di affrontare la reciprocità Sapere-Fare, Fare-Sapere. Spesso è stata richiamata, nel contesto della Formazione Professionale, l'esigenza di superare il disciplinarismo scolastico pur riconoscendo gli immensi meriti accumulati dal sistema Scuola. L'approccio disciplinare, in una scuola per tutti, non rende giustizia a *tutte le intelligenze*, lo abbiamo richiamato più volte. L'approccio apprenditivo di una considerevole parte dei nostri ragazzi, in zone particolari della nostra penisola, non passa, non riesce a passare per questa strada, per diversi motivi, diverse situazioni e condizioni sociali, non ultima quella dei contesti linguistici e simbolici in cui i ragazzi vivono, che una scuola per tutti non dovrebbe discriminare. Allora ci chiediamo, sono i ragazzi che devono comunque adattarsi ad un sistema dato, o è il sistema, o i sistemi, di istruzione e formazione che devono offrire una diversità di approcci all'apprendimento del Sapere e del Fare, posta la chiarezza degli obiettivi?

E dunque è soprattutto una esigenza nella educazione ed in particolare nella formazione, sostenere il sapere col fare e il fare con il sapere, non prima e poi, ma lavorando su un reticolo sinergico. Un apprendimento passa attraverso la memoria, ma non solo, passa attraverso la logica di ogni modalità di pensiero, dimensione culturale, ambientale, di ogni Saper Fare... Per molti ragazzi sperimentare rende agevole il sapere, *ad ogni livello*; rende attiva la mente per la verifica e il progresso di ogni ipotesi di lavoro, di ogni validazione dell'operato.

Tuttavia, non sempre l'offerta formativa nelle diverse Regioni, ha reso possibile un impegno concreto in questa direzione: le discipline e la conseguente impostazione degli orari, simili a quelli della scuola, sono state condizionanti, nonostante l'impegno profuso per la formazione costante di tutti gli operatori. La capacità organizzativa dei CFP ha consentito di collocare il Centro nel contesto territoriale, facendo sì che il territorio stesso fosse, in un certo senso, aula.

La sperimentazione Duale ha portato a questo approccio una maggiore attenzione, attraverso l'esigenza sempre più pressante del dialogo e della interazione con le imprese e con le organizzazioni territoriali.

Occorre *continuare a lavorare per completare* una articolazione sistemica e inclusiva dell'intera infrastruttura formativa.

In questa linea, la proposta di sperimentazione suggerita dagli Enti FORMA, che sarà presentata al Seminario Europa, passa attraverso alcuni punti di progetto quali:

- *la prosecuzione dell'impegno e del rafforzamento del Duale sviluppando l'apprendistato del 2° livello (anche nell'offerta IFTS), in stretta collaborazione con le parti datoriali;*
- *l'urgenza di far fronte alla domanda pressante di qualifiche/specializzazioni non disponibili sul mercato dell'offerta;*
- *la proposta di una sperimentazione per la terziarizzazione dell'IeFP attraverso il passaggio diretto dal 4° anno IeFP a specifici percorsi ITS;*
- *la previsione di una semplificazione organizzativa degli ITS, agevolandone la realizzazione e la diffusione;*
- *il ripristino dell'offerta regionale IeFP, anche in Duale, dove assente, e incrementandola dove necessario. Questo consentirebbe, anche utilizzando l'interazione con IFTS, di aggredire lo stock dei NEET con soluzioni di accesso personalizzato.*

Il seminario è dunque proposto su una linea di coinvolgimento sistemico delle Istituzioni, Organizzazioni, Servizi, ... per un progetto sperimentale in vista della stabilizzazione della filiera professionalizzante nel nostro Paese.

L'analisi che Giulio Salerno presenta, nell'articolo *Verso la filiera verticale della Istruzione e Formazione Professionale: una proposta*, a pag. 2, verifica la possibilità sperimentale della proposta stessa e ne analizza alcune realizzazioni in atto. L'articolo di C. Bettoni, M. Frisano, R. Vicini: *Il lavoro di manutenzione e aggiornamento del Repertorio della IeFP. La proposta delle Regioni*, a pag. 10, pone l'attenzione sulla evoluzione costante delle qualifiche e delle specializzazioni richieste dal mercato del lavoro con il conseguente impegno del monitoraggio ravvicinato. In questo numero abbiamo voluto affidare a Pier Antonio Varesi una lettura del Reddito di Cittadinanza in rapporto alla Formazione Professionale. Il suo articolo a pag. 6, costituisce pertanto un contributo significativo in questa direzione.

Ci auguriamo che il Seminario Europa possa offrire una serie di apporti significativi per il miglioramento della filiera professionalizzante e del sistema chiamato a sostenerla.

Verso la filiera verticale della Istruzione e Formazione Professionale: una proposta



Uno dei problemi cruciali dell'istruzione e formazione professionale è la razionalizzazione e la stabilizzazione del percorso formativo in senso verticale. Fino a che punto, infatti, può essere sostenibile l'attuale frazionamento che sinora è stato attuato attraverso i complessi incroci e i reciproci "raccordi" tra istituzioni, organismi, soggetti ed ordinamenti differenziati? A ben vedere, come è ormai unanimemente riconosciuto, non pochi sono gli aspetti critici dell'attuale situazione.

Soprattutto, ne soffre la continuità del percorso educativo e formativo, che solo con notevoli difficoltà e con qualche fortuna può svolgersi secondo una filiera professionalizzante unitaria e coerente. Soprattutto, manca una prospettiva sufficientemente chiara sia per chi desidera avvalersi della IeFP con una qualche certezza sugli esiti formativi di livello più elevato, sia per chi intende erogare questi percorsi educativi assicurando agli allievi indispensabile stabilità e continuità in senso verticale. Ciò costituisce un nodo ancora problematico per le istituzioni pubbliche che – a vario titolo, in via esclusiva o concorrente con altre – sono competenti per la disciplina e l'organizzazione delle singole e corrispondenti "frazioni" del percorso stesso. Ne soffrono anche le esigenze del mondo del lavoro e delle professioni che chiedono competenze, abilità e conoscenze di livello qualificato acquisite in modo più organico e sistematico. Tanto più che la limitatezza delle risorse disponibili rende evidente la necessità di un loro impiego razionale ed efficiente.

In sostanza, la continuità verticale dell'istruzione e formazione professionale con particolare riferimento al livello terziario, appare ora possibile soltanto quando si verificano nello stesso tempo

contingenze favorevoli e per così dire "eccezionali". La continuità verticale, infatti, è concretamente praticabile soltanto in alcune limitate porzioni del territorio nazionale, per circoscritti indirizzi casualmente - e talora piuttosto discrezionalmente - collegati ad alcune figure o profili professionali, per un numero assai piccolo di destinatari, e in determinati periodi di tempo. Spesso si tratta di un "fortuito" incrocio di circostanze che anche nello stesso ambito territoriale possono successivamente non riproporsi. Sicché, ad esempio, non è escluso che se un fratello o una sorella più giovane volesse intraprendere lo stesso percorso già seguito da un suo familiare, potrebbe trovare improvvisamente la strada sbarrata. E questo si riflette negativamente anche sulla IeFP cosiddetta iniziale. Infatti, è evidente che tanto meno i possibili esiti conclusivi del percorso della IeFP sono comprensibili per i giovani e per i genitori, cioè per coloro che hanno il primario diritto-dovere di indirizzare i figli nel cammino della vita, tanto meno risulta preferito lo stesso inserimento in questo specifico ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione. Al termine della scuola secondaria di primo grado, insomma, la scelta tende forzatamente ad indirizzarsi verso altri percorsi, anche perché non sono del tutto chiari gli

Rispondere al legislatore, far fronte all'esigenza di monitoraggio dell'apprendimento NEL sistema scolastico nazionale, dare conto al contribuente, rendere efficiente e affidabile la raccolta dei dati per renderli disponibili e utilizzabili anche nell'immediato ..., sono alcuni obiettivi del complesso e titanico lavoro condotto dall'équipe INVALSI nella rilevazione di questa primavera 2019. Il rapporto è stato presentato il 10 luglio scorso sulla base dell'enorme quantità di dati raccolti. Il sondaggio ha analizzato i livelli di conoscenza degli studenti delle nostre scuole in rapporto alla lingua italiana, alla matematica e all'inglese: ascolto Listening e lettura Reading.

