



## **MondoFormazione**

**“EDAONLINE – Le nuove tecnologie per lo sviluppo dell’offerta di EDA”**

**OB. 3 – Asse C – Misura C4**

**Codice progetto 6499**

Se per **Formazione permanente** si intende la richiesta dell'individuo per lo sviluppo della propria qualificazione (vedi Decreto 112/98 e Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione del dicembre 1998), concettualmente parte di quest'ultima categoria, ma diversa perché risponde ad una domanda sociale, oltretutto economica, è l'**Educazione degli adulti**.

Questa tipologia costituisce infatti l'insieme delle opportunità educative formali (istruzione e formazione professionale certificata) e non formali (cultura, educazione sanitaria, sociale, formazione alla vita associativa, educazione fisico motoria) rivolte a cittadini in età adulta, certificabili ed aventi per obiettivo la formazione di competenze personali *di base*<sup>▲</sup> nei diversi campi di competenze *di base*<sup>♦</sup> trasferibili

Gli obiettivi della politica di educazione degli adulti sono

- Aumentare la disponibilità di forza lavoro dotata di una adeguata qualificazione di base
- Favorire l'affermazione dei diritti di cittadinanza anche in campo educativo
- Incrementare il numero di posti per l'allargamento dell'accesso ad opportunità di formazione di base lungo il corso della vita
- Creare un sistema integrato per la formazione di base in età adulta che coinvolga l'insieme dei sottosistemi
- Valorizzare il ruolo degli interlocutori istituzionali legati dai processi di integrazione innescati da questo sistema formativo, che prefigura i collegamenti necessari per far sì che la *longlife learning* diventi realtà.
- Creare delle opportunità di risposta per persone sottoposte al disagio sociale cui le costringe uno status di inadeguatezza culturale e professionale.
- Offrire risposte alle domande di formazione delle persone che in quanto tali, prima di tutto, vengono poste al centro delle azioni di istruzione, formazione e professionalizzazione;
- creare una nuova opportunità di *educazione degli adulti* integrata fra i sistemi, che attraverso passaggi coerenti, ma non obbligatoriamente sequenziali, accompagni la persona dalla fase di rafforzamento delle conoscenze e competenze possedute a quella della acquisizione delle competenze richieste dal mercato del lavoro;
- utilizzare e capitalizzare modalità di orientamento, formazione e istruzione esistenti, sebbene diffuse in maniera frantumata nei sistemi (utilizzo delle UFC, Bilancio di competenze, progetti individuali di formazione, azioni di accompagnamento e tutoraggio degli utenti, stage conoscitivi ed applicativi...)

La riforma complessiva dell'Educazione degli Adulti (EdA) in Italia, così come è prefigurata dal principale documento che la istituisce, quello della Conferenza Unificata del 2 marzo 2000 (*Accordo tra Governo,*

---

<sup>▲</sup> per la visibilità sociale

<sup>♦</sup> per la occupabilità del cittadino lavoratore

*regioni, province, comuni e comunità montane per riorganizzare e potenziare l'educazione permanente degli adulti*), delinea gli orizzonti culturali e di governo di un sistema che si propone di porre le basi per il diritto alla formazione dei cittadini lungo tutto l'arco della vita e ne disegna la complessa architettura di insieme

Per la sua precisa finalità di costruzione e sviluppo di un dialogo tra sistemi deputati all'istruzione e alla formazione, la riforma dell'EdA va collocata in rapporto col resto della riforma che ha investito la scuola; in particolare con l'autonomia scolastica, con l'istituzione del Nuovo Obbligo Formativo, con la riforma dell'apprendistato e dei Servizi per l'impiego, con le quali la riforma dell'EdA condivide numerosi principi e concetti di fondo, relativi soprattutto all'attenzione ai soggetti, alla significatività e personalizzazione dei percorsi, alla messa in trasparenza delle competenze sviluppate nei luoghi diversi della formazione e alla condivisione di dispositivi (crediti, certificazioni, bilancio di competenze, portfolio ecc.) per la documentazione, la riconoscibilità e la validazione di competenze dovunque acquisite.

L'enfasi posta dal Documento del 2 marzo 2000 al tema del "lavoro" e della "integrazione tra sistemi" non deve suscitare interpretazioni riduttive di questo importante Accordo, per non circoscrivere il sistema dell'EdA entro i confini dell'integrazione tra scuola e formazione professionale. Certamente questo è uno degli obiettivi di fondo di un sistema di Educazione degli Adulti, che deve consentire l'acquisizione di titoli e qualifiche professionali e deve poter dialogare con la formazione professionale e il sistema delle imprese.

Tuttavia è significativo che in più punti il Documento sottolinei l'importanza di un sistema di EdA che accresca la formazione libera del cittadino (i suoi diritti di cittadinanza), oltre che del lavoratore, indicando prospettive di rapporto tra l'offerta formativa formale (scuola e formazione professionale) e quella non formale erogata da reti civiche, associazioni, Università della terza età e del tempo libero, e in genere da tutti quegli agenti che sostengono – attraverso l'offerta di attività per gli adulti – il pieno sviluppo della persona e il suo inserimento nella vita socio-culturale della comunità di riferimento.

Ci sembra, quindi, che il Documento collochi in primo piano, come tratto culturale del sistema che si vuole costruire, la centralità dell'individuo, delle sue esperienze e dei suoi progetti, un tratto che appartiene alla tradizione dell'educazione permanente e dà significato alle complesse architetture che consentono di avviare un sistema aperto ad una pluralità di percorsi formativi, più o meno integrati, e ai dispositivi che ne permettono l'eventuale formalizzazione degli esiti.

In sostanza gli obiettivi indicati da quell'Accordo e dalla restante normativa riferibile all'EdA sono sintetizzabili nella riqualificazione dell'offerta formativa destinata ad adulti di ogni età e condizione sociale, nel suo ampliamento e nella garanzia dell'accesso all'insieme delle opportunità di istruzione/formazione destinate agli adulti in un territorio.

Fondamentale per il raggiungimento di tali ambiziosi obiettivi è il lavoro di rete e la circolazione di esperienze, informazioni, strumenti all'interno della rete stessa e tra reti diverse operanti in vari contesti con obiettivi analoghi.

Appare scontato quindi, nella società dell'informazione, adoperare gli strumenti tecnologicamente avanzati per supportare il funzionamento delle reti con la messa a disposizione di informazioni, metodologie, strumenti per trasferire il know-how, allargando nel contempo il partenariato e fornendo un luogo di incontro per discutere problematiche spesso complesse come quelle connesse all'educazione di specifici target normalmente ignorati dal circuito istruzione/formazione

L'integrazione tra sistemi su cui si fonda la nuova rete per l'offerta formativa non può infatti avvenire se i sistemi rimangono autoreferenziali, chiusi in se stessi, non dialogano su un'ipotesi di modello complessivo che tenda a costruire una cultura professionale che converga su alcuni importanti obiettivi condivisi e predisponga dispositivi discussi, concordati e praticati per la messa in rete dei sistemi stessi.

Per cercare di favorire questa comunicazione, ed accompagnare le iniziative in atto o in fase di avvio, l'ATS costituita da Mondo Formazione, CIR e Università della Tuscia ha realizzato uno strumento telematico di supporto ed accompagnamento ai soggetti operanti nella provincia di Latina nel campo della EDA ed ai loro operatori, il sito EDAonline.

L'Obiettivo generale del progetto EDAonline è stato quello di migliorare l'offerta di Educazione per Adulti nella provincia di Latina; nello specifico si è mirato ad aumentare le conoscenze dei docenti degli istituti di istruzione pubblica, di formazione professionale, del terzo settore nel campo delle iniziative di educazione degli adulti, a favorire il trasferimento di know-how e la diffusione delle best practices e a sostenere la creazione di partenariati.

I beneficiari sono stati, da un lato, gli attori del sistema dell'istruzione e della formazione locale e provinciale, che hanno potuto acquisire conoscenze e metodologie per migliorare l'offerta formativa per adulti, dall'altro, giovani, giovani adulti disoccupati o inoccupati e donne in cerca di reinserimento lavorativo normalmente esclusi dal circuito istruzione/formazione, che sono venuti a conoscenza di offerte formative a loro destinate.

Il progetto ha prodotto un sito web specificatamente dedicato all'Educazione per adulti nella provincia di Latina, allargando nel contempo le reti di attori che cooperano nel campo dell'Educazione per adulti.

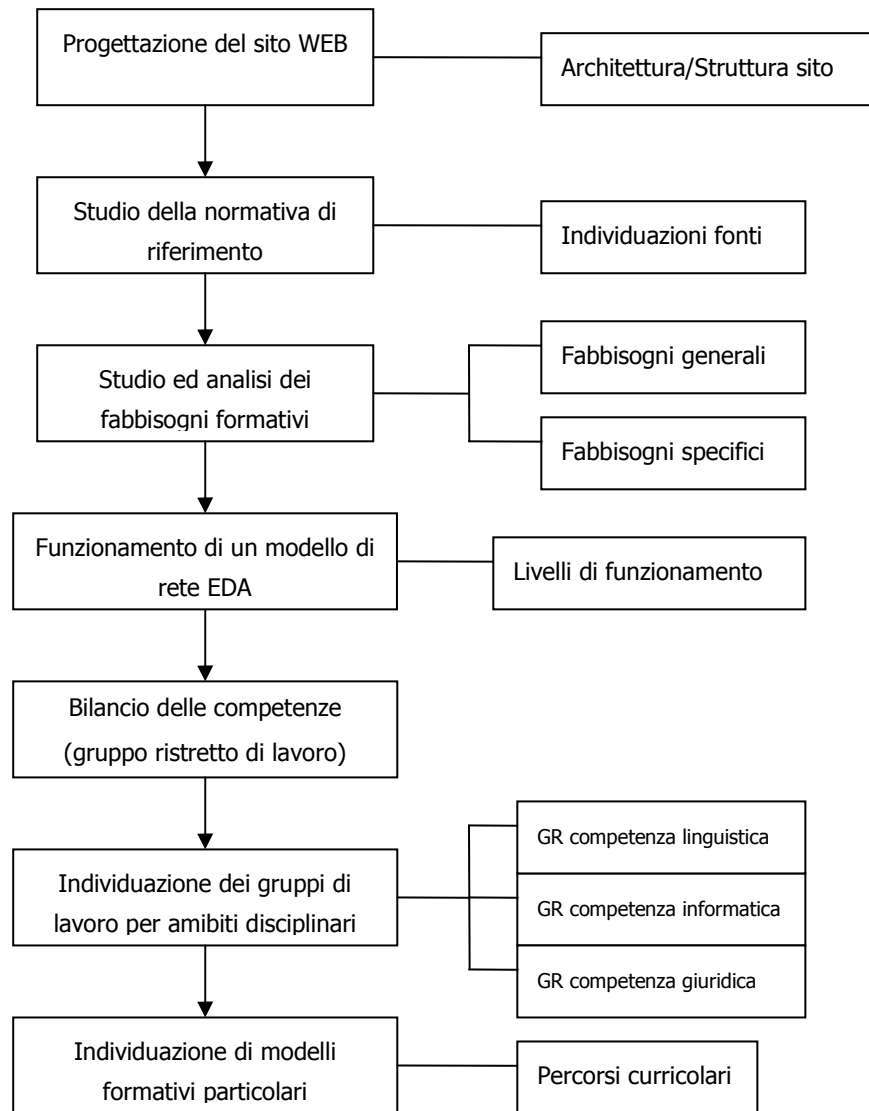
Il progetto si è sviluppato attraverso 5 fasi (illustrate in modo dettagliato nel flow-chart "*Struttura/Contenuti del progetto EdaOnline*"):

- Progettazione del sito web
- Promozione del sito e coinvolgimento degli attori della rete
- Raccolta/caricamento dei dati e delle informazioni da far circolare
- Gestione ed aggiornamento del sito

ed una quinta fase conclusiva dedicata alla valutazione ex post del lavoro realizzato ed alla diffusione dei risultati, anche attraverso l'organizzazione di un convegno.

## Flow-chart

### "Struttura/Contenuti del progetto EdaOnline"



Nella prima fase - *Progettazione del sito web* - dopo un'analisi preliminare delle esperienze disponibili su questo tema, sia in Italia che all'estero, sono stati coinvolti, oltre agli esperti del progetto, alcuni attori locali nella progettazione dell'architettura del sito, in modo che esso sia fruibile alle due categorie di destinatari previsti:

- ✓ gli operatori (docenti/formatori) che vi troveranno informazioni e strumenti preziosi per la loro attività
- ✓ i destinatari delle iniziative di Educazione per adulti, che potranno così individuare le offerte formative che li riguardano, scegliendo le più confacenti ai propri bisogni.

### *Il punto di partenza della progettazione del sito*

Si inizia a progettare la navigazione dopo aver realizzato la categorizzazione dei contenuti e l'attività di labeling anche se quest'ultima viene portata a termine dopo aver realizzato l'interfaccia, per verificare eventuali problemi di spazi, di impaginazione e interazione.

Progettare un sistema di navigazione non significa solo progettare i sistemi di accesso ai contenuti ma anche *l'esperienza complessiva di consultazione* sul sito. Gli strumenti di navigazione non devono infatti essere percepiti come un mero accesso alle informazioni, ma come informazioni vere e proprie sui diversi percorsi/obiettivi che l'utente ha a disposizione.

I sistemi di navigazione si distinguono in *sistemi di navigazione generale*, basati sulla gerarchia dei contenuti organizzati durante la fase di categorizzazione, *sistemi di navigazione supplementare*, esterni alla gerarchia delle pagine del sito, sistemi di navigazione centrata sugli utenti (statici o dinamici) che forniscono accesso ai contenuti in base al profilo degli utenti.

### *Sistemi di navigazione generale*

*Navigator principale*: è presente in tutte le pagine del sito e permette l'accesso alle aree significative o funzioni chiave del sito, indipendentemente dal punto in cui l'utente si trova all'interno della gerarchia dei contenuti del sito.

*Navigator locale*: presenta le possibilità di navigazione all'interno di un'area o servizio e permette quindi agli utenti di esplorare le aree di contenuto immediatamente collegate a quella già selezionata. Il sistema di navigazione locale, nonostante i contenuti cambino in ogni area, deve utilizzare gli stessi codici visivi e di interazione.

Il sistema di navigazione prescelto è scaturito da un'indagine preliminare effettuata attraverso dei questionari diffusi presso i potenziali fruitori che hanno espresso la necessità di visitare un sito di facile fruizione in cui le informazioni fossero immediatamente reperibili.

Infatti, la navigazione è libera in quanto dall'analisi dei questionari somministrati la necessità più significativa è stata quella di reperire i contenuti specifici.

La navigazione è, quindi, orientata al contenuto: nel caso specifico ci si lascia guidare dalle informazioni categorizzate in argomenti attraverso il navigator principale.

Il sito è stato, quindi, strutturato per proporre sistemi di accesso ai contenuti corrispondenti alle diverse esigenze.

La navigazione all'interno del sito permette tutte le possibilità di un ipertesto, quindi navigazione verticale nei sottolivelli e navigazione laterale tra rami diversi di informazioni o navigazione verticale tra molteplici livelli verticali della gerarchia.

*L'utente* può quindi muoversi sia verticalmente da un livello più generale ad uno più specifico nello stesso ramo sia lateralmente in altri rami, sia tornare alla homepage.

Dopo aver definito i modelli di navigazione e la struttura (categorizzazione) dei contenuti si è passati alla scelta di una rappresentazione visiva della struttura logica delle singole pagine, il *wireframe*: un modello semplificato e gerarchico dei contenuti della pagina che indica anche i sistemi di navigazione previsti.

Il documenti di navigazione e i *wireframe* sono stati passati al progettista che su questa base *progetta l'interfaccia e il layout grafico*. Il risultato è stato vagliato insieme ai responsabili del progetto e definitivamente validato.

## **CONTENUTI DI MASSIMA DEL SITO**

### INDICE DEI CONTENUTI

1. STUDIO DELLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.
2. STUDIO ED ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI.
3. REDAZIONE DI UNA MAPPA DEI BISOGNI SPECIFICI DI FORMAZIONE IN PROVINCIA DI LATINA.
4. MODELLO DI RETE EDA: LIVELLI DI GOVERNO DEL SISTEMA.
5. ESPERIENZA DI GRUPPO (DOCENTI INSEGNANTI E FORMATORI): REDAZIONE DEL BILANCIO INDIVIDUALE DI COMPETENZE. MODALITA' DI REDAZIONE.
6. ESPERIENZA DI GRUPPO (DOCENTI INSEGNANTI E FORMATORI): INDIVIDUAZIONE DI ESEMPI DI MODELLI FORMATIVI.

## **1. STUDIO DELLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.**

- 1.1 Le linee di intervento nei paesi dell'Unione europea
- 1.2 Aspetti socio-culturali
- 1.3 Aspetti pedagogici
- 1.4 Le competenze alfabetiche: dimensioni politiche e socio-culturali
- 1.5 Obiettivi e strategie del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione
- 1.6 L'esperienza dei Centri Territoriali
- 1.7 Verso la costruzione di un sistema integrato di educazione e formazione permanente
  - 1.7.1 I destinatari
  - 1.7.2 L'oggetto della nuova offerta formativa integrata
  - 1.7.3 Gli agenti formativi
  - 1.7.4 Il sistema generale
  - 1.7.5 Gli operatori
  - 1.7.6 Il modello formativo
  - 1.7.7 Finanziamenti
- 1.8 Il programma 2000
- 1.9 Le priorità
- 1.10 Linee di attuazione
  - 1.10.1 Il modello di programmazione e gestione
  - 1.10.2 La sperimentazione di componenti del nuovo sistema
  - 1.10.3 La gestione e lo sviluppo degli interventi
- 1.11 DIRETTIVA n. 22 del 6 febbraio 2001
- 1.12 Ordinanza Ministeriale n. 455

## **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Presidenza del Consiglio dei Ministri

### **CONFERENZA UNIFICATA**

**(ex art. 8 del D.Lgs 28 agosto 1997, n. 281)**

### **SEDUTA DEL 2 MARZO 2000**

Oggetto: Accordo tra Governo, regioni, province, comuni e comunità montane per riorganizzare e potenziare l'educazione permanente degli adulti.

