



Coordinamento della rete CSL nel Sud Italia

INDICE:

La Rete degli Enti del Sud. pag.	3
Coordinamento della Rete Sud del CSL: Funzioni. pag.	6
Coordinamento della Rete Sud del CSL: Obiettivi. pag.	8
Coordinamento della Rete Sud del CSL: Attività. pag.	9
La Formazione Professionale e nuove metodologie: replicabilità di esperienze di successo: pag.	10
Conclusioni pag.	26

La Rete degli Enti del Sud.

All'interno della rete dell'Associazione Consorzio Scuole Lavoro (CSL) sono presenti non poche agenzie formative operanti, già da molti anni, nelle Regione del Sud Italia.

Precisamente:

Ente di formazione	Regione	Città
CONSVIP	Campania	Napoli
FOSVI	Campania	Napoli
ESCLA	Basilicata	Nova Siri (MT)
SCUOLA E LAVORO	Molise	Termoli (CB)
ASCLA	Puglia	Casarano (LE)
CSL CALABRIA	Calabria	Lamezia Terme (CZ)
ARCHE'	Sicilia	Catania

Ben sette Enti di Formazione che costituiscono il 40 % del network del CSL e che lavorano in contesti territoriali particolarmente difficili.

Un esempio di tali difficoltà è dato dall'erogazione dei percorsi per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione che si articola con modalità diverse tra le diverse regioni meridionali ma con una comune sofferenza nelle tempistiche e nelle modalità di svolgimento che risultano non adeguate alla crescente domanda di formazione professionale, che ogni territorio esprime, assolutamente insufficienti a combattere la piaga della dispersione scolastica che al sud particolarmente grave.

I vari sistemi di formazione professionale regionali, seppur caotici e strutturati più secondo logiche finanziarie che in rispondenza ad un modello organico, ha sollecitato e sollecita ancora una domanda da parte delle famiglie e dei giovani, ed è all'interno di questo "varco" che le sette realtà del Sud associate al CSL si sono inserite con una proposta formativa fortemente legata alle vocazioni del territorio ma anche in grado di sostenere i giovani utenti a rientrare nel sistema istruzione al termine del percorso di FP.

In un contesto di questo tipo, aggravato dalla crisi economica che imperversa già da qualche anno, gli organismi formativi della rete del CSL del sud hanno

mostrato dinamismo e capacità di adattamento ai mutevoli scenari economici e regionali , mettendo in campo diverse strategie d'azione per poter rispondere alla domanda formativa del proprio territorio, per affrontare il fenomeno del disagio giovanile nella sua forma più densa di conseguenze che è la dispersione scolastica, offrendo esperienze di formazione innovative che pongono l'educazione dell'umano al centro della proposta formativa.

Inoltre, l'esigenza di rispondere agli effetti della crisi ed alle disfunzioni regionali ha spinto

gli enti del Sud ad intraprendere azioni finalizzate prevalentemente a differenziare la propria offerta formativa e ad ampliare le proprie reti di relazioni anche alla ricerca di nuovi mercati.

Almeno la metà delle strutture formative del Sud ha iniziato ad erogare formazione già a partire dalla metà degli anni 90, ma praticamente tutte posseggono una buona tradizione in campo educativo, avendo iniziato a operare nel settore del volontariato sociale. Le strutture più consolidate sono quelle campane, quella pugliese e quella siciliana ma in tutte, ad esempio, la leva dell'innovazione rappresenta un elemento utile al mantenimento di adeguati livelli di qualità dei servizi formativi erogati.

Infatti, quasi tutti gli organismi formativi hanno provveduto ad introdurre in maniera strutturale almeno una tra le innovazioni di "prodotto o di servizio", attivando, ad esempio, nuovi servizi di supporto alla formazione (come il bilancio delle competenze e/o il bilancio delle risorse), nuove dotazioni strumentali (piattaforme e-Learning, videoconferenza), introducendo innovazioni di carattere metodologico come la realizzazione di corsi di formazione a distanza o misti (in presenza e on-line).

Questi interventi appena descritti non rappresentano però gli unici aspetti su cui gli enti di formazione sono intervenuti. Accanto alle innovazioni di "prodotto o di servizio", infatti, troviamo innovazioni di carattere "organizzativo" che hanno riguardato principalmente nuove modalità di organizzazione del lavoro (decentramento decisionale, lavoro di team, riconoscimento responsabilità individuali) o il consolidamento di partnership territoriali attraverso accordi formali ed informali con istituzioni scolastiche, con PMI locali, con enti pubblici e con realtà del volontariato e del privato sociale.

Non ultime sono state introdotte innovazioni “di processo” avviando, ad esempio, processi di informatizzazione delle procedure amministrative/contabili o innovazioni relative alla dimensione del “marketing” attraverso l’adozione di nuovi mezzi o tecniche di promozione dei corsi a calendario e/o corsi liberi.

Sebbene risultino ancora meno diffuse rispetto ad un’ampia gamma di servizi forniti alle persone e alle imprese (come il tutoraggio, la progettazione di percorsi formativi individualizzati, la gestione e il coordinamento di attività formative su commessa...), le attività legate alla definizione di strumenti e metodologie di intervento in grado di intercettare esigenze complesse partendo da un’attenta osservazione dei fabbisogni professionali espressi a livello locale, stanno assumendo progressivamente un maggiore peso specifico.

Su questo specifico aspetto, il lavoro svolto nell’anno 2013 mette in luce l’adozione sistematica di procedure per la rilevazione dei fabbisogni professionali delle aziende sia mantenendo rapporti diretti con il tessuto imprenditoriale locale (via privilegiata seguita), sia utilizzando indagini svolte dagli attori istituzionali.