La novità di quest'anno riguarda la somministrazione delle prove e gli esiti del grado 13, della maturità, ultimo anno della scuola secondaria di secondo grado. Le prove sono state sostenute dagli studenti pochi mesi prima dell'esame di maturità, in continuità con l'innovazione introdotta lo scorso anno per l'esame conclusivo del ciclo secondario di primo grado, terza media.

Le prove sono state sostenute al computer, ormai di norma in questi ultimi due anni. Questo è stato possibile poiché l'INVALSI ha potuto disporre di un considerevole numero di prove e di item equivalenti che hanno consentito di sottoporre ciascun alunno a prove diverse ed in tempi diversi.

Sia per gli alunni del grado 8, secondaria di primo grado, sia per gli alunni del grado 13, secondaria di secondo grado, la certificazione conseguente al risultato delle prove, rappresenta una misura di equità, poiché certifica per tutti gli studenti il livello a cui si pone la loro prestazione. Una certificazione dunque in positivo, il livello raggiunto, per quanto potrebbe non essere sufficiente al raggiungimento del grado previsto.

In particolare per quest'anno l'adesione alle prove per gli alunni del grado 13, non ha costituito prerequisito per l'esame finale. L'adesione è stata dunque libera e la partecipazione è stata molto alta, il 96,4%. Inoltre in modo complementare l'INVALSI, in accordo con il MIUR, restituirà direttamente a questi giovani adulti i risultati delle loro prove, a cui potranno accedere con un codice personale che è stato loro assegnato quando hanno dovuto sostenere le prove. La presidente Anna Maria Ajello sottolinea inoltre la responsabilità rilevata nei confronti degli studenti dall'utilizzo di questa formula ed anche la probabilità che la modalità di realizzazione al computer abbia fatto da incentivo alla partecipazione, (...) e prosegue affermando che – in ogni caso non è solo questo il ruolo che le prove CBT (Computer Based Test) rivestono, perché sono diversi i fattori che entrano in gioco e che gettano luce sulla articolata concezione di valutazione. Potrebbe essere utile per la Formazione Professionale, IeFP, disporre di un estratto riguardante il settore.

L'INVALSI, nel relazionare sul lavoro svolto in quest'anno nelle scuole, ha riscontrato un atteggiamento collaborativo e accogliente da parte delle scuole nei confronti dell'impegno. Un alleggerimento del lavoro di raccolta da parte delle scuole giustificherebbe. Si può anche ipotizzare che l'elaborazione del concetto di equità e del messaggio che porta, abbia contribuito a rendere più accessibile e più accolto il compito dell'INVALSI nel contesto delle scuole e delle aule. Più equo il dato, meno percepito come lettura dell'operato delle singole scuole.

esiti conclusivi dell'istruzione e formazione professionale.

La proposta in sintesi

Ciò considerato, si potrebbe proporre di assicurare un collegamento più immediato tra la IeFP cd. "iniziale" e gli ITS, quelle istituzioni che, per quanto ancora in misura piuttosto circoscritta, stanno opportunamente svolgendo i compiti loro assegnati nella formazione professionalizzante di livello terziario. Tale collegamento potrebbe avvenire consentendo, su base convenzionale tra i Centri di formazione professionale e gli ITS disponibili a stringere un rapporto di proficua collaborazione in relazione a figure e profili di comune interesse, l'accesso a **percorsi sperimentali di formazione terziaria erogati dagli ITS a seguito del conseguimento di un coerente diploma professionale della IeFP**. Tali percorsi dovrebbero essere caratterizzati dalla **peculiare impronta metodologica che connota l'istruzione professionalizzante a partire dalla IeFP** iniziale (e che è stata di recente rafforzata con l'introduzione del cosiddetto

sistema "duale"), dallo **stretto collegamento con il mondo delle imprese**, in modo da rispondere con flessibilità alle specifiche esigenze di lavoro qualificato che scaturiscono dai territori di riferimento, e dalla capacità di **assicurare con particolare efficacia il completamento della filiera formativa professionale sino al livello terziario**.

Dunque, con la presente proposta non si intendono alterare gli ordinari canali di accesso agli ITS, né le tipologie di percorsi ivi attualmente attivati (così come disciplinati dall'art. 1, comma 46, l. n. 107/2015, e il successivo accordo Stato-Regioni del 20 gennaio 2016), né si intende mutare l'attuale configurazione degli IFTS (secondo le linee guida dettate con il DPCM 25 gennaio 2008). Diversamente, in via sperimentale e là dove consentito dalle specifiche disponibilità e dalle oggettive condizioni di contesto e anche considerando le specifiche richieste di professionalità qualificate provenienti dal mondo delle imprese e del lavoro ivi presenti, si intende proporre un'ulteriore ed innovativa modalità di collegamento diretto tra CPF e ITS. Ed esattamente tra quelle istituzioni dell'istruzione professionalizzante che si presentano come più



strettamente e preventivamente “vicine” mediante i rispettivi e corrispondenti percorsi di istruzione professionalizzanti. Pertanto, gli stessi CFP e ITS coinvolti nell’iniziativa qui suggerita dovrebbero reciprocamente impegnarsi ad erogare con la necessaria stabilità e continuità per un sufficiente periodo di tempo e mediante apposite modalità di indispensabile coordinamento degli impianti metodologici e degli esiti formativi.

Con la diretta interrelazione tra il diploma professionale e l’accesso ai qui proposti percorsi sperimentali dell’Istruzione Tecnica Superiore sarebbe possibile favorire la più rapida occupazione dei giovani nello svolgimento di attività lavorative che richiedono conoscenze, competenze ed abilità particolarmente qualificate. Tuttavia, è evidente che la presenza di tale abbreviazione da ammettersi in via sperimentale richiederebbe particolari accorgimenti ed attenzioni qualora si giungesse all’introduzione di nuove formule nel rapporto tra l’istruzione tecnica superiore e l’istruzione universitaria (ad esempio, se si ipotizzassero diplomi universitari conseguenti al biennio dell’ITS e ad un successivo periodo di studi nell’Università).

Le modalità di attivazione dei percorsi sperimentali di ITS: “legislativa” e “non legislativa”

Tenuto conto dell’intreccio della presente ripartizione delle competenze statali e regionali in materia di istruzione e formazione, una tale sperimentazione non solo dovrebbe svolgersi nell’ambito della programmazione regionale del rispettivo sistema di IeFP, ma richiederebbe anche l’intervento delle istituzioni di livello statale

che attualmente sono direttamente competenti nella materia della formazione terziaria.

Per attivare la modalità sperimentale qui proposta, si potrebbe certo ricorrere allo strumento legislativo, oppure si potrebbe ipotizzare anche una modalità “non legislativa”. Infatti, si potrebbe fare riferimento all’art. 52, comma 2, del d.l. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazioni dalla legge n.35/2012, ove si prevede quanto segue: “2. Con decreto del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell’economia e delle finanze, adottato d’intesa con la Conferenza unificata ai sensi dell’articolo 9 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite *linee guida per: a) realizzare un’offerta coordinata di percorsi degli istituti tecnici superiori (ITS) in ambito nazionale, in modo da valorizzare la collaborazione multiregionale e facilitare l’integrazione delle risorse disponibili*”. Ed in particolare, proprio in sede di intesa in Conferenza andrebbero specificati i requisiti necessari per consentire l’accesso diretto agli ITS a seguito del conseguimento del diploma professionale. Tali requisiti, soprattutto dal punto di vista degli standard formativi, dovrebbero essere opportunamente precisati in modo da consentire l’effettivo inserimento dei diplomati professionali sulla base dell’attività formativa svolta dai CFP in reciproco coordinamento con gli ITS. A livello regionale, poi, andrebbe attribuita la competenza della programmazione dell’accesso sperimentale – anche con riferimento alle figure e ai profili professionali coinvolti nella presente iniziativa – tenuto conto pure delle indicazioni provenienti dai soggetti economici ed imprenditoriali presenti nelle rispettive realtà territoriali.