LA RIORGANIZZAZIONE E IL POTENZIAMENTO  
DELL'EDUCAZIONE PERMANENTE DEGLI ADULTI

## 1.1 LE LINEE DI INTERVENTO NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA

Finalità e obiettivi dell'educazione degli adulti sono stati definiti dalla Conferenza internazionale di Amburgo del luglio 1997 che, nella Dichiarazione finale, ha impegnato i Paesi membri a realizzare i principi adottati, affinché l'educazione permanente possa diventare una realtà significativa del XXI secolo.

La Conferenza di Amburgo ha altresì riconosciuto il diritto dell'adulto all'alfabetizzazione, cioè al conseguimento delle conoscenze di base e delle abilità necessarie nella società moderna in forte trasformazione, e il diritto all'educazione e alla formazione permanente, rilevando come i cambiamenti nel processo di produzione indotti anche dalla globalizzazione e l'aumento della disoccupazione necessitano di incisive politiche di investimento per fornire a tutti gli individui i requisiti e le competenze utilizzabili nel mondo del lavoro.

In tutti i Paesi dell'Unione Europea, i processi di razionalizzazione dei sistemi di educazione permanente sono negli ultimi anni fortemente mirati ad obiettivi sociali: la lotta alla disoccupazione, l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, il recupero del *drop out* scolastico, l'integrazione sociale dei disabili e degli emarginati, l'accoglienza degli immigrati.

Ad ogni livello della formazione e del lavoro, si punta sull'*educazione permanente* come strumento fondamentale che, attraverso l'ampliamento delle *opportunità professionali*, permetta a tutti i cittadini una *seconda chance* non solo formativa ma anche nel lavoro.

Diversi Paesi dell'Unione hanno adottato l'idea di una "società in formazione" che offra al cittadino migliori opportunità di promozione del suo ruolo sociale soprattutto attraverso l'acquisizione dei saperi, puntando a prevenire e sconfiggere la disoccupazione, facendo leva su un'*organizzazione più efficace ed elastica dell'apprendimento*, sia nel senso di *integrare l'educazione iniziale e quella continua con crediti e certificazioni*, sia con il *superamento della divisione tra "cultura generale" e abilità professionali*.

La riorganizzazione dei percorsi formativi in senso permanente ha portato i diversi Paesi europei a fronteggiare problemi abbastanza simili quali il *decentramento*, il *monitoraggio* dell'offerta occupazionale coordinato dalle istituzioni e dai partner sociali, il conseguente *orientamento* di giovani e adulti su percorsi formativi *ad hoc*, l'*accreditamento* e il *controllo di qualità*.

Sul versante dei *curricula* e delle *certificazioni*, i diversi sistemi tendono comunque a garantire all'utenza la *descrizione puntuale delle competenze acquisibili* nei programmi formativi e *progressivamente certificate*, per assicurare il riconoscimento delle qualificazioni nel mondo del lavoro, sul piano nazionale ed internazionale.

I percorsi formativi e gli insegnamenti si svolgono sempre più frequentemente secondo *moduli* e la quantificazione in *crediti* delle abilità raggiunte: un sistema particolarmente adatto all'educazione continua perché consente di tesaurizzare nel percorso educativo la *professionalità acquisita dall'adulto* nel mondo del lavoro; di gestire con *flessibilità* l'apprendimento, modellandolo su precise esigenze formative, e di *validare* il processo di qualificazione con test e prove intermedie.

Un problema di ordine generale, in tutti i Paesi, è il manifestarsi di una domanda di formazione continua prevalentemente da parte di lavoratori con qualifiche e specializzazioni medio-alte, rispetto a quelli delle qualifiche medie e basse per i quali occorre un'azione di stimolo e di promozione.

La realizzazione di queste linee di fondo ha richiesto il coinvolgimento degli imprenditori e in generale dei partner sociali, referenti indispensabili di un sistema che forma qualificazioni professionali.

## **1.2 ASPETTI SOCIO-CULTURALI**

Le nozioni di educazione degli adulti, formazione continua, educazione permanente hanno la loro genesi nella presa d'atto dell'inadeguatezza di una concezione sequenziale dell'istruzione, secondo la quale "prima si studia, poi, conclusi gli studi, si lavora", e mette in luce la necessità di prefigurare "ritorni" nel sistema formativo dopo periodi di lavoro e nel corso della vita.

Soggetti che lasciano il sistema formativo senza l'acquisizione di un titolo o di una qualifica, accumulano, nel corso del tempo, vari deficit di conoscenza.

È ormai accertato che la popolazione con basso livello di cultura e di scolarità usufruisce meno di altri dei servizi sociali, è meno presente nelle strutture di partecipazione, è fortemente esclusa dalla fruizione di momenti della cultura colta, utilizza meno di altri le opportunità formative, segue poco le trasmissioni televisive a contenuto culturale e informativo.

Analisi recenti hanno mostrato come sussista uno stretto rapporto tra quantità e qualità dell'istruzione ricevuta e inserimento professionale.

Da ciò anche la conferma della necessità di aggredire il problema da più punti al fine di rompere la relazione perversa di esclusioni diverse. Singole azioni non determinano una politica, che invece, per le ragioni esposte, necessita di scelte di ampio respiro non legate alle contingenze, ma a prospettive di sviluppo connesse con un quadro di riferimento nazionale, internazionale e locale.

L'apprendimento, come acquisizione di elementi cognitivi, esperienze, capacità relazionali che permettono all'individuo di agire positivamente in un contesto, è l'elemento fondante di ogni inserimento sociale e professionale.

Appare logico porre una particolare attenzione sulle interazioni tra sistema formativo e contesto sociale, nel complesso compito di individuazione delle priorità di intervento possibile sul piano educativo.

Le disuguaglianze sociali non sono però risolvibili solo con l'aumento del livello di istruzione. Tuttavia, se l'istruzione non è condizione sufficiente ai fini di una migliore collocazione sociale o di occupazione, essa è spesso condizione necessaria, in quanto i livelli di istruzione hanno un rilievo fondamentale per l'inserimento professionale e, in senso lato, sociale, sia in base all'utilità oggettiva, documentata dai dati, della risorsa "sapere", sia in base alle percezioni degli interessati riguardo alla formazione ed al lavoro.

Per i giovani la constatazione dell'inefficacia dei canali tradizionali nel garantire l'inserimento sociale e occupazionale, la percezione della crescente difficoltà di acquisire lo status di adulto e i diritti ad esso legati, come quello di trovare un lavoro, avere una casa propria, poter costituire una famiglia, ha indotto importanti cambiamenti nelle percezioni collettive, in primo luogo nei valori diffusi tra i giovani e quindi nelle

loro strategie di vita.

In particolare, la constatazione delle carenze strutturali e dell'inadeguatezza delle agenzie istituzionalmente preposte ha comportato l'attribuzione di maggiore importanza, da parte dei giovani, ai canali informali costituiti dalle reti di relazioni amicali e parentali. L'associazionismo, i movimenti di base, il volontariato sono fattori sostanziali di socializzazione, che nei contesti più deprivati acquisiscono, non a caso, il carattere di risorsa essenziale.

Ogni persona cresce infatti attraverso una progressiva acquisizione di saperi, esito della costante analisi, elaborazione, trasformazione degli oggetti dell'esperienza.

La qualificazione professionale è l'esito di un processo di formazione che non può essere esaurito in nessuna struttura formativa, né può realizzarsi esclusivamente nell'esercizio di una professione. Si configura, in modo differenziato da persona a persona, come una risorsa individuale di conoscenze e di competenze idonee a fare fronte a circostanze operative diverse nel corso del tempo. Il percorso di qualificazione della maggior parte delle persone non è, in sostanza, il risultato di un ordine sequenziale di tragitti formativi programmati, organizzati, monitorati e valutati. È viceversa un percorso accidentato in cui esperienze diverse di istruzione formale e di pratica lavorativa si alternano fra loro, in cui risorse cognitive di natura molto varia sono progressivamente legate ai fini di una qualificazione.

La "bassa qualificazione" può essere definita come l'assenza delle competenze idonee all'assolvimento di compiti definiti o l'incapacità di stabilire, tra abilità necessarie e saperi posseduti, dei legami per fare fronte a una situazione data.

La competenza indica, secondo una definizione di vocabolario la "piena capacità di orientarsi in determinate questioni". Tale definizione appare utile per chiarire come i "bassi livelli di scolarità" vadano valutati attraverso ciò che le persone fanno o non fanno in condizioni reali, piuttosto che esprimendo giudizi fondati su categorie di tipo scolastico, applicandole impropriamente a contesti che scolastici non sono.

La competenza professionale è come un insieme complesso e articolato di abilità e capacità, esito di una sintesi concettuale e operativa di aspetti teorici, legati, in parte, a contenuti disciplinari, e di esperienze concrete. È l'esito di una qualificazione sia iniziale sia continua.

La competenza è una variabile dipendente, interagente con il contesto organizzato in cui si esplica. Assume una propria caratterizzazione e dimensione negli ambiti particolari, nella sede occupazionale, nei settori o nei segmenti produttivi in cui è "situata".

In questa prospettiva, la "qualificazione" si precisa nella sua dipendenza da conoscenze e abilità operanti in un contesto dato.

Il valore attribuito alla partecipazione sociale e all'educazione dipende dall'ambiente in cui l'individuo è vissuto o vive. Gruppi politici, religiosi, sindacali, professionali ed altri sono o meno per l'individuo gruppi di appartenenza e/o gruppi di riferimento. Le persone apprendono a soddisfare le proprie esigenze sociali in relazione ai gruppi in cui si riconoscono, sia perché ne fanno parte, sia perché aspirano a entrarvi.

La partecipazione alla formazione non si realizza mediante tentativi più o meno efficaci di influenzare e sensibilizzare il singolo, ma operando in rapporto con le diverse aggregazioni sociali, partendo da problemi che sono presenti sul territorio, con un impegno collettivo, che vede coinvolte le diverse forze vive dell'ambiente.

La formazione, con le sue proposte e, entro limiti diversi, lo stesso lavoro, possono non essere un bisogno primario. Il problema è di valutare in che modo la formazione con le sue proposte può favorire la soluzione di problemi che non sono di formazione o di lavoro, in che modo si intrecciano interventi che altrimenti resterebbero separati, senza produrre effetti possibili.

Rispetto ai soggetti di scarsa qualificazione il problema va posto in termini relativamente simili, non tanto per gli aspetti psicologici, quanto per il rilievo che in diverse fasi della vita assumono i problemi dell'esistenza con cui l'orientamento deve interagire.

Una delle conseguenze più gravi degli esiti scolastici negativi consiste nella sfiducia, da parte del soggetto poco scolarizzato, nelle sue capacità cognitive. La sua partecipazione scolastica costituisce un'esperienza nella quale ha registrato, nel passato, un fallimento, un'esperienza che è stata frustrante, che teme o non desidera, inconsciamente, ripetere.

Vi è un'autovalutazione di sé negativa rispetto allo studio, accompagnata dalla percezione delle proprie carenze e della propria inadeguatezza. L'esclusione dalla formazione in età infantile determina forme di autoesclusione e di esclusione in età successiva. Nel corso della vita di un individuo, peraltro, i suoi ruoli sociali cambiano costantemente e con essi i compiti che gli sono richiesti, le aspettative, le esigenze, i bisogni.

Un approccio globale ai problemi può consentire l'individuazione di forme di discriminazione positiva e, nell'insieme, spinte tese ad uguagliare le opportunità, che sono un elemento cruciale nello sviluppo di un processo di orientamento perché costringono a centrare l'analisi sulle difficoltà dei processi di partecipazione.

La discriminazione positiva si realizza a vari livelli. L'ipotesi qui formulata è che un coinvolgimento dell'ambiente sociale inneschi un processo destinato ad accrescere le potenzialità educative dell'ambiente stesso.

Qualunque intervento a favore di soggetti che esprimono una domanda di formazione debole o inesistente richiede forme molteplici di intervento per una sua attivazione: gli elementi di globalità e di partecipazione positiva, se sono sempre presenti a vari livelli di incisività, richiedono tempi lunghi per una partecipazione massiccia delle fasce più svantaggiate.

Lo sviluppo della domanda si realizza rispondendo alla domanda iniziale qualunque essa sia, ma prefigurando percorsi che facciano sentire il bisogno di ulteriore impegno verso nuove esperienze. È in questa ottica che va sviluppata l'educazione degli adulti, in forme diverse per utenze potenziali diverse.

Le politiche educative e formative in età adulta sono politiche sociali e quindi devono intervenire su tutte le forme di esclusione e per tutte le fasce di età e fornire occasioni di esercitare una cittadinanza attiva e partecipe in ogni fase della vita, anche per le persone in situazione di handicap.

Occorre prevedere, pertanto, un collegamento tra educazione degli adulti e momenti formativi, culturali e sociali tesi a valorizzare gli anziani come risorse e diffondere a loro favore esperienze culturali, perché non si creino situazioni di solitudine e di emarginazione, specie per le donne anziane, che in passato frequentemente hanno vissuto in maniera totalizzante le esigenze di cura della famiglia.

### **1.3 ASPETTI PEDAGOGICI**

In questi ultimi tempi la riflessione pedagogica ha rivolto le sue attenzioni all'organizzazione generale del modello che ha operato fino ad oggi e l'ha ritenuto insufficiente per risolvere i nuovi problemi che toccano il percorso formativo dei soggetti interessati.

La proposta che viene avanzata è tesa ad operare un cambiamento. Nella visione generale del sistema tradizionale prima doveva avvenire la formazione "intellettuale" alla quale doveva seguire la formazione professionale. Prima ci si doveva formare intellettualmente per poi poter operare concretamente.

La struttura formativa generale era pertanto caratterizzata dalla preminenza delle conoscenze rispetto alle competenze intese sia come capacità sia soprattutto come abilità.

Nello specifico del modello scolastico della scuola secondaria superiore, gli istituti tecnici generavano prevalentemente capacità e quelli professionali tendevano ad accentuare le abilità; il tutto era normalmente preceduto da un percorso di studi a carattere conoscitivo per tutti fino alla conclusione della scuola dell'obbligo.

Tutta la cultura del paese ha comunque vissuto sulla costruzione istituzionale di un'idea molto semplice: la concettualizzazione doveva precedere l'operazione o l'applicazione, anzi essa era la condizione indispensabile per poter operare. Maggiore era il possesso della concettualizzazione, maggiore sarebbe stata la possibilità di una operazione. Il percorso formativo si sostanziava così di una forma prolungata di studio demandando l'applicazione alla fase successiva, quella del cosiddetto "mondo del lavoro".

Il mondo del lavoro, da parte sua, non dimostrava particolare gradimento per questa scelta ritenendo che, per alcune di queste formazioni, in particolare, non ci fossero più le condizioni per ritenere che le conoscenze che venivano indicate fossero adeguate alle evolute richieste dell'attività produttiva. Si consolidava sempre più l'idea che fosse ormai giunto il tempo di pensare diversamente l'approccio alla formazione. L'inversione di tendenza doveva pertanto riguardare sia i contenuti sia i loro tempi di apprendimento.

A questi due elementi se ne aggiungeva però un altro. Era difficile pensare ad una revisione del sistema generale senza un nuovo punto di vista, cioè non appariva più sufficiente nemmeno diminuire il numero delle informazioni necessarie e ridurre i tempi di frequenza. Si trattava di qualificare in maniera differente il percorso di formazione.

### *L'opzione pedagogica*

La riflessione sul nuovo concentra la sua attenzione su una ipotesi integrata sia per l'aspetto istituzionale e organizzativo sia per quello contenutistico-conoscitivo.

Vari sono gli elementi che vengono introdotti e che qualificano la nuova opzione, ma per il fatto che sono ritenuti importanti ed essenziali rappresentano i valori intorno ai quali costruire il nuovo modello. Resta, comunque, l'opzione pedagogica il punto centrale che assegna un nuovo significato a queste componenti ed essa è basata sul concetto di relazione.

Con questa scelta vengono affrontate diversamente le dicotomie classiche: studio-lavoro, intellettualità-manualità, formazione basilare formazione tecnica professionale- cittadinanza.

Lo studio è certamente un valore acquisito; è sempre stato un valore, anche se nel passato solo per pochi. Oggi è definitivamente considerato un valore essenziale per tutti. Il problema da affrontare non riguarda tanto il valore dello studio per tutti ma il rapporto che lo studio deve stabilire con un altro valore, quello del lavoro. La novità non attiene pertanto allo studio ma alla introduzione del concetto di lavoro nel curriculum di studio come un concetto formativo essenziale per la comprensione del lavoro stesso. In questa diversa visione del curriculum il tema del lavoro rappresenta il fatto nuovo e contribuisce a definire meglio il rapporto con altri contenuti e, soprattutto, con il valore fondamentale: l'uomo e le sue operazioni nel mondo.

L'aspetto conoscitivo del lavoro riguarda una sola parte del tema, l'altra attiene all'operatività reale, cioè alla sua dinamica nel momento in cui esso si attua e agisce.

L'organizzazione della formazione deve pertanto stabilire, rispetto al passato, un rapporto diverso col mondo del lavoro e con le sue molteplici espressioni. Tra studio e lavoro sono individuabili una serie di forme di collaborazione che possono rappresentare modelli articolati di possibili modalità di relazione e di conseguente apprendimento. Si può così entrare nella logica della non identificazione dell'apprendimento con lo studio soltanto, ma con diverse forme di studio-lavoro.