Il puntuale e continuo monitoraggio dei fabbisogni professionali risponde ad un’esigenza specifica: definire percorsi formativi di qualità, con contenuti personalizzabili, fruibili e progettati sulla base dei bisogni professionali degli utenti e delle loro diverse esperienze lavorative e si accompagna, altresì, ad un marcato bisogno di condivisione delle metodologie di raccolta e analisi dei fabbisogni formativi e professionali, nell’ottica di definire un sistema di comunicazione inter-istituzionale a rete diffusa, aperto a istituzioni, imprese e cittadini, e promuovere un uso condiviso dei flussi informativi raccolti nei diversi contesti territoriali.

Questa esigenza di colloca all’interno di un bisogno più ampio di integrazione tra le politiche formative e le politiche del lavoro, stimolando la ridefinizione di un’offerta formativa calibrata su nuovi profili professionali e nuove competenze, promuovendo sinergie collaborative efficaci fra operatori della formazione e imprese, più in generale, fra cittadini e istituzioni.

Coordinamento della Rete Sud del CSL: Funzioni.

Il Coordinamento della Rete Sud del CSL, nell'anno 2013, è stato mirato all'implementazione di un sistema di raccolta di informazioni, nell'ambito delle funzioni e attività dei singoli associati, con lo scopo di fornire elementi conoscitivi a supporto della programmazione dei singoli enti di formazione. Attraverso la costruzione di tale sistema ci si è proposto, dunque, di organizzare periodici momenti di lavoro su specifiche tematiche alla progettazione di interventi di formazione, di orientamento e di accompagnamento al lavoro.

Una specificità è stata quella di "***pensare in rete***" in modo tale da poter creare un vero e proprio sistema integrato tra le diverse realtà territoriali.

Il coordinamento non ha avuto solo il compito di ricerca di avvisi e bandi a livello nazionale ed europeo da condividere tra i 7 enti, ma è stato anche centrato sulla valorizzazione delle risorse umane e sulle professionalità presenti nei vari enti formativi e sulla valorizzazione delle potenzialità espresse dagli stessi enti, in modo da creare occasioni di sviluppo e di crescita.

E' nato, dunque, un continuo confronto tra coordinatori, progettisti, orientatori, per implementare nuove opportunità di lavoro e di progettazione a sostegno dei giovani e delle imprese del territorio.

Il coordinamento della rete del sud, infatti, è stato pensato in un'ottica di condivisione di obiettivi e metodi con i vari enti ma anche come tentativo di **far diventare realizzabile in una regione un'esperienza maturata con successo in un'altra regione**, con trasferimento di metodologie e processi, così come accade con il trasferimento di buone prassi.

Un aiuto reciproco, dunque, dove **ogni nodo della rete è diventato un potenziale catalizzatore di progettualità, di ricerca e di sviluppo per gli altri nodi della rete.**

Le funzioni e attività prioritarie del coordinamento della rete sud nel 2013 sono state:

- Promozione della cooperazione internazionale, cooperazione allo sviluppo ed euro-mediterranea;
- Confronto tra gli enti sulle attività formative realizzate e sulla progettazione;
- Diffusione all'interno della rete delle metodologie e dei processi applicati; dell'educazione alla mondialità;
- Organizzazione di incontri tra i responsabili degli enti
- Sostegno alla progettazione europea e nazionale;
- Sperimentazione di sistemi gestionali comuni
- Valorizzazione delle risorse umane e professionali presenti nei singoli enti formativi
- Organizzazione di scambi culturali, buone prassi e mobilità in Europa e in Italia (con le realtà del CSL centro-nord in particolare)
- Creazione di una rete di conoscenze, professionalità e relazioni;
- Promozione di partnership con aziende, scuole, università, associazioni ed enti privati e pubblici.

Coordinamento della Rete Sud del CSL: Obiettivi.

1. Diffondere modelli, strumenti ed esperienza innovative nel campo degli interventi formativi, dell'orientamento e della progettazione;
2. Implementare ricerca e sperimentazione e promuovere progettualità per la realizzazione di interventi formativi ed educativi a partire dalle normative regionali, nazionali ed europee;
3. Sostenere la crescita degli operatori rispetto allo sviluppo di capacità professionali nella progettazione e nella gestione di progetti formativi;
4. Sviluppare processi per lo sviluppo di metodologie e strumenti innovativi per la progettazione di interventi formativi;
5. Sviluppare opportunità di collaborazione con enti interni ed esterni alla rete;
6. Inserirsi in reti regionali, nazionali ed europee per stipulare opportune collaborazioni con queste mirate alla progettazione ed alla realizzazione di progetti di formazione ed alla implementazione di una banca dati sulle opportunità di programmi nazionali ed europei;
7. Sviluppare metodologie per l'inclusione, l'integrazione e la non discriminazione dei soggetti giovani svantaggiati;
8. Istituire un network che colleghi le professionalità presenti negli enti per farli collaborare e per qualificare gli stessi enti;
9. Creare opportunità di incontri per lo scambio di informazioni, di strategie, e confronto partecipato;
10. Creare una rete per favorire l'incontro con il mondo del lavoro, per creare iniziative di accoglienza, informazione e orientamento, promozione e sostegno all'inserimento lavorativo.

Coordinamento della Rete Sud del CSL: Attività.

Sono state svolte una serie di incontri/seminari e riunioni su specifici argomenti con il metodo di **verificare la fattibilità in una regione di un'esperienza maturata con successo in un'altra regione**, con trasferimento di metodologie, etc.