Alla Regione, poi, spetterebbe anche valutare se e come estendere l'accesso diretto anche ai diplomati professionali provenienti dai percorsi di IeFP erogati in sussidiarietà dagli Istituti professionali. L'attivazione della sperimentazione qui proposta sarebbe, a ben riflettere, coerente - ed anzi per molti versi analoga e parallela - con quell'esteso procedimento di sperimentazione che è già in corso con i cosiddetti licei quadriennali, al termine dei quali, come noto, è consentito l'accesso all'istruzione terziaria, ossia sia a quella universitaria che agli stessi ITS. E ciò è avvenuto senza modificare la disciplina legislativa, ma soltanto sulla base del D.M. n. 567 del 3 agosto 2017, che è stato adottato "ai fini della piena attuazione dell'autonomia scolastica e dell'autonomia di scuola di cui all'art. 1, comma 3, della legge 13 luglio 2015, n. 107". Va poi ricordato che anche le scuole italiane (statali e paritarie) all'estero che offrono percorsi di istruzione secondaria (anche di istruzione professionale) da lungo tempo offrono percorsi quadriennali, e ciò in base al decreto interministeriale (MIUR e Ministero Affari Esteri) del 4 agosto 2010 (adottato sulla base di quanto allora consentito dall'art. 629 della l. n. 297/1994, e poi sostituito dall'adesso vigente art. 4, comma 2, della l. n. 64/2017, che mantiene ferma tale possibilità di deroga rispetto agli ordinamenti didattici adottati in sede nazionale).

L'affiancamento delle due sperimentazioni, tra l'altro, potrebbe anche finire per indirizzare in modo omogeneo il futuro assetto del nostro sistema nazionale di istruzione e formativo, e per di più secondo tempistiche coerenti con quelle diffuse all'estero e in Paesi a noi comparabili. In sostanza, l'accesso anticipato alla formazione terziaria, dunque, se è ormai largamente ammesso in via sperimentale nei riguardi dei percorsi universitari, potrebbe essere parimenti ammesso in via sperimentale anche per i percorsi dell'Istruzione Tecnica Superiore.

Tutto ciò riguarda le Regioni ad autonomia ordinaria, mentre, per quanto concerne le Regioni (e le Province) ad autonomia speciale, occorre tenere della particolare competenza loro spettante in base ai rispettivi statuti in materia di formazione professionale, e dunque della rispettiva e peculiare possibilità di operare in deroga alla normativa vigente a livello nazionale anche in relazione alle modalità e alle condizioni di accesso all'Istruzione Tecnica Superiore. Per quanto concerne l'aspetto finanziario, poi, si potrebbe seguire l'esempio dei percorsi innovativi "industria 4.0 (che sono stati realizzati mediante l'incremento dell'offerta formativa degli ITS), mediante la destinazione di apposite risorse per lo sviluppo dei percorsi sperimentali qui suggeriti (vedi l'Accordo Stato-Regioni del 10 maggio 2018).

Prospettive

All'esito della sperimentazione qui proposta, che dovrebbe essere svolta coinvolgendo l'intero territorio nazionale per un congruo periodo di tempo (almeno quinquennale), sarebbe possibile verificare se ed in quale modo procedere, mediante opportuni interventi legislativi, alla stabilizzazione di questa modalità di diretta connessione tra la IeFP iniziale e l'Istruzione Tecnica Superiore, e, conseguentemente, se sia opportuno mantenere ovvero ripensare anche la posizione e la funzione degli IFTS, soprattutto in relazione del raccordo della IeFP con il sistema dell'istruzione universitaria.

In definitiva, i soggetti e le istituzioni che si renderebbero volontariamente disponibili per la sperimentazione, non perderebbero in alcun modo la propria identità né vedrebbero condizionate le rispettive peculiarità didattico-organizzative, ma, anche con il sostegno delle forze economiche ed imprenditoriali dei territori di riferimento, potrebbero intraprendere una nuova modalità di reciproca e diretta interconnessione che potrebbe dimostrarsi in concreto più utile ed efficiente per entrambi i versanti, e soprattutto sempre più al servizio della rispettiva comunità e soprattutto dei nostri giovani.



Formazione professionale e “Reddito di cittadinanza”



Nella legge sul “Reddito di cittadinanza” (d.l. n. 4/2019 convertito dalla l. n. 26/2019) sono rinvenibili molte norme che prefigurano un importante ruolo della formazione professionale al fine di migliorare le condizioni non solo economiche ma anche sociali ed occupazionali dei beneficiari del “Reddito”. Il presente contributo intende offrire, in primo luogo, un’agile rassegna delle disposizioni, sparse nella legge sopracitata, che interessano gli operatori del sistema di formazione professionale. Pur nei limiti di un breve articolo, saranno svolte anche considerazioni relative alla capacità di queste norme di produrre gli effetti desiderati.

Prima di affrontare la parte dedicata alla formazione professionale quale strumento di politica attiva del lavoro, è opportuno segnalare che anche le misure di inclusione sociale collegate al RDC (in larga parte riprese dalla disciplina del Reddito di inclusione) chiamano in causa la formazione professionale; mi riferisco in particolare al fatto che il “Patto per l’inclusione sociale” prevede anche il coinvolgimento attivo dei minorenni appartenenti al nucleo familiare per la parte del progetto a loro rivolto, con conseguente obbligo dei beneficiari del RDC di farli partecipare alle attività scolastiche e formative che costituiscono i livelli essenziali del nostro sistema educativo (assolvimento dell’obbligo scolastico ed espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione).

La formazione professionale quale strumento di promozione al lavoro dei beneficiari del “Reddito di cittadinanza”.

La parte della legge n. 26/2019 dedicata alla promozione al lavoro dei beneficiari del RDC (artt. 4-9) si sviluppa seguendo un

impianto normativo già noto, basato sull’offerta di servizi per l’impiego nonché su incentivi alla assunzioni e su sostegni all’avvio di attività di lavoro autonomo o di impresa individuale, il tutto accompagnato da specifiche regole di condizionalità. Nell’insieme, ad una prima lettura, l’esito non appare molto dissimile da quanto la legislazione vigente prevede per altre forme di sostegno al reddito (si pensi a coloro che beneficiano della Cassa Integrazione o di indennità di disoccupazione - Naspi e Discoll).

Va però richiamata l’attenzione sul fatto che, mentre il riconoscimento del sostegno al reddito ha una regolazione compiuta ed è già nel pieno della sua operatività, la parte sull’inserimento al lavoro è in punti importanti rinviata a provvedimenti amministrativi ancora da assumere (la regolazione del Patto di lavoro, le modalità di raccordo con i servizi sociali, le modalità operative e l’ammontare dell’assegno di ricollocazione, l’avvio della piattaforma informatica, ecc.). Quindi, su questo secondo fronte il quadro è meno definito; ricorda un cantiere destinato alla costruzione di un edificio di cui, al momento,

si conosce il disegno mentre le opere sono ancora in fase di prima e progressiva implementazione.

In questo contesto, ancora non puntualmente definito, possono però rinvenirsi disposizioni interessanti per chi si occupa di formazione professionale. Mi riferisco, in primo luogo, all'**Assegno di ricollocazione** (AdR) ed al **Patto di formazione**.

È da segnalare, inoltre che i beneficiari del RDC stanno frequentando attività di formazione.