Per cui si può sostenere che lo studio è solo una modalità della conoscenza e che per giungere meglio a conoscere diventa indispensabile correlare le forme dello studio alle forme del lavoro. Lo studio non è più la sola condizione per conoscere. La conoscenza è il prodotto dell'integrazione fra la dimensione teorica e quella operativa.

L'uomo è unità e nell'itinerario della sua formazione tale unità deve essere costantemente mantenuta. Si deve pertanto evitare di attuare forme di separazione che portino a considerare periodi in cui sia presente la sola formazione dell'intelletto seguiti da altri in cui sia solo presente la formazione tecnica o operativa. La contestualità delle operazioni va invece mantenuta durante l'arco della formazione in tutti i suoi momenti. La formazione integrale dell'uomo, prima di essere un fatto contenutistico, è una profonda opzione metodologica.

Sulla stessa linea di riflessione va collocata la distinzione tra formazione di base e formazione tecnico-professionale.

Un altro elemento di questa nuova strategia formativa riguarda il rapporto tra formazione, lavoro e "diritto di cittadinanza".

Occorre qui richiamare un fondamentale assunto costituzionale secondo il quale la repubblica è "fondata sul lavoro". Questa dichiarazione esprime in modo evidente il collegamento che esiste tra lavoro e cittadinanza.

La costituzione ha inteso assegnare al lavoro un valore primario in quanto riferito al modo col quale il soggetto, la persona, si colloca con tutta la sua vita nell'ambiente produttivo e culturale. Ciò che il lavoro oggi richiede, dal punto di vista pedagogico, è di essere correlato in modo più ravvicinato alla riflessività e quindi di essere in grado di stabilire un diverso rapporto col mondo tradizionale dello studio.

Mentre alla scuola e alle diverse istituzioni formative si è chiesto di essere più attente al tema del lavoro e al relativo rapporto col mondo della produzione, al lavoro, oggi, si deve chiedere di essere aperto

alla riflessione sulle proprie operazioni e, quindi, di considerare questo nuovo aspetto come elemento essenziale del suo sviluppo qualitativo.

Il diritto di cittadinanza attraversa proprio questi momenti fondamentali: il soggetto acquista il diritto al lavoro come diritto alla sua umanizzazione attraverso la riflessività. Occorre transitare dalla concezione del lavoro come strumento a quella del lavoro come oggetto significativo per la propria umanizzazione. La prima cittadinanza politica dell'uomo risponde a questa esigenza: contribuire allo sviluppo sociale mediante l'umanizzazione del lavoro; essa passa attraverso la riflessione e la consapevolezza. Questa appare la fondamentale opzione politica intesa come partecipazione alla costruzione sociale; per il soggetto che l'assume e la costruisce è la sua essenziale e personale opzione pedagogica.

#### **1.4 LE COMPETENZE ALFABETICHE: DIMENSIONI POLITICHE E SOCIO-CULTURALI**

##### *L'alfabetizzazione funzionale*

Recenti dati sulla scolarizzazione della forza lavoro mostrano una forte necessità di arricchire e rafforzare l'area delle competenze di base. È infatti difficile affrontare la vita personale e professionale contando su un patrimonio di competenze di base molto esiguo (metà della popolazione occupata è composta da lavoratori privi di titolo, con licenza elementare e al massimo con un livello di scolarità obbligatoria).

La necessità di partecipare ad azioni educative in diversi momenti della vita personale e lavorativa è un diritto cui devono poter accedere ampie fasce di popolazione, con particolare sviluppo delle misure di accoglienza per le fasce a forte rischio di emarginazione sociale e produttiva in relazione alle necessità di ristrutturare i propri progetti personali e lavorativi.

L'avvio di un processo di "riscolarizzazione" in età adulta deve considerare come prioritario il problema dei nuovi bisogni di alfabetizzazione, collegati alla necessità di nuovi saperi e nuovi linguaggi e dei modelli pedagogici per far fronte a tali esigenze. Il sistema scolastico deve garantire anche per l'età adulta la possibilità di acquisire i saperi minimi necessari per collocarsi adeguatamente nella vita sociale e produttiva.

Un ulteriore ambito di primaria importanza cui potrebbero in parte rispondere le istituzioni scolastiche e l'offerta di momenti di orientamento e counselling per facilitare il rientro nei percorsi formativi, per sostenere gli esiti formativi e la spendibilità, in raccordo con le altre strutture territoriali a ciò preposte.

##### ***Il nuovo obbligo di istruzione e formazione***

Il prolungamento a partire dal 2000 dell'obbligo di formazione a 18 anni, le disposizioni contenute nella legge 20 gennaio 1999 n.9 in materia di modalità di assolvimento dell'obbligo di istruzione elevato a nove anni, le norme sulla componente formativa dei percorsi di apprendistato, definiscono alcune delle più rilevanti aree di interazione tra le iniziative che lo Stato, le Regioni e gli altri soggetti sociali e istituzionali operanti sul territorio sono chiamati a svolgere nei riguardi della popolazione giovanile compresa tra i 14 ed i

18 anni, la più colpita da vasti fenomeni di dispersione scolastica, demotivazione, disorientamento e difficile rapporto col mercato del lavoro.

Su queste materie esistono ormai i presupposti politici e legislativi per la definizione di piani operativi che coinvolgano l'azione degli Istituti di istruzione secondaria, e di quelli Professionali in particolare, i più adatti ad interpretare e gestire la domanda di istruzione e formazione orientata alla rapida transizione verso il mondo del lavoro e/o a forme di alternanza tra studio e lavoro.

### ***L'idea guida della "competenza"***

L'idea guida che percorre e collega concettualmente le citate norme è quella di "competenza", intesa come dimensione operativa della formazione, uso finalizzato delle conoscenze, saper fare, organizzare, decidere. Tale interpretazione della nozione di "competenza", pur potendo trovare applicazioni utili ed efficaci anche nell'ambito dei curricula scolastici finalizzati all'acquisizione di titoli di studio (soprattutto di tipo professionale e tecnico), si pone sul terreno più ampiamente comprensivo del riconoscimento e della valorizzazione delle diverse modalità, forme e stili di apprendimento, realizzati o realizzabili anche al di fuori dell'offerta educativa di tipo tradizionale: nei percorsi della formazione professionale, nei luoghi di lavoro, in autoistruzione o nell'educazione aperta e a distanza. In questo quadro si pongono con urgenza problemi di riconoscimento e di interazione, integrazione e circuitazione delle esperienze e dei risultati della formazione comunque acquisita, con particolare attenzione alle varie forme di educazione extrascolastica.

### ***Nuovi alfabeti, nuovi analfabeti***

Accanto all'esigenza di investire in modo più sistematico ed efficace nella educazione e nella formazione iniziale di tutti i giovani compresi nella citata fascia d'età 14-18 anni, in modo da porre su più solide basi la prospettiva della educazione permanente o *Life-long*, si pone oggi con forza in Italia, come in tutti i Paesi economicamente e tecnologicamente avanzati, il problema di far fronte ai problemi connessi al rapido sviluppo di nuovi alfabeti, nuovi saperi e nuove esigenze formative.

Accanto agli ancora non risolti problemi di una più estesa ed efficace alfabetizzazione primaria si pongono cioè problemi nuovi di ri o neo-alfabetizzazione per larga parte della popolazione adulta, e non solo in relazione alle competenze professionali possedute: la formazione continua dei lavoratori esige oggi l'acquisizione di competenze socio-relazionali, comunicative e più ampiamente culturali che appaiono importanti quanto se non più delle stesse competenze di tipo tecnico-professionale.

Occorre perciò predisporre iniziative organiche di alfabetizzazione funzionale rivolte agli adulti, occupati e non, tenendo conto del fatto che in Italia i loro livelli medi di istruzione sono più bassi di quelli che si registrano in altri Paesi dell'area OCSE.

## **1.5 OBIETTIVI E STRATEGIE DEL PATTO SOCIALE PER LO SVILUPPO E L'OCCUPAZIONE**

Il Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione prevede - all'allegato 3 - l'impegno del Governo "... a predisporre un progetto specifico e risorse mirate per la sperimentazione e la messa a regime di un sistema di educazione per gli adulti, sul quale avviare il confronto e la sperimentazione, d'intesa con le forze sociali e con le rappresentanze delle Regioni e degli Enti locali. Tale progetto, da collocare nell'ambito della formazione integrata, avrà caratteristiche di integrazione, modularità, interdisciplinarietà e flessibilità, per consentire percorsi formativi personalizzati, e prevederà inoltre una certificazione integrata e il riconoscimento di crediti, spendibili nei percorsi di studio e nel mondo del lavoro'.

"Per rispondere ai fabbisogni formativi dei lavoratori e delle aziende, messi in evidenza dalle indagini realizzate dagli organismi bilaterali costituiti tra le parti sociali, Governo e Regioni assicureranno un'offerta formativa integrata tra Università, scuole e agenzie di formazione professionale, che potrà trovare un punto di riferimento nei Centri territoriali per l'educazione degli adulti, opportunamente integrati dall'apporto delle strutture della formazione professionale e dell'Università. Tale offerta formativa sarà organizzata in modo da sostenere l'inserimento lavorativo delle fasce deboli del mercato del lavoro."

"... In merito alla formazione esterna degli apprendisti nelle imprese artigiane e nelle piccole imprese, il Governo si impegna a procedere attraverso sperimentazioni concertate tra le forze sociali e le istituzioni ai vari livelli, al fine di individuare percorsi e modelli formativi idonei alla realtà dell'imprenditoria diffusa. .... Per realizzare questi obiettivi Governo e Regioni si impegnano ad assicurare la necessaria offerta formativa da parte delle strutture della formazione professionale e della scuola, integrate fra loro. Il Governo si impegna a promuovere un confronto con le parti sociali al fine del più ampio utilizzo dell'apprendistato'.

"Governo e parti sociali concordano sulla necessità di estendere i tirocini formativi in tutti i percorsi di istruzione e formazione, come strumento indispensabile di raccordo tra formazione e lavoro, secondo le modalità stabilite dall'art. 18 della l. 196/97 e relativo decreto attuativo (progetti formativi concordati tra strutture formative e aziende, tutoraggio, coinvolgimento di istituzioni e parti sociali)'.

"Il Governo intende favorire la ricerca di un accordo tra le parti sociali volto a sperimentare meccanismi contrattuali che finalizzino quote di riduzione di orario alla formazione dei lavoratori, anche attraverso l'utilizzo delle 150 ore, l'utilizzo delle banche ore annuali previste dai CCNL e ulteriori strumenti per consentire ai lavoratori di accedere pienamente alle attività di formazione continua e di educazione degli adulti'.

"Il Governo, in questo quadro, intende agevolare interventi formativi congiunti tra Regioni del Nord e del Mezzogiorno, in accordo con le parti sociali, per consentire gli opportuni trasferimenti di conoscenze ai fini dello sviluppo economico e sociale tra le diverse aree del Paese'.

Con il Patto sociale questi obiettivi e le strategie per conseguirli si collocano in una nuova definizione della vocazione istituzionale del sistema di EDA. Il diritto al sapere, nel nuovo contesto sociale ed economico connesso alla globalizzazione, si amplia fino a divenire diritto alla formazione per tutta la vita, quale preconditione sia per la crescita culturale e civile della persona sia per l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro.

La crescente complessità delle moderne società, la flessibilità del mercato del lavoro ed i rapidi cambiamenti dei contenuti delle professionalità presuppongono livelli qualificati di cultura e di competenze,

aggiornate ed arricchite per consentire al soggetto non soltanto la necessaria autonomia culturale, ma anche l'alternarsi di formazione e lavoro, quale preconditione per difendere il diritto alla qualità dell'occupazione e all'evoluzione dei percorsi professionali.

In tale nuovo contesto, le conoscenze culturali e di base acquistano maggiore centralità e si coniugano come elementi pre-professionalizzanti, in grado di collegare la cultura al saper fare ed ai contesti di vita e di lavoro. L'EDA diviene, pertanto, una risorsa importante per lo sviluppo locale e per il recupero dell'identità anche sociale del territorio.

Il ruolo dell'EDA si colloca, quindi, con chiarezza nell'ambito del diritto di cittadinanza e come tale deve essere esplicitamente confermato.

Anche nel nuovo contesto, viene confermato il ruolo tradizionalmente svolto dall'EDA, quali le azioni formative rivolte alle fasce di utenti più deboli o marginalizzate, il soddisfacimento di bisogni culturali individuali, tra i quali rappresenta una priorità il conseguimento del titolo di studio. Il recupero e l'acquisizione del titolo di studio prevedono percorsi scolastici all'interno di una strategia complessiva di integrazione che non può negare la responsabilità della scuola in presenza di una specifica esigenza di istruzione.

Come dichiarato nella Conferenza di Amburgo, l'EDA deve essere vista in una prospettiva più ampia, orientata a diversi obiettivi, dal recupero dei *drop-out* alla rimotivazione culturale e sociale, all'inserimento dei giovani al mercato del lavoro, alla lotta alla disoccupazione, nonché all'accoglienza di immigrati che stanno diventando una presenza sempre più significativa nel nostro Paese, assai rilevante in certe aree.

Occorre realizzare le condizioni per una offerta integrata e flessibile, che, a cominciare dalla formazione collegata al lavoro e ad altre tipologie educative che corrispondano alle aspirazioni e ai desideri degli individui, coniughi esigenze di formazione tecnico-professionale con esigenze di autonomia culturale e di orientamento del cittadino e, attraverso la certificazione e il riconoscimento di crediti nei diversi contesti di studio e di lavoro, consenta a ciascuno la personalizzazione dei percorsi culturali e formativi.

L'integrazione - intesa quale interazione tra soggetti diversi nel rispetto delle diverse vocazioni istituzionali - è l'elemento che può consentire l'apertura dell'EDA alla nuova qualità della domanda sociale. Tale integrazione dovrà riguardare il raccordo con la formazione professionale e, quindi, con i diversi centri pubblici e privati accreditati. Il coinvolgimento della scuola secondaria superiore dovrà costituire un obiettivo esplicito, prevedendo tempi e forme di graduale inserimento, fino a farne un altro baricentro dell'attività dell'EDA, in grado di fornire risposte alla domanda di cultura e di formazione di chi ha già il titolo dell'obbligo. Tutto ciò in coerenza con la crescita e la diffusione dei livelli di scolarizzazione, e in relazione all'elevamento dell'obbligo scolastico, nonché alla previsione dell'obbligo formativo.

In questa ottica, la scuola secondaria serale deve essere più raccordata con il circuito EDA per consentire ai corsisti il normale proseguimento dei corsi di studio.

I curricula della scuola serale, soprattutto nella istruzione tecnica nonostante le innovazioni introdotte con le sperimentazioni in atto, non offrono le flessibilità richieste dal particolare modello organizzativo.

La concertazione con le parti sociali in grado di dare efficacia alle decisioni assunte, come ribadito dalla stessa Commissione Europea, costituisce lo strumento principale per raccordare l'offerta formativa

anche alla domanda espressa dal mercato del lavoro, assicurando al tempo stesso quell'ampiezza del consenso che solo è in grado di dare efficacia alle decisioni assunte.

## **1.6 L'ESPERIENZA DEI CENTRI TERRITORIALI**

I Centri Territoriali Permanenti, istituiti ai sensi dell'o.m. 455/1997, hanno raccolto e integrato unitariamente le precedenti esperienze dei corsi di alfabetizzazione e dei corsi per lavoratori, e rappresentano, sotto l'aspetto organizzativo, l'insieme dei servizi e delle attività di istruzione e di formazione degli adulti presenti su un territorio di dimensione distrettuale.

Le attività e i servizi per gli adulti si svolgono su più sedi anche non scolastiche e sono coordinati dal Centro Territoriale che ha come riferimento amministrativo e didattico una istituzione scolastica della fascia dell'obbligo e come coordinatore responsabile il suo capo d'istituto.

Sotto l'aspetto funzionale i Centri Territoriali Permanenti sono luogo di concertazione, di lettura dei bisogni formativi, di progettazione e di organizzazione delle iniziative di istruzione e formazione in età adulta, per l'alfabetizzazione culturale e funzionale, il consolidamento e la promozione culturale, la rimotivazione e il riorientamento, l'acquisizione e il consolidamento di conoscenze e di competenze specifiche, di pre-professionalizzazione e/o di riqualificazione professionale.

I Centri svolgono attività di accoglienza, ascolto e orientamento; di alfabetizzazione primaria funzionale e di ritorno, anche finalizzata ad un eventuale accesso ai livelli superiori di istruzione e di formazione professionale; di apprendimento della lingua e dei linguaggi; di sviluppo e consolidamento di competenze di base e di saperi specifici; di recupero e sviluppo di competenze strumentali culturali e relazionali per una attiva partecipazione alla vita sociale; di acquisizione e sviluppo di una prima formazione o riqualificazione professionale; di rientro nei percorsi di istruzione e formazione di soggetti in situazione di marginalità.

Le attività si svolgono mediante corsi lunghi di istruzione oppure a mezzo di corsi brevi/moduli a carattere monografico. Al termine delle attività è previsto il rilascio di titoli, certificazioni o attestazioni dei crediti formativi acquisiti.

L'accesso ai Centri Territoriali è gratuito. Possono accedere alle attività dei Centri gli adulti di qualsiasi età e condizione. Viene data precedenza a coloro che richiedono il conseguimento del titolo di studio (licenza elementare o media).

Il Centro si avvale dei docenti messi a disposizione dal provveditorato agli studi e degli operatori messi a disposizione da altri soggetti pubblici o in convenzione da altri istituti o assunti con contratto d'opera.