Sono stati organizzati e realizzati **8** incontri secondo la seguente agenda:

Data	Luogo
12 febbraio 2013	Roma
14 marzo 2013	Firenze
23 maggio 2013	videoconferenza
4 giugno 2013	Torino
27 giugno 2013	Milano
22 agosto 2013	Rimini
16 ottobre 2013	Torino
25 novembre 2013	Milano

I temi affrontati sono stati:

ARGOMENTI
- La Formazione Professionale e nuove metodologie: replicabilità di esperienze di successo
- L'apprendistato
- I Fondi Interprofessionali
- Lo sviluppo all'estero: la Romania

La Formazione Professionale e nuove metodologie: replicabilità di esperienze di successo.

Uno degli obiettivi principali del coordinamento tra i Soci del CSL Sud, è promuovere e sperimentare nuove prassi di accompagnamento all'inclusione sociale e lavorativa per i giovani in condizioni di disagio sociale e a rischio di emarginazione, in un'ottica di welfare educativo.

Ci si è resi conto che bisogna fare i conti con i contesti locali regionali. I sistemi regionali dell'offerta formativa, soprattutto al Sud, si trovano oggi in una fase di radicale mutamento, esposti all'influenza di fattori che stanno ridefinendo le policy, le strategie e le logiche d'azione. Fra gli elementi di freno è necessario citare la riduzione dei finanziamenti pubblici e i ritardi di erogazione, il calo della domanda e le difficoltà di accesso al credito.

Ciò provoca una riduzione del volume di attività e un ritardo nel pagamento delle retribuzioni del personale. Fra i fattori positivi, si deve citare l'evoluzione dei modelli di *governance*, che alimenta uno spostamento della centralità dall'offerta alla domanda, migliorando la capacità di analizzare la domanda e di sviluppare l'offerta. Si assiste infine ad una maggiore apertura verso il mercato della formazione e ad un'evoluzione nelle modalità di dialogo con le imprese, processi spesso innescati come esiti di strategie di gestione della crisi.

Non si può non sottolineare, sinteticamente, che la principale variabile sistemica intervenuta all'interno dei sistemi regionali dell'offerta formativa è stata la crisi economico-finanziaria, con la conseguente recessione, che sta "ridisegnando" la ratio, le priorità e le linee d'intervento dei sistemi.

Una prima modifica sostanziale è consistita nell'assegnazione di fatto alle regioni di un'ampia autonomia decisionale, relativamente a competenze prima non espressamente attribuite loro, che prevede la sussistenza di un meccanismo di concertazione con gli attori del territorio, sempre all'interno di un quadro istituzionale in cui resta saldo il rispetto dei principi stabiliti dall'Accordo Stato-Regioni con riferimento a delle norme generali.

Il sistema che ne è derivato rispetta il principio della sussidiarietà dell'azione delle regioni, che mantengono la competenza esclusiva per le questioni della Formazione Professionale ma all'interno di un rinnovato ruolo istituzionale che

attribuisce loro per la prima volta una delega per la gestione e l'assegnazione delle risorse economiche destinate agli ammortizzatori sociali in deroga.

In altri termini, all'interno delle regioni del sud (ma in genere in tutta Italia) si assiste a una marcata differenziazione di policy sulle questioni della formazione e del lavoro in cui prevale l'applicazione di modelli d'intervento fortemente eterogenei tra loro e che mostrano, però, alcuni elementi comuni di criticità, come la parziale o non sufficientemente regolata sovrapposizione di competenze tra livello regionale e provinciale, relativamente all'analisi dei fabbisogni professionali, o la forte differenziazione tra regolamenti, deputati alla redazione delle norme giuridiche, che regolano l'emissione di bandi.

In un contesto di tal genere il CSL attraverso l'azione degli associati, ha sempre guardato con grande interesse il sistema "duale" della formazione e la dimostrazione è data dall'esistenza di esperienze quali "La Piazza dei Mestieri" a Torino, "Cometa" a Como, "Galdus" a Milano, "ASLAM" a Busto Arsizio. Questo concetto di formazione professionale alternata fra scuola e lavoro, ha dunque trovato "cittadinanza" all'interno del network CSL anche al Sud con l'apertura de La Piazza dei Mestieri a Catania. Nulla di cui stupirsi: con la disoccupazione giovanile impietosamente attestata, al sud, quasi al 60% appare sempre più necessario ridurre la distanza fra formazione e impresa.

In questo modello formativo i giovani frequentano le lezioni presso un ente di formazione ed hanno la possibilità di verificare concretamente sul lavoro le nozioni apprese e di approfondire i processi di lavoro. Un sistema che prevede un equilibrio tra ore di lezione ,formazione sul lavoro, certificazione di competenze, etc. che funziona davvero.

Ma non tutte le realtà del CSL al sud realizzano attività di formazione nell'ambito dell'obbligo formativo. ARCHE' (Sicilia) ha un'attività interessante con oltre 300.000 ore di formazione e 300 allievi; ASCLA (Puglia) ha svolto quasi 40.000 ore con 36 allievi; SCUOLE E LAVORO (Molise) ha realizzato 61.300ore di formazione a fronte di 69 allievi.

Tutte le altre realtà lavorano comunque con giovani, minori e non; proprio per questo uno degli aspetti più interessanti nella vita del network CSL Sud è stato il trasferimento della metodologia applicata dal **progetto GIO.CO.** – *Giovani e*

Competenze - finanziato dalla Regione Siciliana – Assessorato della Famiglia, delle Politiche Sociali e del lavoro – nell’ambito dell’Avviso 1 del 2011.