• **L'Assegno di ricollocazione (art. 9 d. l. n. 4/2019 convertito dalla legge n. 26/2019).**

Sulla base della normativa previgente (art. 23 del d. lgs. n. 150/2015, art. 6, c. 4, d. lgs. n. 147/2017 ed art. 24 bis del d. lgs. n. 148/2015) l'Assegno di ricollocazione sembrava destinato a divenire "lo strumento" di politica attiva del lavoro offerto a tutti i cittadini in difficoltà occupazionale o economica beneficiari di sostegno al reddito; ora la legge n. 26/2019 modifica significativamente l'ambito di applicazione dell'istituto. D'ora in avanti l'ADR sarà riservato ai percettori del RDC (ed

ai lavoratori collocati in CIGS) e non sarà più utilizzabile dai lavoratori disoccupati beneficiari di NASPI.

Quindi tutti i beneficiari del RDC riceveranno dall'ANPAL l'assegno ed entro 30 giorni dovranno scegliere il soggetto erogatore del servizio di assistenza intensiva all'inserimento/reinserimento al lavoro.

Come è noto, l'AdR si sostanzia in un voucher finalizzato all'acquisto di servizi di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro. L'importo dell'assegno è graduato in funzione del profilo di occupabilità del lavoratore (quanto più rilevante la debolezza occupazionale del lavoratore, tanto più consistente il valore del voucher). **Inoltre, il beneficiario è chiamato a scegliere il soggetto da cui acquistare i servizi, rivolgendosi, indifferentemente, ad una Centro per l'impiego oppure ad una soggetto accreditato ai servizi per il lavoro.**

Il servizio ha una durata di sei mesi prorogabile di ulteriori sei mesi. La sua attivazione provoca la sospensione del patto di servizio/patto per il lavoro; cambiano dunque anche gli





obblighi del lavoratore che è tenuto a rispettare gli impegni previsti dal programma di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro definito col tutor messogli a disposizione dal Centro per l'impiego o dal soggetto accreditato.

In questa sede preme richiamare l'attenzione sul fatto che tra i servizi che possono rientrare nel programma ed acquistabili dal lavoratore mediante il voucher sono ricompresi anche “percorsi di riqualificazione professionale mirati a sbocchi occupazionali esistenti nell'area” (art. 9, c. 3, lett. b). Il legislatore appare dunque consapevole del fondamentale ruolo che la formazione professionale può svolgere per supportare efficacemente l'inserimento/reinserimento al lavoro del beneficiario del RDC.

Dopo aver illustrato i punti salienti della disciplina dell'ADR va però segnalato che mancano ancora elementi importanti di regolazione di questo istituto: infatti la definizione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno è rinviata ad una Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Anpal (Delibera che al momento non è stata ancora assunta). Sul punto una questione va posta in luce: se si vuole scongiurare la ripetizione della fallimentare esperienza del 2017, occorre riequilibrare il rapporto tra remunerazione dei servizi a processo e remunerazione dei servizi a risultato. In specie quando parliamo di servizi di formazione professionale (cioè dei servizi che presentano i costi più elevati), lo Stato non può accollare al soggetto accreditato, adottando la tecnica della “remunerazione a risultato”, il rischio dell'eventuale mancata ricollocazione del lavoratore. La remunerazione del costo

della formazione non può che essere in misura significativa remunerazione a processo, cioè idonea a coprire una quota accettabile dei costi effettivi di erogazione del servizio. Diversamente i soggetti accreditati saranno disponibili a prendere in carico solo i lavoratori con alte probabilità di ricollocazione, a tutto danno dei più deboli.

• **Il Patto di formazione (art. 8, c. 2, d. l. n. 4/2019 convertito dalla l. n. 26/2019).**

Gli Enti di formazione accreditati (o i Fondi interprofessionali per la formazione continua) possono stipulare presso i Centri per l'impiego (e presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ove ciò sia previsto da leggi regionali) un Patto di formazione con il quale garantiscono un percorso formativo o di riqualificazione professionale sulla base di indirizzi definiti in sede di Conferenza Stato-Regioni.

La remunerazione è esclusivamente a risultato. Se, a eseguito del percorso formativo, il lavoratore ottiene un'assunzione a tempo pieno ed a tempo indeterminato con mansioni coerenti con il profilo formativo acquisito, al datore di lavoro spetta uno sgravio contributivo pari alla metà dell'importo del RDC per un periodo pari alla differenza tra 18 mesi e le mensilità già godute.

La restante metà dell'importo mensile (per un massimo di 390 euro mensili) e per un periodo non inferiore a 6 mensilità è riconosciuta all'Ente di formazione, sotto forma di sgravio contributivo.

Per rendere più comprensibile il significato della norma può essere utile un esempio. Nel caso in cui il beneficiario percepisca 600 euro mensili ed abbia già goduto per 6 mesi del RDC, l'eventuale ricollocazione con contratto di lavoro a tempo pieno ed a tempo indeterminato porterà i seguenti vantaggi:

- incentivi destinati al datore di lavoro: 12 mensilità residue per 300 euro = 3.600 euro;
- incentivi destinati all'Ente di formazione: sgravio contributivo pari a 3.600 euro.

Consapevole della difficoltà economiche che incontrano gli Enti di formazione nel realizzare i percorsi formativi sopra indicati (come si è visto le risorse destinate agli Enti di formazione ap-

paiono, infatti, esigue e certamente insufficienti a coprire i costi di percorsi formativi che abbiano un minimo di consistenza), il legislatore consente ai Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di stipulare il Patto di formazione e, quindi, di impegnare una quota delle risorse a loro disposizione per il finanziamento di percorsi formativi rivolti ai beneficiari del RDC. Ciò potrebbe produrre due effetti positivi: in primo luogo consentirebbe l'organizzazione di percorsi formativi sufficientemente robusti (per durata e qualità) in quanto l'Ente di formazione potrebbe far fronte ai maggiori costi sommando il beneficio derivante dallo sgravio contributivo con il sostegno finanziario del Fondo interprofessionale; inoltre, in forza del legame che unisce i Fondi alle parti sociali, offrirebbe l'opportunità di predisporre percorsi formativi con maggiori probabilità di esito occupazionale favorevole.

Conclusioni

Il legislatore affida il successo occupazionale della legge ai servizi per l'impiego, nel cui ambito riserva un posto di rilievo alla formazione professionale, ed agli incentivi economici.

Sembra dunque esservi consapevolezza della necessità di colmare il divario di competenze dei lavoratori rispetto a quelle ricercate dall'azienda. A maggior ragione a fronte dei beneficiari del RDC che, in parte significativa, non paiono portatori di esperienze di lavoro e di competenze che li rendono appetibili. Su questo versante diventa però fondamentale, come si è detto, assicurare un'adeguata remunerazione al soggetto accreditato che prende in carico il lavoratore nell'assegno di ricollocazione o all'ente di formazione che prende in carico il lavoratore nel Patto di formazione.

Non va inoltre dimenticato che la ricollocazione necessita di uno stretto raccordo tra le imprese (che esprimono il fabbisogno di competenze) e gli operatori del sistema di formazione professionale. Per superare le difficoltà ad intercettare la domanda di lavoro espressa dalle imprese, gli Enti di formazione professionale devono dispiegare costanti e costose attività di collegamento. Sarebbe dunque buona cosa riconoscere anche i costi relativi a questi servizi.

Il lavoro di manutenzione e aggiornamento del repertorio di IeFP. La proposta delle Regioni



Quanto tempo è passato! Era il lontano 2003. La Legge Moratti di riforma della Scuola muove i primi passi. Noi iniziamo a occuparci della definizione di figure e standard del sistema di IeFP, avviando un partenariato istituzionale, nazionale/regionale. Rileggendo l'Accordo quadro del 2003 e l'Accordo in CSR del 2004, si percepisce ancora che quello fu un laboratorio di sperimentazione effettiva: individuare le figure nazionali e i relativi standard, a partire dalle competenze di base, è stata un'innovazione importante.