Il 98/99 è stato l'anno in cui i Centri hanno preso l'avvio in forma diffusa su tutto il territorio nazionale, riorganizzando e comprendendo anche molte delle esperienze per gli adulti dei precedenti ordinamenti.

Sono stati attivati circa 700 corsi di alfabetizzazione (scuola primaria) su 2/3 dei Centri, e circa 1.700 corsi delle 150 ore nel 95% dei Centri, con una utenza complessiva di 53 mila adulti; le attività d'istruzione sono state condotte da oltre 3.300 docenti che si sono avvalsi del supporto tecnico e amministrativo di circa 1.200 unità di personale ATA.

Altri 97 mila adulti hanno potuto fruire presso i Centri di corsi brevi o a carattere modulare (es., alfabetizzazione informatica e linguistica). Per gli interventi i Centri si sono avvalsi, oltre che dell'apporto diretto dei docenti assegnati, anche di prestazioni aggiuntive e di contratti d'opera intellettuale stipulati con esperti esterni nonché con il sostegno degli IRRSAE che hanno organizzato momenti di confronto degli operatori interessati anche a carattere regionale.

Il tipo di offerta e la quantità di consenso ottenuto dai nuovi CTP, in prospettiva, spostano decisamente il centro dell'azione verso gli istituti di istruzione secondaria superiore dove i livelli di servizio possono meglio corrispondere ai nuovi bisogni formativi emergenti.

Si può prevedere un ampliamento dell'offerta di servizio in questa direzione con interventi integrati, senza depotenziare le realtà che attualmente soddisfano una diffusa domanda di istruzione e di formazione.

Particolari interventi vanno progettati e realizzati nelle aree non ancora impegnate nell'educazione degli adulti, soprattutto nel Mezzogiorno, nonostante i bassi livelli di istruzione e formazione della popolazione.

## **1.7 VERSO LA COSTRUZIONE DI UN SISTEMA INTEGRATO DI EDUCAZIONE E FORMAZIONE PERMANENTE**

Il processo di rinnovamento del sistema formativo italiano sta interessando sia l'area della formazione iniziale (elevamento dell'obbligo di istruzione, obbligo formativo a 18 anni, apprendistato, formazione integrata superiore), sia l'area della formazione continua e dell'educazione in età adulta (misure di sostegno per la formazione continua previste nella legge 196/97 e ordinanza del Ministro della Pubblica Istruzione n. 455/97 sull'educazione in età adulta).

Il ridisegno dell'architettura di sistema raccoglie pienamente le indicazioni provenienti dalle politiche dell'Unione europea in merito alla necessità che i sistemi formativi rispondano ad una domanda sociale ed economica diversa dal recente passato, per favorire l'acquisizione di nuovi saperi con opportunità formative differenziate.

Il cambiamento richiede la promozione di una offerta integrata tra il sistema scolastico e il sistema di formazione professionale e tra questi e il mondo del lavoro.

I soggetti istituzionali (Stato, Regioni ed Enti locali) e le parti sociali debbono assumere un impegno comune per suscitare una vasta percezione, in tutta la popolazione, in merito all'importanza del ruolo che l'educazione degli adulti può rivestire per la crescita democratica, civile, sociale ed economica del nostro Paese, soprattutto nel Mezzogiorno.

Occorre uno sforzo, politico e progettuale, per passare da un'organizzazione per sistemi chiusi ad una organizzazione di rete il cui obiettivo è costituito da risposte efficaci e differenziate ai diversi bisogni dell'utenza; senza questo passaggio, che comunque presenta tempi di realizzazione a medio-lungo termine, non sarà possibile parlare di interventi integrati e di miglioramento della qualità complessiva del sistema.

L'educazione degli adulti è costituita dall'insieme delle opportunità educative formali (istruzione e formazione professionale certificata) e non formali (cultura, educazione sanitaria, sociale, formazione nella vita associativa, educazione fisico-motoria) rivolte ai cittadini in età adulta, aventi per obiettivo la formazione di competenze personali di base nei diversi campi e di competenze di base trasferibili e certificabili.

È sull'insieme di questo campo d'intervento che le politiche d'integrazione previste nel presente paragrafo intendono intervenire.

Il carattere integrato dei progetti e degli interventi che ne conseguono costituisce il motivo ispiratore di una strategia tendente ad assicurare la funzione "inclusiva" del nuovo sistema.

Il campo dell'educazione degli adulti in Italia è ricco di esperienze e potenzialità. Attraverso un processo d'integrazione si tratta di ricondurlo a sistema, aumentarne la qualità con la creazione di servizi di supporto, favorire la razionalizzazione degli interventi in atto ed assicurare un più alto grado di eguaglianza delle opportunità formative lungo l'arco dell'esistenza, nella prospettiva di realizzare l'obiettivo proposto dalla V Conferenza mondiale dell'UNESCO di "one hour a day for learning for all".

Si tratta di porre in essere un processo che sviluppi l'integrazione tra:

1. le diverse istituzioni responsabili nei diversi campi ed ai diversi livelli istituzionali, ciascuno per le proprie competenze;
2. i diversi ambiti d'intervento;
3. le risorse umane, materiali e finanziarie disponibili.

### **1.7.1 I destinatari**

Il nuovo sistema integrato di educazione degli adulti si muove in una prospettiva di *life long learning* e per questo intende portare a sinergia l'insieme delle opportunità formative che interessano i cittadini in età adulta, in relazione ai diversi problemi ed interessi che caratterizzano le diverse fasi e i diversi momenti dell'esistenza.

Per questa ragione il nuovo sistema prende in considerazione la domanda di formazione espressa da ogni strato di pubblico, ovvero:

- a) pubblici particolari
- b) pubblici di ogni età e condizione sociale.

### **1.7.2 L'oggetto della nuova offerta formativa integrata**

Il nuovo sistema integrato di formazione dovrà assumere tre compiti prioritari:

1. favorire il rientro nel sistema formale di istruzione e formazione professionale
2. favorire l'estensione delle conoscenze
3. favorire l'acquisizione di specifiche competenze connesse al lavoro o alla vita sociale.

### **1.7.3 Gli agenti formativi**

Il Ministero della Pubblica Istruzione, le altre amministrazioni dello Stato, le Regioni e gli Enti locali debbono impegnarsi di concerto a promuovere il nuovo sistema integrato di educazione degli adulti, a partire dalla realizzazione di una progressiva sinergia tra diversi attori già impegnati nel settore.

In particolare, si considera essenziale l'apporto dei seguenti agenti:

- a) il sistema scolastico;
- b) il sistema regionale della formazione professionale;
- c) il sistema dei servizi per l'impiego;
- d) le reti civiche delle iniziative per l'educazione degli adulti
- e) le infrastrutture culturali (biblioteche di EE.LL., musei, teatri...);
- f) le imprese;
- g) le associazioni (culturali, del volontariato sociale, del tempo libero, delle famiglie, ecc.);
- h) le università.

Tali soggetti possono dar vita congiuntamente a forme associative anche a carattere consortile per la gestione di programmi e progetti comuni.

### **1.7.4 Il sistema generale**

Il sistema generale si articola sui seguenti livelli istituzionali:

#### **a) *Livello nazionale***

Le funzioni relative all'integrazione dei sistemi vanno affidate ad un comitato integrato, composto dal Ministero della Pubblica Istruzione, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dal Ministero dell'Università e Ricerca, dal Dipartimento per gli affari sociali, dalla rappresentanza delle Regioni, degli Enti locali e dalle parti sociali.

Tale Comitato deve essere raccordato con il Comitato nazionale per l'Istruzione Formazione Tecnica Superiore, al fine di assicurare la necessaria coerenza degli interventi di integrazione di sistema, eventualmente prevedendo un rapporto strutturale tra i due Comitati. Tali funzioni riguardano soprattutto l'individuazione delle priorità strategiche, la definizione degli indirizzi generali nonché delle risorse attivabili, dei criteri per la loro distribuzione e la definizione di linee guida per la determinazione degli standard, del monitoraggio e della valutazione, dei dispositivi di certificazione e di riconoscimento dei crediti.

## **b) Livello regionale**

La pianificazione e la programmazione dell'offerta formativa integrata rivolta agli adulti rientrano nelle competenze delle Regioni ai sensi dell'art.138 del d.lgs. 112 del 1998, cui esse assolvono secondo quanto previsto dagli ordinamenti regionali.

Al fine di assicurare la necessaria concertazione, le Regioni istituiscono un Comitato regionale, costituito dagli Assessori Regionali preposti, dai Rappresentanti degli Enti locali, dal Rappresentante del Dipartimento regionale scolastico e dalle Parti sociali, secondo modalità analoghe a quanto previsto per il livello nazionale.

Tale Comitato ha funzioni di concertazione relative, oltre che alla programmazione, alla promozione, al monitoraggio e alla valutazione del sistema di Educazione degli adulti.

In particolare, tale organismo:

- a) individua gli interventi per la promozione dell'Educazione degli adulti;
- b) definisce i criteri per la realizzazione delle attività sul proprio territorio, a partire dalle conoscenze sui fabbisogni professionali e formativi locali;
- c) definisce il quadro delle risorse disponibili destinate al sistema integrato di educazione degli adulti;
- d) definisce i criteri e le modalità di monitoraggio e valutazione.

Nell'ambito delle funzioni di programmazione dell'offerta formativa, le Regioni, tenendo conto anche delle indicazioni dei Comitati locali, promuovono il raccordo dei Piani di educazione degli adulti con le politiche di sviluppo ed occupazionali.

La Regione definisce, d'intesa con gli Enti locali, con il Responsabile della Direzione regionale per l'istruzione e nel confronto con le parti sociali, i criteri per l'individuazione degli ambiti di riferimento territoriale relativamente alla costituzione dei Comitati locali e la dislocazione dei Centri territoriali.

Il Responsabile della Direzione regionale per l'istruzione assicura l'acquisizione dei pareri del Consiglio regionale dell'istruzione in merito a quanto previsto dall'art. 4 del d.l.vo. 30 giugno 1999 n.233.

## **c) livello locale**

La Provincia svolge le seguenti funzioni:

- a. concorre con la Regione alla definizione delle scelte di programmazione in tema di educazione degli adulti,
- b. predisporre le linee generali per la programmazione territoriale, con particolare riferimento alla definizione del quadro complessivo delle risorse disponibili su scala provinciale,
- c. programma i servizi di informazione e pubblicizzazione di interesse sovracomunale,
- d. collabora al monitoraggio del sistema a livello provinciale sulla base delle indicazioni ricevute dal livello regionale ed in sinergia con eventuali progetti di monitoraggio e valutazione di dimensione regionale.

I Comuni e le Comunità montane in coerenza con quanto disposto dall'art. 139 comma 2 del d.l.vo del 31 marzo 1999 n° 112 svolgono le seguenti funzioni:

- a. concorrono con la Regione e la Provincia alla definizione delle scelte di programmazione in tema di educazione degli adulti,
- b. provvedono al monitoraggio ed all'analisi dei fabbisogni formativi e professionali che emergono dal territorio,
- c. programmano, d'intesa con i Comitati locali, l'uso condiviso delle risorse disponibili,
- d. promuovono, d'intesa con i Comitati locali, le iniziative nell'ambito dell'educazione degli adulti,
- e. concorrono alla definizione dei progetti pilota, sulla base delle priorità e delle vocazioni territoriali,
- f. promuovono la realizzazione ed il coordinamento dell'insieme delle opportunità presenti a livello territoriale, ai fini del funzionamento integrato del sistema,
- g. organizzano iniziative per l'informazione e l'orientamento degli utenti rispetto alle diverse opportunità
- h. istituiscono i Comitati locali.

## **Il Comitato locale**

La sede privilegiata della programmazione concertata è quella locale. A questo scopo, i Comuni e le Comunità Montane promuovono - d'intesa con gli uffici scolastici territoriali, con gli altri soggetti istituzionali e con le parti sociali - la costituzione di Comitati locali per l'offerta formativa integrata destinata agli adulti, sulla base dei criteri definiti in sede di programmazione regionale.

I Comitati medesimi, in particolare:

- a. promuovono l'educazione degli adulti,
- b. programmano, in linea con i criteri stabiliti a livello regionale, le attività da realizzare sul proprio territorio, a partire dall'analisi dei fabbisogni professionali e formativi locali,
- c. definiscono e programmano l'uso condiviso delle risorse disponibili destinate al sistema integrato di educazione degli adulti,
- d. elaborano progetti di area e formulano proposte per il complessivo calendario dell'offerta formativa,
- e. formulano proposte in merito alla istituzione di Centri territoriali ed alla relativa dislocazione.

I Comitati locali sono presieduti da rappresentanti dei Comuni e delle Comunità Montane, e sono composti dai rappresentanti degli Uffici scolastici territoriali, della Provincia, dei Comuni, delle Comunità montane, delle parti sociali e da rappresentanze delle Agenzie formative (associative e non) operanti nel campo dell'educazione non formale. Del Comitato fa parte un rappresentante del Consiglio scolastico locale di cui all'art. 5 del d.lgs. 233/1999.

L'ambito territoriale per la costituzione di ciascun comitato è definito sulla base dei criteri individuati dalla Regione, d'intesa con i Comuni e le Province.

Spetta ai comitati anche assicurare il raccordo con le politiche occupazionali e i servizi per l'impiego, a partire dall'orientamento, secondo quanto previsto dal d.lgs n. 469/97.

### **1.7.5 Gli operatori**

Per lo svolgimento delle attività formative è necessaria la presenza di operatori specializzati, qualificati e con competenze professionali specifiche.

Essi sono impegnati in funzione di pianificazione, programmazione, progettazione, gestione di agenzie formative e di servizi, docenza, tutoraggio d'aula, di azienda, di servizi, organizzazione. Per ogni progetto deve essere garantita la presenza di operatori specializzati nella progettazione formativa.

### **1.7.6 Il modello formativo**

Il modello formativo si caratterizza per l'offerta di una molteplicità di percorsi aperti e flessibili e di specifiche opportunità, al fine di essere centrato sulle condizioni di partecipazione degli iscritti e favorire l'ingresso in formazione di soggetti adulti di ogni età. Esso si caratterizza per la modularità dei percorsi e per la flessibilità dei moduli che lo compongono, ognuno finito in sé e riconosciuto, eventualmente, anche quale credito formativo dai soggetti coinvolti sia per la prosecuzione degli studi (nel sistema scolastico e professionale) sia per una professionalizzazione dell'individuo secondo una modalità di quantificazione stabilita fra le istituzioni interessate ai fini della relativa esigibilità e basata su standard minimi concertati a livello nazionale

Rispetto alle attività previste dalla programmazione dell'offerta formativa definita in sede di Comitato locale e rispondenti a criteri di qualità ed ai relativi standard formativi previsti dal sistema, si potrà prevedere il riconoscimento di crediti ai fini della riduzione del percorso scolastico o del percorso di professionalizzazione. Potranno essere riconosciute competenze acquisite anche all'esterno delle agenzie specializzate nell'istruzione e nella formazione professionale e, in particolare, nelle agenzie la cui offerta è inclusa nei piani elaborati a livello regionale e locale.

### **1.7.7 Finanziamenti**

Il sistema viene sostenuto finanziariamente dalle risorse messe a disposizione dallo Stato, dalle Regioni, dagli Enti locali e da soggetti pubblici e privati, da integrare eventualmente con altre risorse messe a disposizione dall'Unione europea.

Più in generale, il sistema integrato di educazione degli adulti si fonda sull'utilizzazione delle risorse strumentali ed umane provenienti dai diversi sistemi e dai diversi agenti pubblici e privati che concorrono alla sua attivazione e al suo funzionamento.

I fondi statali destinati all'arricchimento ed all'integrazione dell'offerta formativa hanno lo scopo di:

- a) incrementare l'offerta formativa per gli adulti in particolare ove carente;
- b) sostenere i progetti pilota e i progetti per particolari tipi di attività;
- c) favorire la costruzione del sistema e delle reti;
- d) favorire i raccordi con la formazione continua.

Una quota adeguata dell'insieme delle risorse rese disponibili dalle Regioni e dagli Enti locali dovrà essere destinata al finanziamento della domanda individuale di formazione (assegni di studio, buoni studio, conti correnti formativi individuali, i prestiti d'onore e altro).

## **1.8 IL PROGRAMMA 2000**

### **Premessa**

La riorganizzazione dell'attività EDA si colloca in una strategia che sta velocemente evolvendo, ma che richiede, per la sua piena attuazione, ulteriori soluzioni legislative e contrattuali. Va considerata, pertanto, l'esigenza di un governo della fase di transizione, individuando le necessarie connessioni tra esperienze e prospettiva nella chiarezza degli obiettivi, dei percorsi, delle risorse tecnico-professionali.

In tale fase è necessario che la definizione delle funzioni e degli organismi ai diversi livelli istituzionali debba tenere conto, per un verso, dei processi di riforma in atto o in via di realizzazione (autonomia scolastica e riforma dei cicli, d.lgs. 112/98, legge 196/97, riforma degli organi collegiali della scuola, riforma del ministero della Pubblica Istruzione), per l'altro, delle caratteristiche di sistema nazionale dell'EDA che debbono essere salvaguardate per assicurare pari diritti ed opportunità sul territorio nazionale.