Il Progetto prevede la realizzazione di azioni mirate per minori in condizioni di disagio, privi di una rete di sostegno familiare o sociale, che facilmente abbandonano la scuola e non riescono a conseguire un titolo spendibile nel mercato del lavoro.

Uno degli obiettivi finali del progetto sarà quello di dare vita ad una modalità di sostegno per minori che vede l’esperienza del lavoro come momento fondamentale per il recupero e l’integrazione sociale.

I destinatari sono 200 minori, italiani e stranieri legalmente presenti sul territorio italiano, residenti nella Regione Sicilia, di età compresa fra i 16 e i 18 anni non compiuti al momento della consegna della domanda di ammissione, ed in particolare:

- Minori in carico ai servizi della giustizia minorile.
- Minori in carico o dimessi da Comunità alloggio e/o case famiglia in quanto sottoposti a provvedimenti dell’Autorità Giudiziaria Minorile.
- Minori in dispersione scolastica.
- Minori in condizioni di disagio a rischio di esclusione sociale e lavorativa.
- Minori appartenenti a famiglie a forte rischio di povertà.

Il progetto, abbastanza complesso, iniziato nel 2013 si concluderà nel 2014, .è articolato in:

- n. 200 ore complessive di **colloqui individuali** rivolte a n. 200 minori.
- n. 700 ore complessive di **Bilancio delle Risorse** rivolte a n. 100 minori.
- n. 500 ore complessive di **Mestieri in Prova** rivolte a n. 60 minori.
- n. 32640 ore complessive di **Work Experience** presso aziende del territorio rivolte a n. 68 minori.

L’informazione orientativa costituisce la prima tappa del percorso dedicato ai beneficiari: è un momento di colloquio individuale effettuabile presso i centri infoGIOCO, per sondare i bisogni e analizzare la richiesta del minore, a seguito

del quale sarà possibile accedere direttamente ai servizi offerti, se in possesso di sufficienti capacità personali, oppure all'attività di Bilancio delle Risorse.

Il **Bilancio delle Risorse** è un'attività di orientamento che permette all'utente di riconoscere le proprie risorse, capacità e motivazioni. L'obiettivo è quello di incentivare nei beneficiari la capacità di attivarsi per il proprio inserimento lavorativo, capacità che si acquisisce attraverso la valutazione delle competenze personali già in essere, il superamento della diffidenza nei confronti della formazione/riqualificazione, il rinforzo dell'autostima. Al termine del percorso gli utenti saranno in grado di definire autonomamente il percorso formativo/professionale identificando il settore professionale coerente con le proprie aspirazioni, valori e punti di forza.

Il progetto prevede la realizzazione di **5 percorsi formativi e orientativi (Mestieri in Prova)** della durata di 100 ore ciascuno rivolti a 12 giovani per ciascun percorso. Saranno coinvolti esperti ed imprenditori dei diversi settori che aiuteranno i giovani a far crescere abilità e capacità spendibili nel mercato del lavoro. I 5 percorsi previsti sono:

- ✓ **Sala bar:** figura professionale finalizzata alla preparazione della sala e del bar, di accoglienza della clientela, di servizio e di commiato;
- ✓ **Aiuto cuoco:** figura professionale che affianca il cuoco nella preparazione delle basi, dei semilavorati e delle pietanze;
- ✓ **Magazziniere:** figura professionale addetta alla gestione del magazzino.
- ✓ **Manutentore:** figura professionale addetta alle attività di manutenzione capace di utilizzare attrezzature specifiche.
- ✓ **Addetto ai piani:** figura professionale che si occupa dei servizi di pulizia e riordino delle camere e degli spazi comuni di alberghi e hotel.

La realizzazione delle **work experience** permetterà al ragazzo beneficiario, inserito nelle aziende appartenenti alla rete, di vivere una reale esperienza lavorativa, affiancato da un tutor, al fine di valutare i contenuti professionali del mestiere stesso. Le work experience verranno certificate e costituiranno crediti che andranno ad implementare il libretto personale del ragazzo.

Dunque, il progetto GIO.CO. realizza un'alternanza scuola-lavoro così come indicato nel sistema duale.

La metodologia proposta dal progetto, infatti, si presenta innovativa come strumento flessibile da adottare in alternativa all'offerta formativa/lavorativa presente sul territorio. Una caratteristica di innovatività è data sicuramente dall'elaborazione di metodologie flessibili in riferimento al particolare target destinatari del progetto.

Il partenariato dell'ATS, con operatori dalle differenti competenze e peculiarità, ha cercato di creare una rete operativa all'interno della quale ogni partner, pur mantenendo le proprie specificità, è in grado di attivarsi tempestivamente per rintracciare strumenti e percorsi validi in risposta ad un bisogno immediato dell'utenza, attingendo a competenze, esperienze ed attività presenti nella rete.

Anche questa idea di un partenariato con soggetti del territorio diversi nelle loro specifiche competenze, è stato elemento di trasferimento agli altri soci del Sud.

A livello metodologico le modalità innovative previste e trasferite ai soci CSL Sud sono:

- **il Bilancio delle Risorse**
- **l'accompagnamento al lavoro** attraverso l'inserimento diretto
- **l'orientamento al lavoro** (Mestieri in prova), alternato alle
- **work experience** con conseguente certificazione delle competenze acquisite.

Le metodologia si basa quindi sulla strutturazione di un percorso di orientamento sviluppato in modo tale che, accanto all'accompagnamento orientativo, sia possibile associare una esperienza lavorativa per innestare la circolarità continua tra azione e retroazione, apprendimento pratico e apprendimento teorico.