Qualche anno dopo, era il 2005, per l'IeFP si concretizza un passaggio centrale: il D.lgs. n. 226 mette a regime il sistema definendo i livelli essenziali dei percorsi per realizzare il diritto-dovere: la IeFP è parte del sistema educativo nazionale. Nel frattempo, il confronto tra Regioni e P.A. continua: si discute di Standard formativi e/o standard professionali; la dialettica è serrata, le riunioni sono fiume. E' la prima volta che si affronta in maniera organica la questione. E' posto il primo mattone verso la costruzione di un Repertorio nazionale. Il riferimento per Regioni e P.A. è sempre stato il Repertorio regionale di standard formativi, espressione del tessuto economico locale e della negoziazione con le parti sociali territoriali. Sono necessari passaggi di chiarificazione, la condivisione delle decisioni è faticosa da raggiungere. Per collocare il sistema di IeFP su un piano nazionale, partendo dagli standard formativi regionali, e perseguire l'obiettivo di condividere figure riconoscibili e spendibili sull'intero territorio è frutto di un confronto lungo e complesso tra Regioni e P.A., durato anni. Anni di lavoro e in un soffio si arriva al 2011. A luglio è siglato l'Accordo in CSR (integrato poi nel 2012) che istituisce il primo Repertorio nazionale dell'offerta di IeFP, costituito da figure di differente livello, riferimento per qualifiche e diplomi professionali - descritte per competenze, articolate in abilità e conoscenze. Un

risultato raggiunto grazie al "contributo guida" di alcuni colleghi regionali che sui territori avevano già maturato esperienza e che, con un primo progetto interregionale dedicato alla certificazione delle competenze, di fatto anticipano il piano di intervento nazionale. Il lavoro di elaborazione degli standard è portato avanti con la consapevolezza che il mercato del lavoro e l'offerta formativa evolvono; l'Accordo 2011 quindi disciplina la procedura di manutenzione e aggiornamento del Repertorio con cadenza triennale. Le Regioni e P.A., già in sede di attuazione della riforma Moratti, avviano con MIUR e MLPS un confronto proficuo, proseguito in seguito sul nodo della certificazione delle competenze e stimolato dalla Commissione Europea, che invita i soggetti istituzionali responsabili della certificazione a dotarsi di un sistema nazionale che non poteva prescindere dalle figure IeFP e dal lavoro fatto per la loro definizione.

Il tempo fin qui trascorso è segnato da tappe significative, il D.Lgs. n. 13 /2013, il DIM 30 giugno 2015, la costruzione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni.

E dunque, eccoci a oggi. Il termine per la prima manutenzione del Repertorio IeFP, benché sollecitata dai territori, non è stato rispettato. Si è dato corso alla manutenzione tre anni dopo, nel 2017-18, con l'entrata in vigore della Buona Scuola, legge di riforma del

sistema educativo, e del D. Lgs. n. 61/2017 di delega per la revisione dei percorsi dell'IP e il raccordo con i percorsi dell'IeFP. In occasione dell'attuazione di tale decreto, le Regioni hanno concordato con il MIUR l'avvio della manutenzione e l'aggiornamento del Repertorio IeFP.

Il lavoro fin qui svolto ha riguardato la messa a punto del nuovo quadro e della nuova fisionomia delle Figure di Qualifica degli Operatori (percorsi triennali) e delle competenze culturali di base. Lavoro che per scelta delle Regioni e per senso di responsabilità ha tenuto conto dei nuovi profili di competenza della IP, ferma restando la salvaguardia e valorizzazione della specificità della IeFP. Sulle nuove Figure di Qualifica e i nuovi standard culturali è stato recepito il parere tecnico positivo del MLPS; si resta invece in attesa di una risposta da parte del MIUR. In corso di lavorazione le Figure e le relative competenze tecnico professionali dei Tecnici (quarto anno).

Molte le novità. Per quanto riguarda le figure di qualifica, le attività di aggiornamento e manutenzione hanno richiesto un piano di lavoro molto articolato e complesso. In primo luogo è stato necessario avviare una ricognizione e mappatura a livello regionale delle modalità attuative dell'ASR 2011 in termini di offerta attivata in relazione alle 43 figure nazionali, di curvature apportate allo standard nazionale attraverso i profili regionali, di ampliamento e migliore specificazione di competenze, abilità e conoscenze riportate dall'ASR 2011, di eventuali nuovi fabbisogni di aggiornamento delle attuali competenze, di eventuali nuove figure di qualifica e diploma professionale. Contestualmente, si è declinato un primo dispositivo di "architettura e impianto delle figure nazionali" e di "criteri e regole metodologiche" a supporto sia della manutenzione sia dell'attuazione, in prospettiva, del nuovo ordinamento nazionale IeFP, procedendo poi al suo testing e sistematica ricalibratura di criteri e regole alla luce della sua applicazione pratica. Questa fase di lavoro si è conclusa con vari prodotti, tra i più significativi: un quadro sinottico regionale delle modalità attuative dell'ASR 2011 e di eventuali nuovi fabbisogni di aggiornamento delle attuali competenze, di eventuali nuove figure di qualifica e diploma professionale; il nuovo format descrittivo delle figure in grado di assicurare sia la messa in evidenza delle correlazioni con l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni sia la nuova architettura per indirizzi formativi. Un'architettura che contribuisce al superamento delle problematiche emerse sul piano regionale in relazione sia agli ancoraggi "profilo regionale - figura nazionale" dei risultati di apprendimento ai fini del riconoscimento nazionale dei titoli rilasciati sia in riferimento ai percorsi del sistema duale e all'apprendistato formativo per il conseguimento di qualifiche e diplomi professionali. L'introduzione degli indirizzi formativi, già presenti in alcune figure di operatore dell'ASR 2011, e qui fortemente potenziati, rappresenta la novità principale del processo di manutenzione del Repertorio. Nello specifico, gli indirizzi, secondo un'architettura delle figure a "banda larga rafforzata", assicurano all'offerta formativa regionale una sistematica e più rapida capacità di risposta a fabbisogni sempre più articolati e connotati da molteplici combinazioni di competenze anche di dif-

ferenti ambiti di qualificazione (ad esempio, la produzione meccanica, l'impiantistica, le costruzioni edili con diverse tipologie di materiali, l'agricoltura multifunzionale). Da un'altra angolatura, la generazione di profili regionali a differente combinazione di risultati di apprendimento (comuni nazionali, di indirizzo nazionali, regionali) risponde alle sfide metodologiche e attuative che la IeFP deve affrontare per assicurare sia il conseguimento di qualifiche e, soprattutto, di diplomi professionali attraverso l'apprendistato duale (esperienza sempre più diffuse nei diversi contesti regionali) sia la produzione di "profili just in time" senza dover attivare, e attenderne gli esiti, il complesso e lungo processo di manutenzione delle figure sul piano nazionale. La nuova architettura per indirizzi formativi delle figure nazionali assegna dunque alla programmazione e progettazione regionale spazi di flessibilità e autonomia che l'ASR 2011 consentiva solo in parte. Allo stato del confronto inter-istituzionale (Regioni-PA, Ministeri competenti), e in rapporto al quadro dell'ASR 2011, il numero di figure di qualifica passa da 21 a 25 (le nuove figure sono: Operatore alle lavorazioni di prodotti di pelletteria; Operatore alle lavorazioni dei materiali lapidei; Operatore alle lavorazioni dell'oro, dei metalli preziosi o affini; Operatore della gestione delle acque e risanamento ambientale; Operatore informatico) mentre quello degli indirizzi formativi passa da 13 a 36.