### **1.9 Le priorità**

Costituiscono obiettivi prioritari:

- a. l'avvio dell'impianto del modello di programmazione e gestione del nuovo sistema di educazione degli adulti a livello locale, regionale e nazionale, con il compito prioritario di rafforzare il ruolo di programmazione dell'offerta formativa da parte degli Enti locali e delle Regioni d'intesa con i rappresentanti del Dipartimento regionale per l'istruzione e l'insieme dei soggetti pubblici e privati competenti, secondo modalità di concertazione con le forze sociali, nella prospettiva di un progressivo coinvolgimento delle competenze in materia presenti nelle politiche del lavoro, dell'istruzione, dell'università, nelle politiche sociali, nella cooperazione internazionale;
- b. la sperimentazione di progetti pilota locali capaci di assicurare la produzione di una modellistica con alto grado di trasferibilità;
- c. il rafforzamento e lo sviluppo dei sistemi e degli interventi di educazione degli adulti nei campi dell'istruzione, formazione ed educazione non formale degli adulti.

### **1.10 Linee di attuazione**

#### *Premessa*

Il nuovo sistema di Educazione degli adulti potrà nascere solo come risultato di un ampio processo di trasformazione che assicuri risorse, sostenibilità e qualità dell'offerta formativa. Per questo, nell'attuazione

degli interventi, costituisce un vincolo comune il rispetto e lo sviluppo di modelli di integrazione. A questo scopo si dovrà operare privilegiando pratiche di integrazione nei diversi momenti di funzionamento del sistema e in particolare nei momenti della: programmazione, gestione, attuazione, certificazione, valutazione e riconoscimento dei crediti. Per quanto concerne la gestione e l'attuazione di programmi e progetti comuni si privilegiano i soggetti integrati costituiti attraverso forme associative anche consortili.

### **1.10.1 Il modello di programmazione e gestione**

a. A livello locale gli Enti locali, su base individuale o associata, sono chiamati ad impegnarsi nell'avvio del processo di programmazione territoriale dell'offerta formativa integrata rivolta alla popolazione in età adulta, secondo gli indirizzi esposti al precedente punto 7.

I Comitati locali, istituiti a seguito di tali iniziative, sostituiscono a partire dall'anno 2000 gli attuali Comitati provinciali per l'educazione degli adulti previsti dall'o.m. 455/97. Il risultato di tale processo consisterà nella messa in rete e nel coordinamento dell'insieme dell'offerta di educazione degli adulti, assicurata da soggetti pubblici e privati e dalla adozione di comuni strumenti di informazione della popolazione.

b. A livello regionale e nazionale saranno attivate azioni per la definizione di indirizzi per la programmazione dell'offerta formativa, la promozione di comuni servizi di accompagnamento (formazione comune degli operatori, comuni servizi di informazione radiotelevisiva, etc.), il monitoraggio, la valutazione, l'attivazione di comuni procedure di certificazione e riconoscimento dei crediti. Attraverso le azioni qui considerate si dovrà giungere alla definizione, a livello nazionale, delle linee-guida di un programma per l'EDA. L'obiettivo quantitativo è costituito dal coinvolgimento a regime di 500.000 persone ogni anno.

### **1.10.2 La sperimentazione di componenti del nuovo sistema**

Gli Enti locali, nell'ambito degli indirizzi regionali di programmazione, concorrono, sulla base delle priorità e delle vocazioni territoriali, alla definizione di progetti pilota significativi attraverso cui si avvia la sperimentazione della possibili modalità di intervento rispetto alle diverse componenti e dimensioni di un nuovo sistema di educazione degli adulti. Le Regioni, d'intesa con gli Enti locali, promuovono progetti pilota nel caso in cui tali interventi contribuiscano allo sviluppo della dimensione regionale del sistema integrato di educazione degli adulti a supporto dei comitati locali, con particolare riferimento alle misure di accompagnamento di interesse comune (formazione degli operatori, informazione, ricerca e sperimentazione avanzata - nuove tecnologie, crediti, etc.).

Si tratterà di progetti a base territoriale, nel senso che saranno progettati e gestiti d'intesa con gli Enti locali interessati e con le agenzie competenti.

La sperimentazione dei progetti pilota dovrà avere un rilievo nazionale ed essere significativa rispetto al processo di costruzione del nuovo sistema formativo per gli adulti. Indirizzi in materia saranno definiti dal Comitato nazionale.

### **1.10.3 La gestione e lo sviluppo degli interventi**

La gestione e lo sviluppo degli interventi avviene attraverso l'azione sinergica dei sottosistemi della scuola, della formazione professionale e dell'educazione non formale.

#### **a. l'educazione degli adulti nel sistema scolastico**

In tale ambito si provvede alla riorganizzazione dei Centri Territoriali per l'EDA, che possono essere ubicati in qualunque tipo e ordine di scuola, sulla base degli obiettivi e delle priorità stabiliti dalla programmazione regionale dell'offerta formativa integrata e concertati con gli Enti locali e le parti sociali.

Gli interventi dovranno essere indirizzati alla valorizzazione ed alla qualificazione dei Centri Territoriali quali strutture di servizio che concorrono, per quanto di competenza, alla raccolta della domanda di formazione, all'orientamento rispetto all'offerta formativa territoriale ed all'organizzazione dell'offerta formativa integrata nell'ambito degli obiettivi definiti sul piano locale, favorendo gli opportuni raccordi con i soggetti che hanno competenza di programmazione o gestione in materia di formazione professionale e più in generale di politiche attive del lavoro.

Pertanto, ferme restando le competenze dei servizi per l'impiego previste dalle norme vigenti, i Centri Territoriali, comunque d'intesa con gli Enti locali, gli stessi servizi e i soggetti individuati dal Comitato locale, possono predisporre l'accoglienza, valutare i crediti di ingresso, collaborare all'effettuazione del bilancio di competenze e concorrere all'organizzazione di un'offerta formativa integrata e modulare; provvedono inoltre, per quanto di loro competenza, all'attribuzione della certificazione sulla base della regolamentazione esistente a livello nazionale e regionale.

Il Piano dell'offerta formativa del Centro deve essere definito d'intesa con il Comitato locale che provvederà, a tal fine, alla designazione di un referente.

La realizzazione del piano sarà oggetto di monitoraggio e valutazione sulla base dei criteri definiti dal Comitato locale, nell'ambito degli indirizzi nazionali e regionali.

Il modello della struttura cui occorre far riferimento in coerenza con le funzioni indicate è quello di un centro di servizio che concorra all'attuazione dell'offerta formativa integrata, da realizzare in particolare attraverso accordi di rete tra scuole di diverso ordine e grado, a norma del D.P.R. 8 marzo 1999, n.275 articoli 7 e 9, e altri soggetti formativi pubblici e privati.

Ai Centri deve essere assicurata l'autonomia didattica, organizzativa e finanziaria necessaria anche per concorrere alla realizzazione di un'offerta formativa integrata.

I Centri si dovranno avvalere di un nucleo stabile di personale, selezionato in base alla specifica competenza nella materia e alla esperienza professionale maturata, tenendo conto delle funzioni in materia di progettazione, attivazione e utilizzazione delle reti, raccordo con i soggetti formativi, bilancio di competenze.

A questi fini, con riferimento a quanto previsto dal CCNL del Comparto scuola del 26.5.1999, vanno ridefiniti sulla base del confronto con i sindacati di categoria, i profili ed i percorsi professionali dei docenti che operano nei centri territoriali nonché le modalità per il loro reclutamento e la definizione delle dotazioni organiche. A questo stesso fine, vanno programmati specifici interventi per la loro formazione.

#### b. l'educazione degli adulti nel sistema della formazione professionale

Il sistema di formazione professionale regionale concorre a realizzare il sistema di educazione degli adulti così come descritto nel presente documento, sulla base di quanto già previsto dalle leggi 845/78, 236/93, 196/97 e dalle norme regionali in materia.

#### c. l'educazione non formale per adulti

Le reti civiche delle iniziative di educazione degli adulti, le infrastrutture culturali pubbliche, le associazioni, le Università della terza età, in genere tutti gli agenti che offrono attività di educazione non formale agli adulti al fine di sostenere il pieno sviluppo della personalità dei cittadini, anche attraverso la più ampia diffusione della cultura, nonché l'inserimento delle persone nella vita socio-culturale della comunità in cui risiedono, svolgono un ruolo fondamentale nel sistema e vanno inseriti nella programmazione locale e regionale delle attività, secondo modalità e procedure, stabilite a livello regionale di concerto con i Comitati locali.

Tali procedure e modalità dovranno consentire il rilascio di attestati per l'eventuale riconoscimento delle competenze acquisite, ai fini del rientro in percorso di istruzione, di formazione o di lavoro.

Le azioni sopra descritte costituiscono una prima fase di intervento per fondare nel nostro Paese un sistema di educazione degli adulti, condiviso e concertato, a sostegno della qualità della vita delle persone, del pieno esercizio della cittadinanza e dello sviluppo locale, con la partecipazione di soggetti pubblici e privati e con il più ampio coinvolgimento delle parti sociali.

A questo fine, si ritiene necessario avviare un processo più strutturato e fondato a livello legislativo, con l'inserimento di un'apposita previsione normativa sul sistema formativo integrato per l'educazione degli adulti nell'ambito delle norme collegate alla legge finanziaria 2000 sull'istruzione e la formazione, che offra anche gli strumenti per facilitare la concertazione istituzionale, il dialogo sociale e l'integrazione delle risorse.

### **1.11 DIRETTIVA n. 22 del 6 febbraio 2001**

**OGGETTO:** Linee guida per l'attuazione, nel sistema di istruzione, dell'Accordo sancito dalla Conferenza unificata il 2 marzo 2000

**Visto** l'Accordo per la riorganizzazione e il potenziamento dell'educazione permanente degli adulti, sancito dalla Conferenza unificata Stato-regioni-città e autonomie locali il 2 marzo 2000, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 147 del 26 giugno 2000;

**Visto** il Testo Unico in materia di istruzione, di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297;

**Visto** il Decreto legislativo 31 marzo 1998 n.112, articoli 138 e 139;

**Vista** la legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento all'art. 6;

**Visto** il Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, concernente il Regolamento per l'autonomia scolastica, e, in particolare, gli articoli 3, 7, 8 e 9;

**Visto** il Decreto del Presidente della Repubblica 6 novembre 2000, n. 347, relativo al regolamento recante norme di organizzazione del Ministero della pubblica istruzione;

**Visto** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto scuola 26 maggio 1999, articoli 24, 25, 27 e 39 e il relativo Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 31 agosto 1999, articoli 7 e 37;

**Vista** l'Ordinanza ministeriale 29 luglio 1997, n 455;

**Visto** l'Accordo tra il Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano per l'individuazione degli standard minimi delle qualifiche professionali e dei criteri formativi e per l'accreditamento delle strutture della formazione professionale sancito dalla Conferenza Stato-Regioni il 18 febbraio 2000 ;

Ritenuto necessario avviare, nell'anno 2000/2001, il processo di riorganizzazione e potenziamento dell'Educazione degli adulti nel sistema di istruzione, in attuazione del citato Accordo del 2 marzo 2000;

**Acquisito** il parere della Conferenza unificata espresso nella seduta del 1° febbraio 2001;

**emana la seguente Direttiva**

**Art. 1**Oggetto

1. Il sistema di istruzione concorre con il sistema della formazione professionale e dell'educazione non formale alla riorganizzazione e al potenziamento dell'educazione permanente degli adulti, al fine di accompagnare lo sviluppo della persona garantendo il diritto all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e favorendo il pieno esercizio del diritto di cittadinanza.
2. La presente direttiva contiene le linee guida per la definizione degli interventi finalizzati all'educazione permanente degli adulti relativi al sistema di istruzione, da attuare sulla base della programmazione regionale, come previsto nell'Accordo sancito dalla Conferenza unificata il 2 marzo 2000, di seguito denominato "Accordo".
3. Le presenti linee guida hanno validità triennale dalla data della loro pubblicazione.

**Art.2**

Obiettivi prioritari

1. Gli obiettivi prioritari degli interventi nel sistema di istruzione di cui all'articolo 1, comma 2, sono i seguenti:
  - a. la progressiva revisione dei corsi di alfabetizzazione culturale (istruzione elementare), di scuola media (150 ore) e di istruzione secondaria superiore per gli adulti, in relazione al processo di riordino dei cicli d'istruzione di cui alla legge 10 febbraio 2000, n° 30;
  - b. l'alfabetizzazione funzionale della popolazione adulta che consideri i differenziati bisogni di istruzione delle persone e di promozione culturale nei contesti locali;

- c. lo sviluppo dei livelli di integrazione fra istruzione e formazione;
- d. il rafforzamento della programmazione coordinata tra i livelli locali, provinciali e regionali;
- e. la progressiva riorganizzazione dei Centri territoriali già previsti dall'ordinanza ministeriale n° 455/97 nel contesto del sistema formativo integrato;
- f. lo sviluppo della collaborazione tra i Centri territoriali e gli Enti locali attraverso la realizzazione di progetti pilota con lo scopo di rafforzare il complessivo sistema dell'educazione degli adulti;
- g. la personalizzazione dei percorsi, il riconoscimento dei crediti e la progressiva realizzazione del sistema integrato di certificazione;
- h. lo sviluppo di attività di orientamento, informazione e consulenza in collegamento con i servizi offerti dal sistema integrato di istruzione, formazione e lavoro;
- i. la formazione e l'aggiornamento degli operatori;
- j. l'adozione di misure di accompagnamento per facilitare il conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.

### **Art. 3**

#### Tipologia degli interventi

1. L'educazione degli adulti, nel sistema di istruzione, è caratterizzata dai seguenti interventi progressivamente riorganizzati in relazione ai traguardi formativi previsti dalla legge 20 gennaio 1999, n. 9 (disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione) e dalla legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 68 (obbligo di frequenza di attività formative sino a 18 anni) realizzati dai Centri territoriali permanenti (CTP) di cui all'art. 6 e dalle relative reti di istituzioni scolastiche:
  - a. i corsi per adulti finalizzati all'alfabetizzazione culturale (istruzione elementare);
  - b. i corsi di scuola media per adulti (150 ore);
  - c. i corsi per gli adulti negli istituti d'istruzione secondaria di II grado;
  - d. i percorsi di alfabetizzazione funzionale degli adulti;
  - e. i percorsi integrati di istruzione e formazione, ferme restando le rispettive competenze;
  - f. i progetti pilota per l'integrazione dei sistemi formativi, nel rispetto delle competenze di ciascun sistema.
2. Le finalità di cui all'art.2 possono essere perseguite dai Centri Territoriali anche attraverso la realizzazione di interventi individuali di informazione e orientamento e di interventi culturali per l'inserimento delle persone nel contesto sociale, in aggiunta alle attività di cui al comma 1.
3. Gli interventi di cui ai commi 1 e 2 mirano prioritariamente all'integrazione dei percorsi di istruzione e formazione e sono strutturati in modo da promuovere la personalizzazione degli insegnamenti e degli apprendimenti degli adulti attraverso l'organizzazione modulare dei percorsi ed il riconoscimento delle conoscenze e delle competenze comunque acquisite, con l'attestazione e la certificazione dei relativi esiti, anche, in termini di crediti, secondo criteri di trasparenza.
4. I percorsi finalizzati all'alfabetizzazione funzionale degli adulti previsti al comma 1, lettera d), sono organizzati secondo le linee guida contenute nell'[allegato "A"](#), che fa parte integrante della presente

direttiva. Le indicazioni in esso contenute possono essere modificate ed integrate sulla base delle proposte formulate dal Comitato nazionale di cui all'articolo 10.

#### **Art.4**

Percorsi integrati di istruzione e formazione

1. I percorsi integrati di istruzione e formazione di cui all'articolo 3, comma 1, lettere e), sono finalizzati a sostenere lo sviluppo dell'istruzione e della formazione sulla base delle indicazioni contenute nella programmazione regionale dell'offerta formativa, attraverso azioni concertate dai Centri territoriali con le agenzie di formazione professionale accreditate. Essi sono prioritariamente destinati alle fasce deboli della popolazione e del mercato del lavoro.
2. Gli interventi di cui al comma 1 sono finalizzati al conseguimento di:
  - un titolo di studio con la contemporanea certificazione di crediti spendibili nella formazione professionale;
  - una qualifica professionale e la certificazione di crediti spendibili nell'ordinamento scolastico, nel rispetto delle specifiche competenze delle Regioni e degli Enti locali;
  - la certificazione di crediti spendibili per la prosecuzione degli studi e per il conseguimento di una qualifica professionale.
3. I Centri Territoriali permanenti e le relative reti di istituzioni scolastiche realizzano i percorsi di cui al presente articolo nell'ambito della programmazione locale dell'offerta formativa di cui all'articolo 9.

#### **Art.5**

Progetti pilota per l'integrazione dei sistemi formativi

1. I progetti pilota di cui all'articolo 3, comma 1, lettera f), sono finalizzati a promuovere il nuovo sistema integrato dell'educazione permanente degli adulti così come delineato dall'Accordo, nel quadro della programmazione locale dell'offerta formativa integrata di cui all'articolo 9, con particolare riferimento alle fasce deboli della popolazione e del mercato del lavoro. Essi hanno come obiettivo la produzione di una modellistica di elevata qualità, con alto grado di trasferibilità nel territorio nazionale con particolare riferimento alla personalizzazione degli ingressi nei percorsi di istruzione e formazione.
2. Le risorse destinate ai progetti pilota di cui al presente articolo, tratte dal bilancio del ministero della pubblica istruzione, sono assegnate sulla base dei criteri generali proposti dal Comitato nazionale di cui all'articolo 10 e sono utilizzate sulla base delle intese assunte dai dirigenti degli uffici scolastici regionali con le Regioni o con gli Enti locali da esse delegati.

#### **Art.6**

Centri territoriali per l'educazione degli adulti

1. I Centri territoriali sono i centri di servizio del sistema di istruzione deputati all'attuazione dell'offerta formativa integrata attraverso accordi di rete tra scuole di diverso ordine e grado a norma del

Decreto del Presidente della Repubblica 8.marzo 1999, n. 275, articoli 7 e 9. Essi svolgono le funzioni previste dal punto 8.2.3 lettera a) dell'Accordo.