A sostegno della disseminazione e replicabilità del progetto presso i soci del CSL Sud, nell'incontro del 16 ottobre a Torino ci si è confrontati sulla possibilità di presentare il progetto nelle altre regioni meridionali, verificando l'esistenza di linee di finanziamento che possano sostenere iniziative di questo tipo.

Si è deciso di puntare inizialmente ad animare il territorio, incontrando le istituzioni, le associazioni di volontariato, le cooperative sociali, le scuole, le

associazioni datoriali d'impresa e le famiglie stesse dei ragazzi che partecipano ai vari corsi. Si comincerà, quindi, a creare un ambiente orientativo di sostegno coinvolgendo gli operatori territoriali nell'individuazione dei giovani da coinvolgere.

Durante l'incontro sono anche stati presentati i primi risultati del progetto di Catania.

Un'altra esperienza interessante è quella realizzata in Molise nell'utilizzo dell'**Apprendistato**. Questo strumento è oggi il modo più attuale e immediato per collegare il mondo della formazione con quello del lavoro.

Con il contratto di apprendistato, infatti, si instaura un rapporto di lavoro nel quale l'azienda si impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi di insegnamento pratico e tecnico-professionale.

Il nuovo contratto di apprendistato, diversamente da quanto avveniva prima, ha l'obiettivo di formare i giovani, non per la singola attività lavorativa ma per il mercato del lavoro. Il datore di lavoro, quindi, oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta, deve garantire all'apprendista una formazione professionale.

Il contratto di apprendistato è attualmente regolamentato dal Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011 "*Testo unico dell'apprendistato*".

La nuova disciplina abroga le precedenti fonti normative in materia e definisce le nuove competenze relativamente alle tre tipologie di apprendistato

La Regione Molise, con D.G.R. n. 343 del 15 luglio 2013, finanzia i Percorsi di formazione per Apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Possono usufruire di tale opportunità tutte le Aziende con sede legale o sede operativa nella Regione Molise.

Scuola e Lavoro di Termoli, socia del CSL, grazie all'esperienza pluriennale acquisita in questo settore, offre alle aziende 2 possibilità di accesso ai finanziamenti regionali:

- Progettazione e gestione completa delle azioni formative finalizzate alla crescita del capitale umano aziendale.
- Affiancamento per le aziende che, avendo i necessari requisiti, vogliono svolgere al proprio interno la formazione degli apprendisti.

L'obbligo di formazione degli apprendisti varia in base alla data di assunzione degli stessi:

1- Gli apprendisti assunti entro il 25 aprile 2012 (ante D.Lgs. 167/2011) dovranno frequentare un Percorso di formazione annuale di 120 ore, di cui 40 ore di competenze di base e trasversali e 80 ore di competenze tecnico-professionali.

Per assolvere all'obbligo della formazione l'apprendista dovrà frequentare almeno l'80% delle 120 ore previste. Le assenze, che non possono superare il 20% delle ore, devono essere in ogni caso giustificate.

Scuola e Lavoro di Termoli ha progettato la formazione relativa all'annualità 2013 in modo tale da permettere all'Azienda di accedere ai finanziamenti regionali con procedura a sportello.

L'apprendista, con avallo dell'azienda, ha compilato la delega presentandola direttamente presso gli uffici di Scuola e Lavoro.

2- Gli apprendisti assunti a partire dal 26 aprile 2012 (post D.Lgs. 167/2011) hanno frequentato solo il Percorso di formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, la cui durata varia in base al titolo di studio dell'apprendista:

- a) 40 ore annue, per gli apprendisti in possesso della sola licenza media o privi di titolo di studio;
- b) 30 ore annue per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma d'istruzione;
- c) 20 ore annue per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di terzo livello.

Per assolvere all'obbligo della formazione l'apprendista dovrà aver frequentato almeno l'80% delle ore annue previste.

In questi anni Scuola e Lavoro ha scommesso fortemente sul metodo del “Fare per capire”, rivalutando in tal modo “l’esperienza” come possibilità privilegiata di apprendimento.

In particolare, nell’ambito della formazione formale per apprendisti, i percorsi sono stati **progettati insieme alle aziende** ed ai professionisti dei vari settori economici. Ed è proprio questo un aspetto importantissimo che si è voluto trasmettere agli altri soci del CSL Sud.

L’esperienza di Scuola e Lavoro, nel rispetto delle disposizioni di legge, presenta il vantaggio di una grande flessibilità, offrendo alle aziende la possibilità di combinare diversi moduli formativi fino a raggiungere il monte ore di formazione contemplato dalla normativa.

Nell’incontro di Roma del 12 febbraio, in particolare, ci si è dati il compito di verificare ognuno nella propria regione lo stato dell’arte in merito all’implementazione dell’apprendistato in modo da poter dare avvio alla presentazione di candidature.

Un altro tema considerato strategico per la crescita delle realtà del CSL Sud è quello dei **Fondi Interprofessionali**.

Su questa specifica competenza la parte del leone l’hanno fatta i soci della Campania. Fosvi, solo con progetti regionali, ha erogato nel 2013 un monte ore di formazione pari a 21.822 per 1.270 utenti, tutto con finanziamenti Fondimpresa; Consvip , seppur con una prevalenza di attività a carico di Fondimpresa, ha realizzato attività anche con Fonservizi, Fondirigentie Foncoop, per un monte ore totale pari a 55.240 rivolto a 2.313 utenti. Numeri importanti per un’attività che gli altri soci del CSL Sud fanno molta fatica ad avviare.