Per quanto concerne le competenze culturali di base, le più significative sono quelle relative a) ad una loro più specifica distinzione e articolazione - le precedenti erano infatti troppo ampie -, pur all'interno di ambiti unitari individuati a partire dallo schema delle competenze chiave europee: si è ad es. distinto la competenza economica, da quella storico-geografica, entro lo stesso blocco storico-geografico-giuridico ed economico; b) all'aggiunta di nuove competenze, come quella della comunicazione attraverso le forme visiva e multimediale, quella digitale e della cittadinanza; c) all'introduzione della dimensione delle cosiddette "soft skills", relative al lavorare con gli altri, al gestire il proprio apprendimento e sviluppo professionale, all'autoimprenditorialità e allo sviluppo del proprio benessere. Queste ultime non rientrano nel novero dei contenuti da assicurare come livelli minimi (LEP) del Diritto Dovero, ma rappresentano una scelta autonoma da parte delle Regioni di qualificazione della IeFP, fortemente innovativa, che valorizza quanto già presente in termini di prassi educativa negli Enti di Formazione. Nella declinazione più puntuale delle abilità e delle conoscenze una forte attenzione è stata prestata da un lato alla caratterizzazione specifica dei percorsi, in rapporto alla dimensione professionalizzante, dall'altra alle possibili comunanze con gli elementi della IP, in modo tale da favorire gli eventuali, reciproci passaggi. Altra novità significativa, infatti, è quella di aver previsto, come allegati, due tabelle: una che evidenzia le equivalenze tra i contenuti della IeFP e quelli dell'obbligo di istruzione e della IP; un'altra che esplicita la correlazione tra le competenze di IeFP e quelle di Chiave europee, quelle di "cittadinanza" allegate agli Assi culturali dell'Obbligo e il quadro ESCO. Tutto ciò per far comprendere che non si tratta di mondi separati e per facilitare, quindi, una prospettiva di sistema.

Parlare la lingua della **diversità** e **inclusione**

Intervista ad **Alexa Pantanella**, Esperta di comunicazione e linguaggi inclusivi



La rubrica In Viola, in questo numero della rivista, ospita una breve ma significativa intervista all'autrice del programma Diversity & Inclusion Speaking™, Alexa Pantanella.

Alexa è un'esperta di comunicazione e studiosa del linguaggio e delle relazioni. Per oltre 15 anni ha lavorato nel marketing e nella comunicazione ed ha acquisito una larga esperienza nei maggiori gruppi leader mondiali. Dopo un considerevole impegno in Luxottica, come Responsabile Marketing Communications e Media, Alexa decide di dedicare le proprie energie alla creazione di uno strumento che unisce le sue competenze professionali nel campo della Comunicazione con l'interesse e la passione personali intorno alle tematiche della Diversità e dell'Inclusione.

Con lei collabora un network di professionisti con background diverso, provenienti da prestigiose Università di diversi Paesi.

Grazie Alexa per aver accolto la richiesta di rispondere ad alcune domande per la nostra rivista.

Il primo interrogativo in rapporto al suo specifico impegno riguarda il contesto in cui lei svolge il suo lavoro. Ci aiuti a comprenderlo con qualche esempio.

Scelgo alcune frasi di uso comune:

“Paola, come sei elegante oggi! Devi parlare con il tuo capo?”

“... ma dai, non dimostri per niente i tuoi anni!”

“Io non ho nulla contro i gay, ma non capisco perché parlarne sul lavoro”.

Questi sono alcuni esempi di espressioni e linguaggi che, anche nelle migliori intenzioni, potrebbero risultare poco rispettosi e inclusivi di altre persone.

Il linguaggio che utilizziamo su base quotidiana è spesso veicolo

di preconcetti e stereotipi, che provocano, nelle persone destinatarie reazioni diverse da quanto immaginiamo.

Esistono, inoltre, numerosi esempi ed evidenze di come messaggi pubblicitari, film, giocattoli, cartoni animati, libri di testo, continuano ad utilizzare codici o riferimenti che alimentano stereotipi e preconcetti (tra cui quelli di genere spiccano con forza), e/o utilizzano linguaggi poco inclusivi verso alcune minoranze.

Tutto questo nonostante la consapevolezza, ormai diffusa, del potere delle parole e delle immagini nel dare forma ad azioni, comportamenti ripetuti e fenomeni culturali.

Nonostante esistano diversi studi in psicologia e linguistica che danno evidenza di tutto questo, quasi nulla esiste nel cercare di trasferire le nozioni teoriche in uno strumento di apprendimento concreto.

Cosa si propone, Alexa, il programma da Lei ideato?

Guardare alla propria lingua con “occhi diversi”, diventando maggiormente consapevoli che spesso la utilizziamo in automatico, senza troppo pensare, dicendo, scrivendo o visualizzando modelli superati.

Ci proponiamo di accompagnare le organizzazioni, anche scolastiche, in percorsi di consapevolezza e superamento degli stereotipi nascosti nei linguaggi (verbali, non verbali, scritti, visivi) che comunemente utilizziamo, attraverso un programma messo a punto per lo studio e la formazione di linguaggi inclusivi. I percorsi sono strutturati sulla falsariga di un programma di lingua straniera.

Dunque gli obiettivi del suo programma sono eminentemente formativi!

Sì, l'impegno, come già accennato, mira ad aumentare il livello di consapevolezza riguardo a ciò che i linguaggi possono trasferire e allo stesso tempo ridurre l'automatismo con cui spesso li utilizziamo.

Gli strumenti ludici e partecipativi che vengono proposti, centrali al programma, facilitano l'apertura verso nuove modalità espressive e linguistiche. L'obiettivo finale è volto a facilitare l'utilizzo di espressioni (scritte, parlate e/o visualizzazioni) con maggiore consapevolezza degli effetti che possono produrre e quindi rispettose e valorizzanti delle culture e delle persone nelle loro diversità.

Ci pare di capire, Alexa, che il suo programma, pur nella sua specificità e approccio metodologico nuovo, è piuttosto versatile e può adattarsi a diverse tipologie

di organizzazioni e “studenti”.

Certamente. In effetti, il programma consente la realizzazione di percorsi ad hoc, definiti a seconda del pubblico di riferimento. È rivolto a tutti i tipi di organizzazioni: alle aziende, sia pubbliche che private, agli istituti scolastici, di ogni ordine e grado, agli ordini professionali, etc. Sostanzialmente, il corso in linguaggi inclusivi si rivolge a tutte quelle entità e individui che vedono l'utilizzo di linguaggi più inclusivi come un valore: a livello delle singole persone, dei gruppi e delle organizzazioni più in generale.

Può descriverci brevemente come avviene la preparazione e lo svolgimento di un percorso attraverso il suo programma?

Il corso in linguaggi inclusivi funziona essenzialmente come un corso di lingua straniera, che a tutte/i potrebbe essere capitato di frequentare.

Si inizia con un test di ingresso, che valuta (sulla base di alcune metriche) il livello di consapevolezza e competenza linguistica di un'organizzazione e/o delle persone. Sulla base della fotografia ottenuta tramite il test di ingresso, inizia un percorso di studi che al momento consiste in workshop creativi e tecniche di gioco con professionisti coinvolti di volta in volta. In un futuro prossimo, il percorso verrà accompagnato anche da una piattaforma digitale, che consentirà di portare avanti lo studio anche tra una “lezione e l'altra” o da remoto. Alla conclusione del percorso, viene effettuato un nuovo test che misura lo scostamento e l'impatto che il corso ha generato rispetto ad obiettivi e aspettative definite all'inizio. Alle organizzazioni viene rilasciato un diploma che attesta che sono “Diversity & Inclusion Speaking™”.

SEGNALAZIONE

STATI GENERALI DELL'EDUCATION - La Redazione

Gli Stati Generali dell'Education, promossi da Confindustria in collaborazione con l'Unione Industriale di Torino, hanno offerto un'occasione per conoscere e riflettere su quanto si fa e su quanto si deve fare – in ambito education – nel mondo e in Italia, per formare le nuove generazioni in un tempo di grandi trasformazioni sociali tecnologiche e industriali. Il mattino si focalizzerà sulle testimonianze di esperti internazionali ed europei per confrontarsi su diversi sistemi educativi per individuare le linee di tendenza che altri paesi stanno sviluppando, con particolare attenzione a tematiche strategiche come le STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), la formazione professionalizzante ed esperienziale, l'innovazione didattica, le competenze digitali. Il pomeriggio, è stato dedicato all'Italia e si è concentrato su quanto si sta già facendo – e quanto si dovrà fare - per esprimere il potenziale del nostro sistema educativo e renderlo ancor più efficace nel preparare i giovani ad essere protagonisti della rivoluzione 4.0.