2. La dislocazione dei Centri territoriali è definita dalle Regioni, d'intesa con gli Enti locali e con il dirigente dell'Ufficio scolastico regionale, nel confronto con le Parti sociali, secondo gli obiettivi della programmazione regionale dell'offerta formativa di cui al decreto legislativo n.112/98, articolo 138 e sulla base delle indicazioni contenute nel punto 7.4, lettera b) dell'Accordo. Con le medesime procedure sono istituiti anche i nuovi Centri compatibilmente con le risorse e le strutture disponibili.
3. Sulla base delle determinazioni di cui comma 2, i provvedimenti relativi alla riorganizzazione e all'istituzione di nuovi Centri sono adottati dal dirigente del competente Ufficio scolastico regionale.

## **Art.7**

### Risorse professionali

1. Le risorse professionali da impiegare per l'Educazione degli adulti, nel sistema dell'istruzione, sono definite in attuazione di accordi contrattuali, nonché di confronto con le Organizzazioni sindacali per quanto attiene le dotazioni organiche - tenuto conto di quanto indicato al punto 8.2.3 lettera a) dell'Accordo - al fine di costituire in ogni centro un nucleo di base di docenti con competenze organizzative, relazionali e metodologico - didattiche nel campo dell'educazione degli adulti.
2. La funzione docente per l'educazione degli adulti si esplica secondo le indicazioni dell'articolo 39, lettera e) del CCNL 26.5.1999, con particolare riferimento alla organizzazione flessibile dell'orario su base annua. Per le attività aggiuntive e le collaborazioni plurime si fa riferimento agli articoli 25 e 27 del CCNL 26.5.1999.

## **Art.8**

### Formazione del personale

1. Gli interventi previsti dalla presente direttiva sono sostenuti da progetti di formazione del personale scolastico, nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di categoria e nei limiti delle risorse allo scopo destinate nel bilancio del ministero della Pubblica Istruzione, prioritariamente finalizzati alla formazione congiunta con gli operatori degli altri sistemi formativi, anche attraverso specifici accordi che il dirigente dell'ufficio scolastico regionale stipula con gli altri soggetti istituzionali interessati, allo scopo di favorire la formazione di competenze professionali con particolare riferimento all'accoglienza, al contratto formativo e all'assistenza tutoriale, alla didattica modulare, alla progettazione integrata, al lavoro in rete, alle competenze in rapporto all'alfabetizzazione funzionale.
2. Gli Istituti Regionali di Ricerca Educativa (IRRE) partecipano alla promozione e alla realizzazione dei progetti di cui al comma 1.
3. Nel caso di progetti integrati che prevedano anche il finanziamento regionale, l'attività di formazione del personale coinvolto nei progetti di educazione degli adulti sarà svolta dal soggetto selezionato sulla base delle procedure individuate dalle Regioni o dagli Enti locali da esse delegati.

## **Art.9**

### Programmazione locale dell'offerta formativa integrata

1. Gli interventi per l'educazione degli adulti, di cui agli articolo 3 lettere d), e), f), sono parte integrante della programmazione locale dell'offerta formativa svolta in attuazione degli indirizzi e dei criteri contenuti nella programmazione regionale di cui del decreto legislativo 112/98, articolo 138, in relazione a quanto previsto al punto 7.4 lettera c dell'Accordo.
2. Gli interventi per l'educazione degli adulti di cui all'art. 3 lettere a), b), c) per quanto stabiliti nell'ambito dei Piani dell'Offerta Formativa di cui all'art. 3 del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 275, devono essere comunque coerenti con la programmazione locale dell'offerta formativa di cui al primo comma e devono essere ricondotti ad essa facendone ugualmente parte integrante. A questo fine, nel procedimento di approvazione dei Piani dell'Offerta Formativa, le istituzioni scolastiche per la definizione di tali interventi attivano, secondo quanto già espressamente previsto al quarto comma del citato art. 3 del D.P.R. 275/99, i necessari rapporti con le varie realtà del territorio, ricercandoli e stabilendoli, per tale scopo, in seno ai comitati locali di cui al citato punto 7.4 lettera c) dell'Accordo, non appena questi sono costituiti.
3. Il Comitato locale programma l'offerta formativa di cui al comma 1 con le relative misure di accompagnamento e recepisce contestualmente il programma degli interventi di cui al comma 2, entro il mese di marzo di ciascun anno. Quanto sopra viene svolto, tenuto conto delle risorse disponibili individuate sulla base delle intese raggiunte tra il dirigente dell'ufficio scolastico regionale e la Regione o gli Enti locali da essa delegati, nonché delle eventuali ulteriori risorse disponibili nel territorio di competenza.
4. Il Comitato locale propone ai Centri territoriali la realizzazione delle attività comprese nella programmazione locale di cui al comma 3. Le istituzioni scolastiche che afferiscono al centro territoriale sulla base degli accordi di rete di cui all'articolo 6, comma 1 deliberano in merito all'inserimento delle attività medesime nel piano dell'offerta formativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica n.275/99, articolo 3 .

## **Art.10**

### Comitato Nazionale

1. In attesa della compiuta attuazione del sistema integrato per l'educazione degli adulti è istituito, presso il ministero della Pubblica Istruzione, il Comitato nazionale così composto:
  - 2 rappresentanti del ministero della Pubblica Istruzione
  - 2 rappresentanti del ministero del Lavoro e della Previdenza sociale
  - 1 rappresentante del ministero dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica
  - 1 rappresentante del dipartimento degli Affari sociali
  - 6 rappresentanti delle Regioni
  - 4 rappresentanti dei Comuni
  - 1 rappresentante delle Comunità montane

- 2 rappresentanti delle Province
  - 8 rappresentanti delle parti sociali di cui 4 in rappresentanza dei lavoratori e 4 in rappresentanza dei datori di lavoro.
2. Il Comitato nazionale di cui al comma 1 svolge le funzioni previste al punto 7.4 dell'Accordo, raccordandosi con il Comitato nazionale per l'istruzione e la formazione tecnica superiore (IFTS).
  3. Nessun compenso è previsto per la partecipazione ai lavori del Comitato, ad eccezione dell'eventuale rimborso delle spese di viaggio e di missione sostenute dai suoi componenti

## **Art. 11**

Disciplina transitoria

1. Sino alla compiuta riorganizzazione dei corsi di cui all'articolo 3 comma 1 lettere a) e b), viene rispettivamente rilasciato il titolo di licenza elementare o di licenza media, secondo i criteri e le modalità previste dall'ordinanza ministeriale 29 luglio 1997 n. 455, art. 7, comma 2.
2. In attesa dell'attuazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze professionali previsto dall'accordo sancito dalla Conferenza Unificata il 18 febbraio 2000, le attestazioni relative ai percorsi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere d),e),f) ed i crediti spendibili sono certificati secondo il modello contenuto nell'allegato "B" che fa parte integrante della presente direttiva.

## **Contratto collettivo nazionale di lavoro 26 maggio 1999 (Stralcio)**

### **Art. 26**

*Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali*

Le istituzioni scolastiche, in coerenza con gli obiettivi di ampliamento dell'offerta formativa, potranno prevedere la possibilità che i docenti svolgano attività didattiche rivolte al pubblico anche di adulti, in relazione alle esigenze formative provenienti dal territorio, con esclusione dei propri alunni per quanto riguarda le materie di insegnamento comprese nel curriculum scolastico. Le relative deliberazioni dovranno puntualmente regolamentare lo svolgimento di tali attività precisando anche il regime delle responsabilità.

### **Art. 39**

*Personale impegnato in attività di educazione degli adulti ed in altre tipologie di attività didattica*

Sono destinatari del presente articolo i docenti che operano nei centri territoriali permanenti, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle scuole presso gli ospedali e gli istituti penitenziari.

Considerata la specificità professionale che contraddistingue il settore dell'educazione degli adulti, si stabilisce che:

- a. deve essere assicurata la precedenza nelle operazioni di mobilità a domanda o d'ufficio per analoga tipologia per chi abbia maturato esperienza nel settore o abbia frequentato specifici percorsi di formazione in ingresso;

- b. in sede di piano nazionale di aggiornamento saranno annualmente definiti le risorse e interventi formativi mirati agli obiettivi dell'educazione degli adulti;
- c. nell'ambito dei compiti dell'Osservatorio saranno definite le tipologie formative valide ai fini dell'insegnamento nel settore;
- d. secondo cadenze determinate in sede locale può essere prevista la convocazione di conferenze di servizio che devono vedere il coinvolgimento dei docenti del settore quale sede di proposta per la definizione del piano di formazione in servizio, nonché di specifiche iniziative per i docenti assegnati per la prima volta a questo settore;
- e. l'articolazione dell'orario di rapporto con l'utenza dei docenti in servizio presso i centri territoriali permanenti è definita in base alla programmazione annuale dell'attività e all'articolazione flessibile su base annuale. Nelle funzioni di competenza dei docenti all'interno dell'orario di rapporto con l'utenza si debbono considerare le attività di accoglienza e ascolto, nonché quelle di analisi dei bisogni dei singoli utenti. Per le attività funzionali alla prestazione dell'insegnamento si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 25;
- f. la contrattazione integrativa nazionale sull'utilizzazione del personale disciplina le possibili utilizzazioni sia in corsi ospedalieri sia in classi ordinarie anche al fine di individuare scuole polo che assicurino l'attività educativa in un certo numero di ospedali. Al personale è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo sulla base di intese con l'autorità sanitaria promosse dall'autorità scolastica;
- g. nelle scuole carcerarie è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo, ivi compresa la possibilità per docenti di accedere ai presidi medici, sulla base di intese con le autorità competenti promosse dall'autorità scolastica;
- h. la contrattazione integrativa nazionale riguarderà anche il personale di cui al presente articolo, con particolare riguardo alla specificità delle tematiche relative al settore, anche in riferimento ai processi di innovazione in corso e in considerazione dell'espansione quantitativa e qualitativa del settore. In sede di contrattazione integrativa sarà prevista una specifica ed autonoma destinazione di risorse per il personale impegnato nel settore;
- i. quanto sopra definito si applica anche al personale operante nei corsi di alfabetizzazione e nei corsi sperimentali per lavoratori (150 ore), fino al completo riassorbimento nei centri territoriali permanenti.

## **Art. 12**

### *Formazione in servizio*

**1.** Nell'ambito dei processi di riforma e di innovazione nella scuola, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per una efficace politica di sviluppo delle risorse umane attraverso qualificate iniziative di prima formazione e di formazione in servizio, di mobilità, riqualificazione e riconversione professionale, nonché di interventi formativi finalizzati a specifiche esigenze.

La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità professionale mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di

studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti.

In sede di contrattazione integrativa nazionale, sulla base della quale entro il 31 ottobre antecedente a ciascun anno finanziario di riferimento il Ministero della Pubblica Istruzione emana apposita direttiva, sono definiti gli obiettivi formativi assunti come prioritari con particolare riguardo:

.....

- al potenziamento dell'offerta formativa nel territorio con particolare riguardo alla prevenzione dell'insuccesso scolastico e al recupero degli abbandoni, nonché all'esigenza di formazione continua degli adulti;

.....

## **Art. 15**

### *Mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale*

**1.** Sarà favorita la mobilità professionale del personale della scuola non solo per superare o prevenire il soprannumero, ma anche per valorizzare le esperienze acquisite dal personale e per sostenere lo scambio di esperienze nel sistema scolastico e del lavoro pubblico. I criteri e le modalità per attuare la mobilità territoriale, professionale e intercompartimentale del personale di cui al presente contratto vengono definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale.

**2.** In tale sede saranno definiti modalità e criteri per le verifiche periodiche annuali sugli effetti degli istituti relativi alla mobilità territoriale, al fine di apportare, con contrattazione nazionale decentrata annuale i conseguenti adattamenti degli stessi istituti.

**3.** Analogamente si procederà per la contrattazione relativa alla utilizzazione del personale.

**4.** A sostegno dei processi di innovazione, che esigono un equilibrio dinamico tra le esigenze del sistema scolastico e le aspettative del personale, la mobilità professionale è finalizzata a:

a) promuovere il reimpiego e la valorizzazione delle professionalità esistenti;

b) favorire la mobilità professionale ai fini del riassorbimento delle eccedenze di personale.

Ciò si può realizzare anche attraverso:

- specifici percorsi formativi di riqualificazione e riconversione professionale mirati all'assegnazione di posti di lavoro vacanti;

*omissis*

**7.** La formazione, la riqualificazione e la riconversione professionale di cui sopra è altresì orientata verso le esigenze emergenti dall'attuazione dell'autonomia scolastica, con l'individuazione di specifiche competenze e profili professionali innovativi connessi allo sviluppo dell'educazione permanente e degli adulti, al potenziamento della ricerca, sperimentazione, documentazione e aggiornamento educativo, alla prevenzione e recupero della dispersione scolastica e degli insuccessi

formativi, all'espansione dell'istruzione e formazione integrata post-secondaria, nonché al rafforzamento dell'efficienza organizzativa e amministrativa delle istituzioni scolastiche.

**8.** Ai fini indicati al comma 7, la rideterminazione degli organici del personale sarà effettuata dal Ministero della Pubblica Istruzione, prevedendo, senza oneri aggiuntivi nella spesa complessiva, a livello di singole istituzioni scolastiche, di reti di scuole o di ambiti territoriali sub – provinciali, dotazioni organiche funzionali al sostegno e allo sviluppo dell'autonomia scolastica, fermo restando quanto previsto per il personale ATA dall'articolo 36, comma 5.

*Omissis*

### **Contratto collettivo nazionale integrativo 31 agosto 1999 (Stralcio)**

#### **Art. 20**

*Formazione degli insegnanti che operano in settori particolari*

**1.** Gli obiettivi delle iniziative di formazione finalizzata sono l'acquisizione e lo sviluppo di specifiche competenze per insegnanti che operano nei centri territoriali permanenti, nei corsi serali delle scuole secondarie superiori, nelle sezioni presso gli ospedali e gli istituti penitenziari e l'attivazione delle condizioni per il pieno sviluppo delle politiche di formazione permanente. Il Ministero, in collaborazione con l'Osservatorio, garantisce che specifiche iniziative siano rivolte ai docenti che operano o che intendano operare in tali settori.

**2.** I corsi mirano a diffondere la conoscenza dei diversi contesti e processi di apprendimento, ad accrescere la familiarità con le metodologie attive di insegnamento, a sviluppare la padronanza delle strategie formative (modularità, riconoscimento dei crediti formativi e professionali, percorsi individuali di apprendimento, certificazione delle competenze).

**3.** In questa prospettiva il campo di azione potrà ampliarsi in relazione anche all'evoluzione dei processi di rinnovamento nel settore della formazione integrata e dei modelli di cooperazione tra l'istruzione e la formazione professionale.

**4.** Per il settore delle scuole negli ospedali e negli istituti penitenziari delle scuole carcerarie il ministero realizza le necessarie intese con i ministeri della Sanità e di Grazia e Giustizia, per la programmazione, l'organizzazione e la finalizzazione delle attività.

#### **Art. 7**

*La formazione per il personale della scuola*

**1.** L'amministrazione scolastica, con le risorse finanziarie annualmente disponibili, ha l'obbligo di costruire progressivamente un sistema di opportunità formative, articolato e di qualità. La formazione è una risorsa strategica per il miglioramento della scuola e, come tale, è un diritto degli insegnanti, del personale educativo e ATA e dei capi di istituto.

**2.** Le iniziative di formazione hanno per obiettivi il miglioramento e la crescita professionale del personale, in relazione anche alle trasformazioni e innovazioni in atto, la riconversione e riqualificazione in rapporto alla mobilità professionale nonché all'ampliamento delle opportunità professionali offerte al personale. La formazione degli insegnanti tiene conto della loro formazione iniziale, del profilo professionale così come individuato nel C.C.N.L. e comprende la formazione in ingresso e la formazione in servizio. Per il personale ATA la formazione è funzionale all'attuazione dell'autonomia e alla crescita professionale nell'ambito della riorganizzazione dei servizi amministrativi, tecnici e generali, soprattutto in relazione ai processi di informatizzazione. La formazione dei dirigenti scolastici ha lo scopo di arricchire le competenze necessarie per la gestione della scuola dell'autonomia.

**3.** Nel quadro dei processi di innovazione, la formazione, la riqualificazione e la riconversione professionale sono orientate, in particolare, all'attuazione dell'autonomia scolastica, all'innovazione metodologico - didattica, all'espansione dell'istruzione (obbligo scolastico, obbligo formativo, post-secondario), allo sviluppo del sistema integrato di formazione e lavoro, all'educazione degli adulti e alla formazione continua. Al personale della scuola viene data la possibilità di definire percorsi di crescita professionale, anche con opportunità di carattere individuale.

**4.** La formazione per i docenti di Accademie e Conservatori di Musica è rivolta ad una ulteriore qualificazione nell'ambito dell'aggiornamento disciplinare, nonché ad offrire momenti per l'attività di ricerca e di ricerca-azione. Le attività di formazione possono essere svolte sia all'interno delle istituzioni anche come interscambio di esperienze, oppure in collaborazione con le Università o altri soggetti nazionali e internazionali che abbiano attinenza con il mondo artistico e musicale.

**5.** I docenti sono soggetti allo stesso tempo attivi e passivi del processo di formazione e possono quindi assumere incarichi in qualità di formatori.

## **Art. 19**

*Formazione per gli insegnanti delle scuole collocate nelle aree a forte processo immigratorio o frequentate da nomadi*

**1.** Per gli insegnanti delle scuole collocate nelle aree a forte processo immigratorio, tenendo conto delle esperienze già realizzate l'amministrazione promuove l'organizzazione di seguenti attività formative:

- pronto intervento linguistico,
- corsi specifici sull'insegnamento della lingua italiana ad alunni ed adulti, di lingua nativa diversa dall'italiano,
- approfondimento delle tematiche dell'educazione interculturale,
- produzione e diffusione di materiali didattici.