Il punto da cui bisogna partire è avere un parco aziende con le quali si può interloquire su questi temi. Tutte le aziende hanno a disposizione la possibilità di formare - in modo completamente gratuito - i propri dipendenti. Molte aziende fanno già formazione con docenti specializzati da diversi anni, ottenendo un costante miglioramento della qualità, competenza e preparazione del proprio personale. In questo modo gli si dà la possibilità di una formazione gratuita aderendo ad un fondo interprofessionale. In tal senso, sulla scelta del Fondo da suggerire alle aziende, l’esperienza dei soci campani ci dice che Fondimpresa

sia da privilegiare per la qualità dei bandi e per una maggiore disponibilità finanziaria che ha questo fondo. Durante gli incontri dedicati a questo tema, si è indicato anche il fondo Forte come uno strumento su cui lavorare, soprattutto per la modalità di rendicontazione che Forte ha cioè secondo il metodo delle UCS (Unità di Costo Standard) che semplifica di molto le operazioni di rendicontazione. Esistono altri fondi come Fonarcom, Fonter, etc. ma, in linea di massima, è stato suggerito ai soci del CSL Sud di seguire una delle due strade sopraindicate: **Fondimpresa** e **Forte**.

L'esperienza dei soci campani ci dimostra che per un'azienda aderire a un Fondo Interprofessionale comporta numerosi vantaggi, in particolare:

- Accrescere la competitività dell'impresa;
- Ridurre i costi aziendali sostenuti per la formazione;
- Partecipare attivamente a iniziative formative adeguate ai bisogni e alla realtà dimensionale dell'impresa;
- Soddisfare le proprie esigenze formative;
- Consolidare la capacità dell'azienda di trovare nuovi sbocchi nel mercato, grazie all'aumento di know-how conseguente alla valorizzazione professionale dei dipendenti.

Gli amici di Napoli sono in grado di offrire alle aziende un modo semplice ed efficace di approccio a questi strumenti formativi. Essi, infatti, si comportano come un *service*, esterno all'azienda, che gestisce sia la procedura di finanziamento sia l'erogazione dei percorsi formativi. Offrono, alle imprese interessate, la propria competenza in materia di Fondi Interprofessionali, sostenendo le imprese in tutte le fasi, dall'inizio (scelta del Fondo Interprofessionale più appropriato alle esigenze dell'azienda e relativa iscrizione) alla fine del processo (chiusura, rendicontazione e certificazione del percorso formativo realizzato).

Il metodo di lavoro suggerito è il risultato dell'integrazione di un'ampia offerta formativa e di una consolidata esperienza nella gestione dei finanziamenti.

Dopo un primo contatto con l'azienda, è cura dell'ente formativo organizzare un primo incontro all'interno del quale presentare, più nel dettaglio, le opportunità offerte dai Fondi Interprofessionali.

Successivamente, si chiede all'azienda di compilare un semplice questionario anagrafico per consentirci di fare un primo screening e identificare il Fondo Interprofessionale più appropriato alle esigenze e specificità dell'azienda.

Seguirà una analisi puntuale dei fabbisogni formativi dell'azienda.

A questo punto l'azienda viene inserita all'interno di un database e viene informata puntualmente delle iniziative e opportunità offerte dai Fondi Interprofessionali, con la garanzia di non lasciarsi più sfuggire nessuna - piccola o grande - opportunità di formazione gratuita.

I Fondi Interprofessionali, infatti, emanano periodicamente delle comunicazioni (Avvisi Pubblici, Bandi, ecc.) con cui invitano le imprese, singole o associate, a presentare i propri Piani Formativi. È cura dell'ente formativo, dunque, fornire assistenza continua alle imprese durante le fasi di presentazione, gestione, monitoraggio e rendicontazione dei Piani Formativi.

Sull'opportunità più appropriata, insieme all'impresa, viene così sviluppato il piano formativo e un team di esperti si occupa della stesura e presentazione del progetto e della domanda di finanziamento.

Tutte queste fasi non avranno nessun onere aggiuntivo per le aziende. In altre parole, gli enti formativi vengono remunerati direttamente sul progetto e solo ed esclusivamente nel caso di buon esito della richiesta di finanziamento.

Una volta approvato il progetto presentato, l'ente si occupa di tutto: eroga i corsi formativi scelti dall'azienda e gestisce gli aspetti burocratici della richiesta di finanziamento, sollevando l'azienda da qualsiasi onere burocratico e gestionale.

Quindi, in dettaglio, ogni ente del CSL Sud che inizia qs attività deve:

- Pensare a tutti gli aspetti burocratici: istruzione della pratica, presentazione della domanda, definizione del progetto, gestione del finanziamento e rendicontazione del finanziamento ricevuto;
- Aiutare l'impresa a scegliere solo le opportunità migliori e più coerenti con i propri fabbisogni e con le proprie specifiche necessità;
- Progettare interventi appropriati e coerenti con le politiche dei diversi Fondi Interprofessionali, aumentando le probabilità dell'azienda di vedere approvate le richieste di finanziamento;

- Offrire una formazione di straordinaria qualità! I nostri percorsi devono essere pensati e progettati con particolare attenzione, pronti a soddisfare tutte le richieste, anche le più specifiche;
- Offrire un'assistenza puntuale alle imprese, disponibili a rispondere a domande e fornire risposte alle diverse e specifiche problematiche;
- Consentire di programmare e sviluppare un uso intelligente del Conto Formazione;
- Offrire - oltre che formazione tradizionale in aula - anche percorsi di formazione in modalità e-learning e interventi di coaching (individuali e di gruppo).