Obiettivo della giornata è stato dunque quello di riportare l'education al centro del dibattito pubblico e di aumentare la consapevolezza di tutti – imprese, società e istituzioni – dell'indifferibilità di avviare un percorso che, mettendo a fattor comune buone idee e buone pratiche, ha offerto all'Italia la possibilità di rafforzare, a partire dalla formazione dei più giovani, la propria natura di paese manifatturiero esportatore.

Eccellenze della formazione ed ecosistemi per l'apprendimento: il posizionamento del CIOFS-FP



Nella società della competizione globale competenze e capitale umano sono e saranno sempre più fattori decisivi per la crescita sociale ed economica, lo sviluppo dell'occupazione, il potenziamento delle capacità competitive del paese. Lo sappiamo da tempo. Sappiamo anche che i processi di innovazione e crescita dei saperi trovano negli ambiti metropolitanici, intesi in modo ampio come luoghi nei quali si sviluppano reti e relazioni, si contaminano le esperienze, si interconnettono sistemi tramite la rete, un ambiente particolarmente favorevole. Perché se la rete permette di relazionarsi oltre la dimensione spaziale fisica e, spesso, temporale, il territorio e il contatto generano ibridazione e facilitano gli apprendimenti (continui) e le innovazioni.

Viene di conseguenza l'importanza che Istituzioni, l'Europa in Particolare, ma anche imprese particolarmente attente, stanno dando al tema degli Ecosistemi per l'apprendimento (continuo). In questi ecosistemi hanno un ruolo chiave gli attori di eccellenza che facilitano e presidiano il processo di apprendimento che diviene, definitivamente, un agire che interessa tutta la vita lavorativa e non. Quali sono gli elementi che possono permetterci di agire per individuare questi attori e, allo stesso tempo, rafforzarne le strategie, aumentarne efficacia, valorizzarne la capacità innovativa? La recente indagine promossa dal Ministero del Lavoro nell'ambito di una azione della Commissione Europea che ha come fine possibile la creazione di reti nazionali e transnazionali di eccellenza nell'ambito della VET (Vocational Education and Training), ci suggerisce alcuni tratti identificativi. Capacità di fare rete: oggi un attore sul territorio che lavora nell'ambito dell'apprendimento e della crescita del capitale

umano, si deve proporre come luogo di interconnessione fra impresa e ambiti sociali, fra istituzioni e persone, fra centri di innovazione e impresa, proponendosi come protagonista dello sviluppo territoriale.

Dimensione sistemica: per interpretare un ruolo che coglie le opportunità di questa dimensione territoriale collegata alle diverse reti in cui ogni attore è partecipe. Ancor più se è per vocazione snodo di una organizzazione diffusa.

Capacità di intercettare bisogni innovativi (in particolare collegati a Impresa 4.0) e processi di cambiamento: in forte rapporto di partnership con imprese, sistemi di imprese, centri di innovazione, altri soggetti della formazione, università.

Capacità di presidiare e sviluppare una offerta formativa innovativa sia rispetto alla domanda di competenze che ai modelli di apprendimento.

Lavorare sulla specializzazione anche dell'offerta formativa, ma non perdere di vista l'esigenza di far fronte a domande

Il Gusto della Formazione

Educare i giovani, energia per la vita

Progetto Gelato è nato dalla collaborazione con Casa Don Bosco per la realizzazione di corsi professionali di Artigiano Gelatiere inseriti nel programma didattico dei Centri di Formazione Professionali Salesiano (CIOFS-FP Piemonte).



SEGNALAZIONE

NEWS PROGETTO GUIDE 2.0 - Tiziana Piacentini

Avviato a Settembre 2018, è entrato nel vivo il progetto Erasmus + GUIDE 2.0 che rappresenta la continuazione tematica dei precedenti progetti GUIDE! e GUIDE+, svoltisi tra il 2011 e il 2016.

Il progetto Guide 2.0 mira a migliorare le competenze e le capacità di tutor, formatori ed educatori coinvolti nella pianificazione e progettazione di pratiche di informazione, consulenza e orientamento per l'accesso al mercato del lavoro. L'approccio dei tre progetti Guide ha privilegiato l'autoformazione e la formazione peer to peer grazie alla costruzione e all'utilizzo di casi di studio centrati sul potenziamento, completamento, aggiornamento delle competenze degli operatori di orientamento e dei servizi di accompagnamento al lavoro.

Il progetto, la cui attuazione è prevista su un periodo di 26 mesi, prevede:

- lo sviluppo di un programma di indagini finalizzate a raccogliere, in ciascun paese partner, esempi pratici ed efficaci di servizi per l'orientamento*
- la revisione e la digitalizzazione delle guide metodologiche e di raccomandazione prodotte nei progetti che hanno preceduto Guide 2.0*
- la creazione di una suite di note e materiali didattici online destinati ai professionisti del settore*
- la creazione di una comunità di pratica degli orientatori e counsellor dedicata alla creazione di 7 nuovi casi di studio*
- la produzione di una guida pratica per i manager dei servizi di orientamento.*

Guide 2.0 è realizzato grazie al Partenariato internazionale tra 6 organizzazioni esperte di formazione professionale servizi per l'orientamento e avviamento al mondo del lavoro.

Le precedenti edizioni avevano visto la collaborazione del CIOFS-FP Piemonte. In questa nuova edizione è coinvolto il CIOFS-FP Friuli Venezia Giulia.

articolate e variabili delle aziende e del territorio e di fasce diverse della popolazione in una logica di sviluppo della formazione continua.

Sviluppano un servizio che va oltre il fabbisogno formativo anche in una azione di rete con altri partner.

Questa una prima istantanea del profilo che possiamo iniziare

a delineare per i centri di eccellenza. Una occasione per un sistema come quello CIOFS FP di valorizzarsi come sistema e darsi obiettivi di miglioramento. Anche la capacità di stare sul mercato degli attori della formazione sarà sempre più collegata al proporsi, verso le diverse platee di attori e destinatari, come interpreti dell'innovazione e della qualità.

Le attività di collaborazione tra l'impresa GERLA1927 e il centro di formazione professionale ENGIM Piemonte Artigianelli di Torino, partono dal 2016, con un accordo di "Impresa Madrina" con la quale le attività di formazione, con i giovani inseriti nei percorsi previsti dal sistema duale, si intersecano in modo sempre più forte con una impresa prevedendo momenti di formazione per i docenti, attività di alternanza, inserimento di apprendisti e momenti di approfondimento e selezione con la presenza dei professionisti di GERLA1927 presso il centro di formazione.

La collaborazione si è evoluta nel tempo fino a definire un pensiero del progetto GERLA Academy nel quale formare ad alto livello sia i giovani presenti nei percorsi formativi di IeFP, sia persone che decidano di acquisire nuove competenze nel settore della Pasticceria, Caffetteria e Ristorazione. L'obiettivo esplicito da parte dell'impresa GERLA1927 è quello di formare, attraverso percorsi di eccellenza, giovani e adulti che possano acquisire uno stile tipico di una impresa che è ormai divenuta il riferimento di settore sul territorio torinese.

GERLA Academy non è solo un nome che può essere associato ad una sola impresa, ma diventa una partnership allargata con i più importanti marchi del settore come ad esempio

LAVAZZA, DELIFRANCE, ASTEC, FRANCIACORTA, VALRHONA ed altri. La finalità principale del progetto GERLA Academy è quella di formare i futuri professionisti che opereranno presso GERLA1927; accanto a questa finalità si avrà in ogni caso l'effetto di formare professionisti con competenze di eccellenza in grado di inserirsi nelle migliori aziende del settore. GERLA Academy è la prima esperienza sul territorio torinese che tenta di soddisfare le esigenze di personale di una impresa, costruendo una academy aziendale che utilizza il supporto della formazione professionale accreditata e riconosciuta.