**2.** A seguito di specifiche intese i corsi per l'insegnamento della lingua italiana ad allievi ed adulti, di lingua nativa diversa dall'italiano, possono anche essere offerti dall'Università come corsi di perfezionamento. Per la predisposizione di materiali per il pronto intervento linguistico e per la messa

a disposizione di risorse didattiche si fa ricorso alle tecnologie della comunicazione e dell'informazione.

**3.** Per l'impostazione e l'organizzazione delle attività le scuole e l'amministrazione si avvalgono della collaborazione di soggetti qualificati e/o accreditati, cooperano con le iniziative già realizzate o in corso da parte degli enti locali, delle associazioni espressione delle comunità di immigrati, delle organizzazioni non governative e delle associazioni di volontariato riconosciute.

**4.** Al fine di potenziare le iniziative di formazione l'amministrazione realizzerà le opportune intese per aver accesso alle risorse previste dalla legge n. 40 del 6 marzo 1998 per le politiche dell'immigrazione.

#### **Art. 5**

##### *Scuole collocate in aree a forte processo migratorio*

**1.** Al fine di sostenere l'opera del personale della scuola, impegnato a favorire la piena accoglienza e l'integrazione degli alunni e degli adulti provenienti da altri Paesi, e/nomadi, iscritti alle sezioni, alle classi, ai corsi delle scuole di ogni ordine e grado funzionanti nelle aree a forte processo migratorio e in particolare dei docenti impegnati nell'insegnamento della lingua italiana, il fondo di istituto delle predette scuole è incrementato da specifiche risorse assegnate secondo le modalità disciplinate dal successivo art. 29 del predetto contratto.

**2.** Considerata la necessità di accogliere le differenze linguistiche e culturali come valore da porre a fondamento del rispetto reciproco, dello scambio tra le culture e della tolleranza e di favorire e promuovere iniziative volte all'accoglienza e alla tutela della cultura e della lingua di origine, le parti ... avvieranno una sede di confronto....

#### **Art. 37**

##### *Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa*

**1.** Per contribuire alla realizzazione delle finalità della scuola dell'autonomia e per valorizzare la professionalità e l'impegno aggiuntivo degli insegnanti a ciascuna istituzione scolastica dimensionata secondo i parametri contenuti nel D.P.R.18 giugno 1998 n.233, sono assegnate risorse finanziarie per il conferimento di quattro funzioni obiettivo.... Il piano di ripartizione delle risorse residue da ridistribuire ... viene predisposto dal Ministero della pubblica istruzione d'intesa con le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

**2.** .....Le disponibilità residue sono utilizzate per rafforzare, con ulteriori unità per scuola e secondo l'ordine di seguito espresso, le funzioni strumentali .... delle scuole dove sono in funzione corsi di educazione degli adulti o corsi di formazione integrata, corsi serali o corsi presso gli ospedali e le carceri.

**3.** Il collegio dei docenti, nel mese di settembre prima dell'inizio delle lezioni, identifica nell'ambito del P.O.F. le funzioni-obiettivo ..... definendo, altresì, contestualmente, le competenze e i requisiti professionali necessari per l'accesso a ciascuna delle funzioni medesime..... Nelle istituzioni scolastiche poste a coordinamento dell'attività dei centri territoriali le decisioni sono prese congiuntamente con l'insieme dei docenti EDA in servizio nel centro.

##### *Omissis*

#### **Art. 28**

.....

**2.** Alle istituzioni scolastiche presso le quali sussistano le seguenti tipologie indicative di complessità organizzativo-didattica sono assegnati gli ulteriori finanziamenti forfetari annui nelle misure indicate a fianco di ciascuna tipologia:

- a) £. 3.000.000, in presenza di sezioni funzionanti presso istituti di detenzione e pena;
- b) £. 3.000.000, in presenza di sezioni funzionanti presso i presidi ospedalieri;
- c) £. 2.000.000, per l'istituzione scolastica individuata come sede di riferimento didattico e organizzativo per l'attività dei centri territoriali permanenti per l'educazione per gli adulti;
- d) £. 2.000.000, per le istituzioni scolastiche presso cui funzionino corsi serali curriculari;

.....

### **Art. 53**

#### *Ridefinizione dotazioni organiche di personale amministrativo, tecnico e ausiliario*

**1.** La consistenza degli organici provinciali del personale amministrativo, tecnico e ausiliario è determinata con la procedura stabilita dall'art.31 del decreto legislativo n. 29/1993 e successive modificazioni. La dotazione organica provinciale è ripartita tra:

- a) dotazioni di base d'istituto in relazione ai carichi di lavoro, (ad esempio: numero degli alunni, grado, ordine e tipo di ciascuna istituzione, numero dei plessi, sezioni staccate o aggregate e scuole coordinate, durata del tempo - scuola, attività di educazione permanente e corsi di istruzione degli adulti);
- b) dotazioni integrative alle istituzioni di riferimento di reti o consorzi di scuole per lo svolgimento di servizi amministrativi e tecnici a favore delle scuole collegate o consorziate;
- c) assegnazioni di ulteriori posti alle singole istituzioni scolastiche con particolare riguardo specifici progetti di istituto, particolari situazioni logistiche e strutturali, scuole collocate in aree a rischio, laboratori anche non previsti in ordinamento, attività integrative extracurricolari, scuole con elevata frequenza di immigrati, iniziative promosse ed organizzate in favore degli studenti di cui al D.P.R. 567/1996. Sulla materia saranno attivate le procedure previste dall'art.5, comma 4, lett.a) del C.C.N.L. che si concluderanno entro il 30 novembre 1999, al fine di raggiungere l'accordo sulla distribuzione, comma 4, lett.a) delle dotazioni di personale.

### **Contratto collettivo nazionale integrativo 5 gennaio 2000 (Stralcio) sulla mobilità**

### **Art. 37**

*Servizio presso ospedali e istituzioni penitenziarie*

**1.**In considerazione della peculiarità delle attività di insegnamento nei corsi funzionanti presso le strutture ospedaliere o presso le istituzioni penitenziarie, per i docenti che abbiano comunque maturato almeno tre anni di esperienza nei predetti corsi, è prevista una priorità per la mobilità territoriale nella prima e seconda fase. A tal fine, nell'articolo 19 comma 1 del presente contratto sono stati individuati separatamente i posti attivati presso i corsi di cui sopra.

**Art. 38**

*Servizio presso i corsi per adulti*

**1.**Analogamente a quanto disposto nel precedente articolo, è prevista una priorità per la mobilità territoriale della seconda fase, ai fini dell'accesso ai corsi per l'istruzione e la formazione dell'età adulta attivati presso i centri territoriali ed ai corsi serali, a favore del personale che ha maturato almeno tre anni di servizio nei corsi serali, nei centri territoriali nei corsi per lavoratori, nei corsi per l'educazione degli adulti e nei corsi di alfabetizzazione.

**1.12 Ordinanza Ministeriale n. 455**

**Oggetto:** Educazione in età adulta - Istruzione e formazione

IL MINISTRO

**VISTO** il Decreto Legislativo n. 297 del 16 aprile 1994;

**VISTO** il C.C.N.L. del comparto scuola sottoscritto in data 4 agosto 1995;

**VISTI** i Protocolli d'intesa stipulati dal Ministero della P.I. con la Conferenza dei Presidenti delle Regioni, l'Unione delle Province italiane e l'A.N.C.I. rispettivamente in data 16.2.1994, 11.12.1995 e 4.4.1996;

**VISTO** l'accordo per il lavoro sottoscritto dal Governo il 24.9.1996 con i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro;

**VISTE** le conclusioni della IV Conferenza Europea "Verso una società dei saperi: orientamenti per una politica dell'educazione nell'età adulta" - Firenze 9/11 maggio 1996;

**VISTE** le conclusioni del Consiglio dell'Unione Europea su "Una strategia per l'apprendimento durante tutto l'arco della vita" del 20.12.1996, n. 97/C 7/02;

**VISTE** le conclusioni del Consiglio dell'Unione Europea su "Lo sviluppo della comunità locale attraverso l'istruzione e la formazione" del 17.02.1997, n. 97/C 70/02;

**VISTE** le conclusioni della Conferenza nazionale "L'apprendimento in età adulta: una chiave per il XXI secolo", Firenze, 19-20 marzo 1997, preparatoria della V Conferenza Mondiale UNESCO, Amburgo 14-18 luglio 1997;

**VISTA** la legge n. 59 del 15 marzo 1997, art. 21, comma 10;

**VISTA** la propria direttiva n. 331 del 28.5.1997;

**VISTA** la C.M. n. 305 del 20.5.1997 concernente "Corsi di istruzione professionale per adulti";

**VISTA** la legge n. 196 del 24 giugno 1997 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione";

**VISTE** le conclusioni della V Conferenza Mondiale UNESCO "L'apprendimento in età adulta; una chiave per il XXI secolo", Amburgo 14 - 18 luglio 1997;

**CONSIDERATO** che l'educazione in età adulta, considerata come elemento propulsore della crescita personale, culturale, sociale ed economica di tutti i cittadini, si struttura in attività finalizzate all'arricchimento culturale, alla riqualificazione ed alla mobilità professionale;

**RITENUTO** che tali finalità possono essere raggiunte attraverso la promozione di una maggiore collaborazione tra scuola e comunità locale, il coinvolgimento del mondo del lavoro e dei partner sociali, il rapporto tra formazione generale e formazione professionale per l'inserimento nella vita attiva;

**SENTITE** le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative;

## O R D I N A

### **ART.1**

#### **ISTITUZIONE DEI CENTRI TERRITORIALI PERMANENTI**

**1.** Il Provveditore agli Studi, per raggiungere le finalità di cui in premessa, anche sulla base di accordi quadro, intese e convenzioni con soggetti pubblici e privati e sentito il Comitato Provinciale di cui all'art. 10, istituisce CENTRI TERRITORIALI PERMANENTI per l'istruzione e la formazione in età adulta.

**2.** I Centri si configurano come luoghi di lettura dei bisogni, di progettazione, di concertazione, di attivazione e di governo delle iniziative di istruzione e formazione in età adulta, nonché di raccolta e diffusione della documentazione. Essi hanno di norma configurazione distrettuale; potranno tuttavia essere istituiti Centri interdistrettuali in relazione ai flussi dell'utenza.

**3.** I Centri coordinano le offerte di istruzione e formazione programmate sul territorio, organizzate verticalmente nel sistema scolastico e orizzontalmente con le altre agenzie formative per dare adeguata risposta alla domanda proveniente sia dal singolo, che da istituzioni o dal mondo del lavoro.

**4.** I Provveditori agli Studi, sentito il Comitato Provinciale, istituiscono i Centri, a partire dalle situazioni dove esistano consolidate esperienze o in presenza di una domanda proveniente dalla comunità e sostenuta da reali prospettive di intese e accordi e dove sia prevedibile un flusso - in corso d'anno - di 90/110 utenti.

**5.** Con il fine di favorire sia la frequenza degli utenti sia lo scambio di esperienze legate a diversi ambienti, le attività potranno essere dislocate anche in sedi diverse da quelle scolastiche, messe a disposizione dai partner pubblici e privati.

**6.** Il Centro assume altresì, d'intesa con gli istituti penali, iniziative per lo svolgimento di attività di educazione degli adulti nelle carceri, assicurando in ogni caso l'offerta negli istituti penali minorili.

**7.** Il Centro trova riferimento didattico ed amministrativo preferibilmente presso la scuola sede del distretto scolastico, qualora quest'ultimo risulti collocato presso una scuola elementare o presso una scuola media. Ciò al fine di utilizzare il personale nonché le risorse strutturali del distretto medesimo.

**8.** Il Centro può trovare riferimento didattico ed amministrativo - nel caso in cui il Provveditore agli studi lo reputi più opportuno, in alternativa a quanto previsto dal comma precedente - anche presso un'istituzione scolastica individuata tra quelle nel cui ambito territoriale sono programmate attività per adulti, tenuto conto di specifiche pregresse esperienze.

**9.** Il Provveditore agli Studi - a norma dell'art. 33 del C.C.N.L del 1995 - conferisce incarico di coordinatore del Centro al Dirigente Scolastico della scuola di cui ai precedenti commi 7 e 8.

## **ART.2**

### **OBIETTIVI E COORDINAMENTO DEI CENTRI**

**1.** Ogni Centro predispone un servizio finalizzato a coniugare il diritto all'istruzione con il diritto all'orientamento ed al riorientamento e alla formazione professionale. In tale contesto si prefigurano pertanto, interrelati fra loro, obiettivi di alfabetizzazione culturale e funzionale, consolidamento e promozione culturale, rimotivazione e riorientamento, acquisizione e consolidamento di conoscenze e competenze specifiche, pre-professionalizzazione e/o riqualificazione professionale.

**2.** Il coordinatore di ciascun Centro opera per il radicamento nella realtà territoriale delle iniziative di istruzione e formazione in età adulta. A tale scopo:

- promuove rapporti con i soggetti pubblici e privati per realizzare le funzioni e gli obiettivi del Centro, curando la formalizzazione e l'applicazione degli accordi, delle intese e delle convenzioni, anche al fine della dislocazione delle attività;
- promuove incontri con i Dirigenti Scolastici del territorio per lo sviluppo dell'educazione permanente e per condividere modalità operative ed azioni positive mirate all'attivazione della domanda, alla ricerca di soluzioni organizzative opportune e alla progettazione di attività di formazione in servizio e aggiornamento del personale;
- opera in collaborazione con gli organismi che si occupano di integrazione, di prevenzione del disagio e di promozione del successo formativo, quali consigli distrettuali, osservatori di area, comitati per l'educazione alla salute, centri territoriali per l'aggiornamento.....;
- formalizza le proposte di organico funzionale;
- coordina le risorse umane, strutturali e finanziarie impegnate nella realizzazione delle attività;
- mantiene i rapporti con il Provveditore agli Studi e con il Comitato Provinciale.

**3.** Per l'espletamento dei compiti sopraindicati, il coordinatore si avvale di un apposito gruppo operativo da lui presieduto, i cui componenti sono individuati tra i membri del Coordinamento del personale del Centro di cui al successivo art. 9.

## **ART.3**

### **ATTIVITÀ DEI CENTRI - ACCESSO**

**1.** I Centri promuovono la domanda, la valutano e predispongono adeguate risposte ad essa. In un contesto che costituisca opportunità di interazione sociale, essi svolgono attività di:

- accoglienza, ascolto e orientamento;

- alfabetizzazione primaria funzionale e di ritorno, anche finalizzata ad un eventuale accesso ai livelli superiori di istruzione e di formazione professionale;
- apprendimento della lingua e dei linguaggi;
- sviluppo e consolidamento di competenze di base e di saperi specifici;
- recupero e sviluppo di competenze strumentali culturali e relazionali idonee ad una attiva partecipazione alla vita sociale;
- acquisizione e sviluppo di una prima formazione o riqualificazione professionale;
- rientro nei percorsi di istruzione e formazione di soggetti in situazione di marginalità.

**2.** Alle attività dei Centri possono accedere tutti gli adulti privi del titolo della scuola dell'obbligo nonché quegli adulti che, pur in possesso di titolo, intendano rientrare nei percorsi di istruzione e formazione.

**3.** Ai fini della prevenzione del disagio giovanile e della promozione del successo formativo ed anche allo scopo di garantire la possibilità di un reale raccordo con la formazione professionale e con il mondo del lavoro, è consentito l'accesso a coloro che abbiano compiuto il 15° anno di età.

**4.** Resta fermo che l'accesso alle attività dei Centri viene prioritariamente garantito a coloro che richiedono il conseguimento del titolo di studio.

**5.** I singoli utenti possono accedere a diverse attività sulla base della negoziazione del percorso di cui al successivo art. 6.

**6.** Al termine delle attività è previsto il rilascio di titoli, certificazioni o attestazioni di cui al successivo art. 7.

#### **ART.4**

##### **ORGANICO FUNZIONALE E INTEGRATO**

**1.** Il Provveditore agli Studi, nella fase di costituzione degli organici, assegna l'organico funzionale ai Centri territoriali, su proposta del Comitato Provinciale formulata a seguito della presentazione del piano di previsione da parte dei coordinatori dei Centri.

**2.** L'organico di base previsto per ogni Centro è costituito da cinque docenti provenienti dalla scuola secondaria di I° grado e da tre docenti provenienti dalla scuola elementare.

**3.** Coerentemente con gli obiettivi formativi, la tipologia dei docenti assegnati al Centro con l'organico di base è indicativamente la seguente:

- tre docenti di scuola elementare;
- due docenti di scuola media classe 43/A (Italiano, storia ed educazione civica, geografia);
- un docente di scuola media classe 59/A (Scienze matematiche, chimiche, fisiche e naturali);
- un docente di scuola media classe 45/A (Lingua straniera);
- un docente di scuola media classe 33/A (Educazione tecnica);

preferibilmente in possesso dei requisiti richiesti all'operatore tecnologico.

**4.** In presenza di flussi di utenza superiori a quelli indicati all'art. 1, il Provveditore assegna quote di ulteriore organico di base.

**5.** Il Provveditore agli Studi, nei limiti delle risorse disponibili, potrà assegnare altri docenti - anche per frazioni dell'orario di cattedra - sulla base di progetti presentati dai Centri, tenuto conto delle tipologie di

utenza, dei flussi migratori, dei flussi del mercato del lavoro, delle specificità lavorative, della dislocazione sul territorio delle attività e delle fasce orarie di erogazione del servizio.