L'ultimo tema, anche questo molto ambizioso, affrontato quest'anno tra i soci del CSL Sud, è quello dello **sviluppo all'estero**.

Si è scelto di verificare la possibilità di interventi formativi in **Romania** con l'obiettivo di creare una stabile partnership in questo Paese balcanico che ha il vantaggio di essere raggiunto facilmente da diverse città italiane (Roma, Milano, Bologna, Catania, Torino, Napoli, Bari, etc.) e di trovarsi in una fase di implementazione del sistema dei fondi strutturali europei.

Anche in questo caso, seguendo il metodo di diffondere e replicare le esperienze positive dei singoli soci, si è partiti dalle attività e dai rapporti in Romania di un socio: Archè di Catania, che da qualche anno sta proponendo esperienze formative e sta creando una rete di rapporti con istituzioni e soggetti privati rumeni.

La Romania, infatti, a seguito della sua adesione all'Unione Europea avvenuta nel gennaio del 2007, ha iniziato a beneficiare dei fondi comunitari destinati a finanziare le misure di sostegno strutturale.

Ovviamente, per le competenze maturate dai soci l'attenzione è stata posta sull'articolazione del **FONDO SOCIALE EUROPEO** in Romania ed in particolare del **Programma Operativo Settoriale per lo Sviluppo delle Risorse Umane**, il **POS-DRU**.

Elaborato nel contesto del Piano Nazionale per lo Sviluppo 2007-2013 ed in conformità alle Priorità del Quadro Strategico Nazionale di Riferimento, il POS

DRU rappresenta uno strumento importante a supporto dello sviluppo economico e dei cambiamenti strutturali in Romania.

Gli investimenti nel capitale umano nelle linee strategiche rumene vogliono integrare e conferire sostenibilità alla crescita della produttività a lungo termine. Una forza lavoro altamente qualificata, con un alto livello di istruzione, con la capacità di adattarsi alle nuove tecnologie ed ai bisogni mutevoli dei mercati, è l'obiettivo che si sono posti i rumeni per implementare un'economia competitiva e dinamica.

La Romania sta promuovendo politiche attive sul mercato del lavoro per la crescita dell'adattabilità e della flessibilità della forza lavoro con lo scopo di ottenere un alto livello di partecipazione sul mercato del lavoro, come fondamento per un'economia competitiva basata sulla conoscenza.

L'obiettivo generale del POS DRU è dunque lo **sviluppo del capitale umano e la crescita della competitività**, mediante la correlazione dell'istruzione e dell'apprendimento permanente (*lifelong learning*) con il mercato del lavoro e l'assicurazione di grandi opportunità per la partecipazione futura su un mercato del lavoro moderno, flessibile ed inclusivo.

Gli obiettivi specifici del POS DRU sono:

- Promuovere l'istruzione e la formazione iniziale e continua di qualità, inclusa l'istruzione superiore e la ricerca;
- Promuovere la cultura imprenditoriale e la crescita della qualità e della produttività del lavoro;
- Facilitare l'inserimento dei giovani sul mercato del lavoro;
- Sviluppo di un mercato del lavoro moderno, flessibile e inclusivo;
- Promuovere l'integrazione / reintegrazione sul mercato del lavoro delle persone inattive, anche dalle zone rurali;
- Migliorare i servizi pubblici occupazionali;
- Facilitare l'accesso dei gruppi vulnerabili all'istruzione e sul mercato del lavoro.

Gli Assi prioritari sono:

Asse Prioritario 1

- Istruzione e formazione professionale a sostegno della crescita economica
- e dello sviluppo della società basata sulla conoscenza
- Accesso all'istruzione e alla formazione professionale iniziale di qualità;
- Qualità nel sistema di istruzione superiore;
- Sviluppo delle risorse umane nel sistema di istruzione e di formazione;
- Qualità nella FPC (Formazione professionale continua);
- Programmi di dottorato e post-dottorato a sostegno della ricerca.

Asse Prioritario 2

- Correlazione dell'apprendimento permanente con il mercato del lavoro
- Transizione dalla scuola alla vita attiva;
- Prevenzione e correzione del l'abbandono scolastico prematuro;
- Accesso e partecipazione alla formazione professionale continua.

Asse prioritario 3

- Crescita dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese
- Promozione della cultura imprenditoriale;
- Formazione e sostegno alle imprese ed ai datori di lavoro per la promozione dell'adattabilità;
- Sviluppo dei partenariati ed incentivazione delle iniziative per i partners sociali e per la società civile.

Asse Prioritario 4

- Ammodernamento del Servizio Pubblico per l'Occupazione (SPO)
- Rafforzamento della capacità SPO di fornire servizi occupazionali;
- Formazione del proprio personale SPO.

- Asse Prioritario 5
 - Promozione delle misure occupazionali attive
 - Sviluppo ed implementazione delle misure attive occupazionali;
 - Promozione della sostenibilità a lungo termine delle zone rurali per quanto riguarda lo sviluppo delle risorse umane e dell'occupazione.

Asse Prioritario 6

- Promozione dell'inclusione sociale
- Sviluppo dell'economia sociale;
- Miglioramento dell'accesso e della partecipazione dei gruppi vulnerabili sul mercato del lavoro;
- Promozione delle pari opportunità sul mercato del lavoro;
- Iniziative transnazionali per un mercato inclusivo del lavoro.

Asse prioritario 7

- Assistenza tecnica
- Sostegno all'implementazione, gestione generale e valutazione POS DRU;
- Sostegno alla promozione ed alla comunicazione POS DRU.