All'interno del progetto, per il 2018-19, sono previste due tipologie di percorsi che perseguono entrambi l'obiettivo già citato,

SEGNALAZIONE

FORMAZIONE, IL SISTEMA DUALE - tratto da Metro

La formazione professionale e il sistema Duale salgono agli onori della cronaca metropolitana: Metro, il quotidiano romano free press pubblica un resoconto del convegno organizzato da ANPAL il 21 maggio 2019 a Roma.

Uscito per la prima volta a Stoccolma nel 1995, Metro è il quotidiano internazionale più letto e diffuso al mondo. Pubblica ogni giorno 74 edizioni distribuite in 124 capitali e grandi città, in 22 Paesi e in 13 lingue differenti. Metro è gratuito e conta - distribuiti in Europa, Nord e Sud America e Asia - 18.2 milioni di lettori al giorno e 24.6 milioni di utenti unici sul web.

The image shows a page from the Metro newspaper. At the top left, it says '12 metro' and 'Pagina a cura di Valeria Tobbi'. The main headline is 'Formazione, il sistema duale coinvolge 29mila giovani'. Below the headline is a photograph of a young woman with red hair holding a cookie. To the left of the photo is a vertical orange banner that says 'FOCUS JOB'. Below the photo is a sub-headline 'La polpetteria che "gira" il mondo'. The main text of the article discusses the dual system of vocational training, mentioning that in Italy there are 29 thousand young people and 3,300 apprenticeship contracts. It also mentions a conference in Rome organized by ANPAL. The article is signed by Valeria Tobbi. At the bottom left, there is a logo for 'LABITALIA' and a note 'Pagina in collaborazione con LABITALIA'.

di un inserimento lavorativo presso GERLA1927. I percorsi formativi sono:

- un Tecnico di Servizi di Sala e Bar (quarto anno previsto tra i percorsi formativi finanziati presso la sede ENGIM Piemonte Artigianelli in cui tutti i 24 allievi sono apprendisti di primo livello, di cui ben 18 assunti da GERLA1927);
- tre percorsi specifici per adulti disoccupati (circa 10-12 allievi per ognuno) con spiccato interesse per il settore ristorativo che prevedono una quota parte del costo del corso a carico dell'allievo (il 60% circa del finanziamento per allievo previsto dalla direttiva Mercato del Lavoro), mentre il resto è co-finanziato da GERLA1927:
 - Collaboratore di Cucina,
 - Collaboratore di Sala e Bar,
 - Addetto Panificatore Pasticcere.

Quest'ultima tipologia di percorsi avrà tutte le caratteristiche degli standard formativi della Regione Piemonte in modo da riconoscere un titolo di studio valido su tutto il territorio, non un semplice attestato di frequenza, bensì un titolo spendibile nel mondo del lavoro e per l'accesso ad eventuali altri percorsi formativi.

Per tutti i corsi sopra riportati la scelta è stata quella di utilizzare in modo ampio ed approfondito la modalità formativa dell'apprendimento in contesto lavorativo (Work Based Learning). La concretizzazione di questa modalità ha, all'interno del progetto, tre principali linee di attuazione:

- Apprendistato: tutti i giovani coinvolti nel percorso di formazione del Tecnico dei Servizi di Sala e Bar, ad oggi 24, saranno assunti in apprendistato, il 75% di questi presso GERLA1927
- Laboratori didattici: i laboratori presenti presso la struttura di ENGIM Piemonte Artigianelli avranno le caratteristiche tipiche degli spazi di lavoro presenti presso l'impresa GERLA1927
- Laboratori in impresa: l'apprendimento in contesto lavorativo viene effettuato in laboratori che corrispondono al contesto lavorativo dell'impresa stessa.

I laboratori in impresa costituiscono quindi una delle modalità formative che permetteranno alle persone coinvolte nei percorsi formativi, in particolare a coloro che saranno inseriti nei tre percorsi specifici sopracitati, di apprendere utilizzando la capacità formativa dell'impresa stessa. Questa tipologia di laboratori si esplicita nel luogo di attività dell'impresa, all'interno di questi laboratori ci si misurerà con attività e richieste reali e non simulate.

La scelta è stata quindi quella di progettare i percorsi formativi, prevedendo di utilizzare, oltre ai laboratori interni della sede formativa ENGIM Piemonte Artigianelli, anche i "Laboratori

in impresa", collocati presso le sedi GERLA1927 e ampiamente conformi agli standard minimi regionali, che richiediamo di autorizzare come laboratori esterni della sede formativa (sono facilmente accessibili e raggiungibili dal centro di formazione professionale situato in corso Palestro 14), nello specifico:

- **Corso "Collaboratore di sala e bar", 500 ore:**
 - Laboratorio esterno Servizio di Sala per circa 60 ore - Presso la sede GERLA1927 di Corso Vittorio 88 o di Corso De Gasperi 19
 - Laboratorio esterno Caffetteria per circa 60 ore - Presso la sede GERLA1927 di C.so Vittorio 88 o di Corso De Gasperi 19
- **Corso "Collaboratore di cucina", 500 ore:**
 - Laboratorio esterno in impresa di cucina per circa 120 ore - Presso la sede GERLA1927 di C.so Vittorio 88
- **Corso "Addetto panificatore pasticcere", 600 ore:**
 - Laboratorio esterno di Pasticceria/Panificazione per circa 140 ore - Presso la sede GERLA1927 di Via Giotto 43, Torino

Sviluppi prevedibili e auspicati

Per questa prima edizione sperimentale 2018-19 dei tre percorsi, di fatto finalizzati all'occupazione, non è risultato possibile utilizzare fonti di finanziamento pubblico, ma si intende continuare ad esplorare questa possibilità per le edizioni future, anche alla luce di quanto delineato finora per il macro ambito 3 della direttiva MDL previsto nel 2019 che sembra corrispondere alle esigenze di questo progetto.

La dimensione di percorsi formativi di circa 300 ore finalizzati all'inserimento lavorativo, in specifiche mansioni professionali corrispondenti alla realtà del settore professionale e ai repertori delle professioni, è risultata essere quella più adatta per le esigenze di GERLA1927, che ha individuato i 6 seguenti percorsi professionali specifici:

- Cameriere di sala (rif. Standard Collaboratore di sala e bar)
- Barman (rif. Standard Collaboratore di sala e bar)
- Aiuto Cuoco (rif. Standard Collaboratore di cucina)
- Cuoco (rif. Standard Collaboratore di cucina)
- Pasticcere (rif. Standard Addetto panificatore pasticcere)
- Panettiere (rif. Standard Addetto panificatore pasticcere)

Per tali figure, riconosciute e riconoscibili nel settore ristorativo, si auspica la disponibilità negli standard regionali di uno specifico profilo di competenze professionalizzanti a cui possa corrispondere una specifica qualifica professionale con relativa scheda percorso che consenta la modalità della formazione in alternanza con almeno il 50% del percorso in azienda.



G. MALIZIA, G. LO GRANDE

Sociologia dell'istruzione e della formazione

Un'introduzione

L'ipotesi alla base del volume è che la scuola e la formazione professionale possono esercitare un impatto positivo sulla società, anche se a determinate condizioni, che però sono proprio quelle che consentono un efficace servizio all'educazione dei giovani, in particolare quelli svantaggiati.

Una novità importante del volume è contenuta già nel titolo, dal quale emerge che non ci si occuperà soltanto di scuola ma anche di FP.

Destinatari del volume sono i dirigenti e i formatori della FP, gli studenti che si stanno preparando per operare nella scuola/FP, gli insegnanti e i dirigenti scolastici e gli amministratori e i politici impegnati in questi settori.



Centro Italiano Opere Femminili Salesiane
Formazione Professionale

Sistema Gestione
Qualità Certificato



ISO 9001 - 0029795
ISO 29990 - 0029794