Inoltre, a partire dall'anno scolastico 2003-2004, l'istruzione professionale e tecnica rumena è stata ristrutturata a seguito di una nuova visione sulle finalità dell'istruzione e della formazione professionale, nella prospettiva dell'aumento del contributo allo sviluppo della società e dell'economia basata sulla conoscenza e per assicurare un alto grado di coesione economica e sociale.

I principali aspetti di novità riguardanti la FP sono:

- ✓ la formazione professionale e tecnica fa parte integrante del sistema educativo;
- ✓ la formazione professionale e tecnica deve essere ristrutturata in modo da poter diventare più attraente per i giovani e per contribuire sia allo sviluppo dell'economia basata sulla conoscenza, che allo sviluppo della personalità dei corsisti;
- ✓ la formazione professionale e tecnica deve essere sviluppata nel nuovo contesto dell'apprendimento permanente;

- ✓ lo sviluppo del partenariato sociale nella formazione professionale rappresenta una condizione primaria per il suo ammodernamento e per l'integrazione socio-professionale dei diplomati / laureati;
- ✓ la formazione professionale e tecnica sarà sviluppata anche mediante la sua dimensione europea alla quale viene aggiunta la trasparenza assicurata delle qualifiche e delle competenze, l'assicurazione della qualità nell'istruzione e nella formazione.

Alla luce di ciò si è deciso di **presentare un Progetto** transnazionale nell'ambito dell'**Asse prioritario 6: Promozione dell'inclusione sociale** e del **Settore maggiore d'intervento 6.3: Promozione delle pari opportunità sul mercato del lavoro**

Il progetto vuole promuovere il principio delle pari opportunità a livello nazionale nella società civile e nell'amministrazione pubblica locale e centrale e si svolgerebbe nella regione di Ialomita, nelle città di Slobozia e Calarasi, in partenariato con la Camera di Commercio di Slobozia, l'ente di formazione Euroformator di Slobozia, GETJM di Bucarest.

Gli obiettivi che si vogliono raggiungere sono:

- Conoscere in modo migliore la situazione delle donne al fine di consolidare e monitorare le politiche e i programmi sulle pari opportunità sul mercato del lavoro rumeno;
- Promuovere il partenariato regionale, transnazionale e interprofessionale, il livello di diffusione delle iniziative innovative e di buone pratiche per quanto riguarda le pari opportunità;
- Sensibilizzare le autorità pubbliche, i partner sociali, la società civile e i mass-media sulla problematica delle pari opportunità;
- Aumentare il livello di preparazione professionale delle donne attraverso l'elaborazione e l'implementazione di programmi di formazione nelle competenze chiave necessarie per realizzare una carriera o una promozione professionale;
- Facilitare l'inserimento/reinserimento delle donne sul mercato del lavoro, attraverso programmi di qualifica/riqualifica rivolti ad aumentare la fiducia nelle proprie capacità e la crescita delle proprie abilità e competenze

Il gruppo target del progetto è costituito da circa 2000 persone proveniente dall'ambito urbano e, soprattutto, rurale, tra cui: 1100 donne per l'attività di formazione professionale e realizzazione di una rete interpersonale on-line e 900 uomini e donne per le altre attività del progetto.

Saranno , quindi, erogati corsi di formazione professionale gratuiti rivolti alle donne nelle seguenti aree:

- Management
- Comunicazione
- Comunicazione in lingue straniere

Ed inoltre saranno organizzati corsi di qualifica/riqualifica per occupazioni del settore commerciale per i seguenti profili:

Agente di commercio

Commesso

Commesso nel settore Food

I risultati attesi del progetto sono:

- Realizzare e disseminare una ricerca-studio a livello nazionale sui profili di disuguaglianza delle opportunità in Romania
- Realizzare delle visite di studio in Italia, presso i soci del CSL per il gruppo target.
- Elaborare 7 piani di formazione di cui: 4 piani nelle competenze chiave e 3 piani per la qualifica/riqualifica nel settore commerciale
- Realizzare 65 corsi per le occupazioni sopra indicate
- Realizzare 1100 bilanci di competenze
- Realizzare una rete sociale interprofessionale on-line per le donne, un quadro informale di comunicazione tra le donne basato sullo scambio di esperienza, idee, opinioni sulle pari opportunità, ecc

Tutti i soci del CSL Sud si sono detti interessati e si è deciso di presentare il progetto nel 2014, appena verrà pubblicato il bando nell'ambito della misura 6.3, in qualità di soggetto nazionale Associazione Consorzio Scuole Lavoro.

Conclusioni.

Il 2013 per il coordinamento dei soci del CSL Sud è stato un anno caratterizzato da una programmazione di interventi a partire dalle esperienze positive vissute dai differenti partner.

Sicuramente è emersa una forte differenza nella programmazione regionale dei vari territori che condiziona fortemente lo sviluppo dei singoli enti. L'obbligo formativo e l'apprendistato ne sono un chiaro segno. Questo fa sì che, ancora oggi, le sedi del CSL Sud non riescono a misurarsi ad armi pari con le realtà del CSL Nord, pur avendo in alcuni casi, come si è visto, delle attività di assoluta eccellenza per quantità e qualità.

Ma si è pienamente consapevoli che la imperversante crisi economica, in un contesto "debole" come il Sud Italia, rende indispensabile un'efficace e tempestiva azione volta a differenziare le attività all'interno delle singole realtà regionali. Possiamo quindi parlare di una rinnovata tensione che ambisce a superare questo difficile momento e che consenta un rilancio delle attività.

La strada seguita ci sembra la più giusta ed adeguata alle competenze espresse e il biennio 2014-2015 dovrebbe già portare qualche risultato importante.