**6.** La piena integrazione delle persone in situazione di handicap viene assicurata nel rispetto dall'attuale quadro normativo.

**7.** Ferma restando la titolarità distrettuale, il personale ATA sarà assegnato dal coordinatore del Centro alle scuole, sedi dei corsi per adulti, secondo i principi stabiliti in sede di contrattazione decentrata provinciale e nei limiti delle dotazioni determinate dall'annuale ordinanza sugli organici.

**8.** L'organico così assegnato viene integrato dal personale che opera presso il distretto scolastico (nel caso in cui il Centro venga istituito presso la scuola sede del distretto scolastico) nonché del personale messo a disposizione del Centro in base alle intese, alle convenzioni e agli accordi stipulati con i soggetti pubblici e privati che cooperano per la realizzazione del piano del Centro.

**9.** La verifica dell'adeguamento alla situazione di fatto dell'organico assegnato viene svolta alla data del 30 settembre, sulla base di una relazione del coordinatore che evidenzia la consistenza delle richieste di accesso presenti a quella data e dei flussi previsti in corso d'anno, in relazione alla realtà dell'utenza e ai bisogni specifici del territorio.

**10.** Nel caso in cui i flussi previsti siano inferiori ai parametri minimi per il funzionamento delle attività determinati dal Comitato provinciale di cui al successivo art. 10, il personale sarà utilizzato secondo le modalità indicate in sede di contrattazione provinciale decentrata, prioritariamente su attività rivolte agli adulti.

**11.** In relazione ai tempi necessari per la ricognizione delle effettive esigenze e per l'avvio delle attività, le operazioni di utilizzazione del personale docente e A.T.A. assegnato all'organico distrettuale possono essere disposte successivamente a quelle del restante personale.

## **ART.5**

### **ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ**

**1.** Le attività del Centro sono permanenti.

**2.** Le offerte integrate di istruzione e di formazione, concordate territorialmente, debbono essere comunque garantite nelle loro varie articolazioni per almeno 200 giorni all'anno.

**3.** Il Collegio dei docenti dell'istituzione scolastica presso cui funziona il Centro delibera in ordine alla programmazione delle attività, sulla base di puntuali proposte formulate dal Coordinamento del personale di cui all'art. 9.

**4.** Inoltre il collegio dei docenti, sentito il Coordinamento degli operatori del Centro, definisce i modelli organizzativi per le diverse attività, in base alle reali esigenze dell'utenza e alla effettiva possibilità di risposta legata ad una gestione efficace e responsabile delle risorse, fissando:

- a. il calendario delle varie attività (giorni di svolgimento per settimana, numero delle ore giornaliere e settimanali, distribuzione nell'anno);
- b. l'offerta formativa secondo singoli percorsi negoziati, articolati per gruppi di livello, di interesse, attività laboratoriali, stages, attività individualizzate...

**5.** Per realizzare tale flessibilità si applicherà quanto previsto dagli artt. 41 e 50 del C.C.N.L. del 1995, rispettivamente per il personale docente e per il personale A.T.A., in ordine alla pianificazione annuale delle attività ed all'articolazione flessibile su base plurisettimanale dell'orario.

**6.** Le funzioni di competenza dei docenti, da svolgere in modo integrato e coordinato con gli altri operatori del Centro sono:

- attività di accoglienza e ascolto;
- analisi dei bisogni dei singoli utenti;
- definizione di itinerari formativi che identifichino obiettivi riconoscibili sulla base delle situazioni individuali dei soggetti, delle risorse, delle strutture e delle competenze disponibili;
- attuazione di specifici interventi, come articolazione del progetto definito con il singolo, attraverso gruppi di interesse, di approfondimento, attività individualizzata ed altro;
- azioni di tutoraggio e di valutazione individuale;
- attività di coordinamento sia sul versante organizzativo e didattico, che su quello riferito al rapporto con enti e/o agenzie coinvolte nelle attività per gli adulti, anche finalizzate ad azioni di informazione e di orientamento all'utenza;
- attività di programmazione e di monitoraggio.

**7.** Il personale impegnato nelle attività dei Centri opera per l'acquisizione di saperi che permettano una reale integrazione culturale e sociale e che sostengano e accompagnino i percorsi di formazione professionale per facilitare l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro, in relazione alle dimensioni: comunicazione, progettualità, operatività. Pertanto gli assi culturali di riferimento dovranno essere:

- i linguaggi e le culture;
- l'alfabetizzazione alla multimedialità;
- la formazione relazionale come conoscenza del sistema sociale, ambientale, economico, geografico.

**8.** I docenti utilizzano il valore formativo delle discipline, gli altri operatori le specificità delle attività proposte, per realizzare opportunità che debbono consentire di acquisire, consolidare e sviluppare:

- la flessibilità come disponibilità a cambiare e innovare;
- l'analisi dei punti di vista e delle realtà come approccio alle altre culture.
- la visione sistemica come saper inquadrare la propria attività in quella complessiva dell'organizzazione;
- la padronanza dei linguaggi e delle tecnologie più diffuse;
- l'apprendimento continuo come disponibilità ad aggiornarsi e ad apprendere;
- lo spirito partecipativo come capacità di lavorare con gli altri;
- lo spirito di autocritica come capacità di valutarsi.

**9.** L'orario dei docenti è regolato dal vigente C.C.N.L.. Su proposta del collegio dei docenti, il coordinatore attribuisce eventuali incarichi specifici e formula gli orari congruenti all'assolvimento dei compiti sopra indicati.

## **ART.6**

### **NEGOZIAZIONE DEL PERCORSO - PATTO FORMATIVO**

**1.** Nella fase di accoglienza, i docenti, in modo coordinato ed integrato con gli altri operatori del Centro, acquisiscono elementi di conoscenza allo scopo di fare emergere le risorse, i bisogni, le aspettative e gli

interessi di ciascun iscritto. All'interno delle risorse personali verranno individuati crediti culturali, sulla base delle esperienze formative e di lavoro di ciascuno.

**2.** In relazione agli elementi raccolti il gruppo docente, presieduto dal coordinatore, d'intesa con gli altri operatori, effettua la negoziazione con ogni iscritto per la definizione dello specifico percorso di istruzione e formazione, fissando obiettivi, metodologie e tempi atti a conseguirlo, nonché le modalità di adattamento, di verifica in itinere e di valutazione.

**3.** La risultante del processo che vede coinvolti docenti e operatori del Centro e ciascun adulto interessato è pertanto il patto formativo: elemento fondante di esso è quindi l'analisi iniziale della realtà di ciascuno. Il patto formativo va reso esplicito e formalizzato.

**4.** Nel patto formativo di coloro che intendono conseguire il titolo di licenza elementare o media vengono indicati i rispettivi docenti (di scuola elementare e media) che faranno parte, per ciascun interessato, rispettivamente delle commissioni di esame di cui al successivo art. 7, prevedendo di norma per la scuola media la presenza di due docenti di lettere, un docente di lingua straniera, un docente di scienze matematiche e un docente di educazione tecnica.

## **ART.7**

### **VALUTAZIONE, ESAMI, LIBRETTO, CERTIFICAZIONI**

**1.** Al termine delle attività realizzate dal Centro è previsto il rilascio di una o più delle seguenti certificazioni:

- a. titolo di licenza elementare;
- b. titolo di licenza media;
- c. attestato delle attività di professionalizzazione o di riqualificazione professionale, nei casi in cui siano state attivate specifiche intese;
- d. attestato delle attività di cultura generale seguite.

**2.** Le prove d'esame, per coloro per i quali è previsto all'interno del patto formativo il conseguimento del titolo di licenza elementare o di licenza media, vengono predisposte al termine delle attività, anche in periodi non coincidenti con quelli dei corsi ordinari in relazione a specifici progetti finalizzati.

**3.** Gli esami di licenza elementare consistono in due prove scritte riguardanti l'una l'area delle competenze linguistiche, l'altra quella delle competenze logico-matematiche ed in una prova orale consistente in un colloquio. Tutte le prove hanno carattere individuale.

**4.** Il colloquio, che esclude qualunque separata valutazione di singole materie, è inteso ad accertare il grado di competenze acquisito da ciascun candidato.

**5.** Gli esami di licenza media consistono in due prove scritte individuali, di cui una in italiano mirata agli aspetti culturali e più specificatamente di carattere sociale, storico, ambientale, l'altra mirata a quelli più specificatamente di carattere matematico-scientifico operativo.

**6.** La prova orale individuale consisterà in un colloquio a carattere interdisciplinare che, partendo dalla discussione degli elaborati delle prove scritte e tenuto conto del percorso definito e svolto in base al patto formativo, pervenga ad un accertamento e ad una valutazione delle capacità di espressione, di giudizio e di sistemazione culturale acquisite dall'allievo e della consapevolezza dei fondamentali valori etici e civili.

- 7.** Le commissioni d'esame di licenza elementare sono formate dai docenti indicati nel patto formativo e da due docenti di scuola elementare, designati dal coordinatore e scelti preferibilmente tra docenti che abbiano particolare esperienza nel settore della promozione culturale degli adulti.
- 8.** Della commissione d'esame di licenza media fanno parte i docenti individuati nel patto formativo, come indicato all'art. 6. I Presidenti saranno nominati con le modalità previste dalla normativa vigente, preferibilmente fra coloro che abbiano esperienza nella promozione culturale degli adulti.
- 9.** Alle commissioni di esame possono essere aggregati esperti per la valutazione delle competenze sulla lingua d'origine, relativamente ai candidati la cui lingua madre non sia l'italiano.
- 10.** In sede di valutazione di ammissione agli esami di licenza elementare o di licenza media i docenti responsabili valuteranno la coerenza del percorso svolto in relazione a quanto indicato nel patto formativo.
- 11.** Per ogni adulto rientrato in formazione, è istituito un libretto personale in cui, oltre ai crediti riconosciuti in ingresso, sono indicate le attività effettivamente svolte con l'annotazione della durata oraria e dell'area culturale e professionale relativa e l'annotazione sintetica delle competenze raggiunte, i titoli o gli attestati acquisiti.
- 12.** Gli elementi contenuti nel libretto personale assumono valore di crediti formativi individuali e pertanto sono concordati con i soggetti che, per effetto di intese e convenzioni, hanno partecipato alla realizzazione delle attività previste nel patto formativo del singolo.
- 13.** Le modalità di certificazione per il rilascio di attestazioni inerenti alla prima formazione professionale sono previste dalle intese con i soggetti pubblici e privati che concorrono alla realizzazione delle attività, secondo le indicazioni e gli orientamenti al riguardo formulate dal Comitato Provinciale.
- 14.** Per i frequentanti che non abbiano conseguito il titolo di studio e/o l'attestato professionale e culturale previsti nel patto formativo, gli eventuali crediti acquisiti sono indicati nel libretto personale. Il coordinatore del Centro rilascia agli interessati una dichiarazione di frequenza.

## **ART.8**

### **FORMAZIONE IN SERVIZIO E AGGIORNAMENTO**

- 1.** La formazione in servizio e l'aggiornamento del personale rappresentano azione prioritaria e qualificante per il rinnovamento e lo sviluppo dell'educazione in età adulta, nel quadro dell'educazione per tutto l'arco della vita, tenuto conto delle esperienze internazionali che valorizzano anche gli apporti dei fruitori del servizio, quali parti attive del processo di apprendimento.
- 2.** In relazione agli specifici bisogni formativi, l'Amministrazione scolastica, in collaborazione con I.R.R.S.A.E., Università, Associazioni Professionali, Enti culturali e scientifici, favorirà la promozione e l'attivazione di iniziative di aggiornamento per il personale dirigente, docente, e A.T.A. sulla base degli obiettivi individuati e dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata nazionale e provinciale, tenendo presenti le proposte formulate dai Centri e dai Comitati Provinciali. Sarà favorita la partecipazione di personale scolastico appartenente ai diversi gradi e ordini congiuntamente ai soggetti che operano a qualunque titolo operano nelle iniziative di istruzione e formazione in età adulta.
- 3.** Nell'ambito della contrattazione decentrata provinciale in materia, verranno individuate le modalità di partecipazione del personale, avendo cura di contemperare il diritto-dovere all'aggiornamento degli operatori

scolastici con le esigenze dell'utenza. In tale sede potrà essere presa in considerazione anche la sospensione dello svolgimento delle attività, salva la possibilità di un eventuale recupero dei giorni di attività, se necessario, ai fini del completamento delle iniziative programmate.

**4.** L'Amministrazione scolastica, d'intesa con gli I.R.R.S.A.E., avrà cura di diffondere e di coordinare l'informazione delle iniziative di aggiornamento e formazione e di far conoscere, a conclusione delle stesse, i relativi esiti.

## **ART.9**

### **ORGANI COLLEGIALI**

**1.** Il diritto di assemblea dei frequentanti rimane regolato dalle norme contenute negli articoli 12 e seguenti del D. L.vo 16.4.1994, n. 297.

**2.** È istituito il Coordinamento di tutto il personale impegnato nella realizzazione delle attività didattiche e formative del Centro.

**3.** Alle riunioni del Consiglio di Istituto o di Circolo dell'Istituzione Scolastica che ha la responsabilità amministrativa del Centro, al fine di promuovere la progettualità relativa all'educazione in età adulta, partecipano - a titolo consultivo - due rappresentanti dei docenti del Centro e due rappresentanti dei frequentanti appositamente designati, rispettivamente, dai docenti e dai frequentanti del Centro medesimo. E' invitato a partecipare, altresì, allo stesso titolo, un rappresentante per ciascuno degli Enti o dei soggetti con cui si sono stipulate intese.

**4.** Il gruppo docente del Centro è competente ad organizzare la propria attività in base all'impostazione e alla gestione didattica dei percorsi.

## **ART.10**

### **COMITATO PROVINCIALE PER L'EDUCAZIONE DEGLI ADULTI**

**1.** Il Provveditore agli Studi istituisce il Comitato Provinciale per l'istruzione e la formazione in età adulta.

**2.** Il Comitato è presieduto dallo stesso Provveditore ed è composto da rappresentanti dei vari settori di istruzione, esperti di educazione in età adulta, rappresentanti degli Enti Locali e dei soggetti pubblici e privati che svolgono un ruolo attivo per garantire l'incontro fra domanda e offerta di formazione.

**3.** Il Comitato Provinciale ha il compito di:

- a. analizzare periodicamente i bisogni e le domande potenziali, in raccordo con gli organismi territoriali che si occupano di domanda e offerta di formazione e lavoro, in raccordo anche con l'osservatorio provinciale per la promozione del successo formativo;
- b. progettare e coordinare iniziative, interventi e servizi a livello territoriale per l'educazione in età adulta, proponendo l'istituzione dei Centri e l'assegnazione dell'organico funzionale;
- c. programmare la fase di informazione e pubblicizzazione;

- d. promuovere accordi e intese per la realizzazione di interventi integrati individuando i criteri di rilascio degli attestati;
- e. assistere i Centri nella ricerca e analisi della domanda, nella progettazione della offerta, nella verifica, attivando anche specifiche iniziative di monitoraggio e valutazione;
- f. favorire, a livello provinciale e interprovinciale, lo studio e la riflessione sulle questioni didattiche e organizzative, la raccolta e lo scambio di esperienze, anche individuando uno o più Centri per la documentazione;
- g. promuovere attività di formazione in servizio e di aggiornamento.

4. Al termine di ciascun ciclo annuale di attività il Comitato rimette all'Osservatorio previsto dall'art. 12 del C.C.N.L. una relazione tecnica, illustrativa delle iniziative realizzate in ambito provinciale.

## **ART.11**

### **COMITATO TECNICO NAZIONALE**

1. Presso il Ministero Pubblica Istruzione è costituito un Comitato Tecnico Nazionale con compiti di indirizzo, monitoraggio, assistenza e verifica degli interventi di istruzione e formazione in età adulta.
2. Il Comitato Tecnico Nazionale, presieduto dal Sottosegretario di Stato delegato, è composto da funzionari dell'Amministrazione scolastica, ispettori tecnici, dirigenti scolastici ed esperti di educazione in età adulta.
3. Il Comitato Tecnico Nazionale opera in relazione con i soggetti pubblici e privati impegnati in programmi di studio, di ricerca, di intervento collegati alla formazione e al mondo del lavoro, raccordandosi con le strutture coerenti alle proprie finalità.

## **ART.12**

### **INDIRIZZO, ASSISTENZA E MONITORAGGIO**

1. Fermo restando che l'iniziativa della progettualità è assegnata al Centro, azioni di indirizzo e di assistenza saranno promosse dal Comitato Provinciale, a supporto delle innovazioni introdotte con la presente ordinanza.
2. Allo stesso scopo il Ministero della Pubblica Istruzione, avvalendosi del Comitato Tecnico Nazionale, fornisce linee di indirizzo e promuove intese a livello nazionale e regionale.
3. Il monitoraggio e le valutazioni di primo livello avverranno a cura del Centro, in base agli indirizzi elaborati a livello provinciale.
4. Il Ministero della Pubblica Istruzione, sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato Tecnico Nazionale, avvia, con apposita ricerca, il monitoraggio dell'innovazione introdotta e assicura la necessaria assistenza e la diffusione della documentazione.

## **ART.13**

### **DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

- 1.** I Centri destinati a funzionare per l'anno scolastico 1997/98 verranno istituiti, di massima, entro la data del 30 settembre 1997.
- 2.** In attesa che i Centri territoriali permanenti vengano istituiti in tutti gli ambiti territoriali, i Provveditori agli Studi possono istituire corsi finalizzati all'alfabetizzazione culturale e corsi di scuola media per adulti sulla base degli assetti ordinamentali esistenti, ferma restando l'opportunità che tutte le attività di educazione rivolte agli adulti vengano realizzate negli stessi contesti, anche con l'eventuale integrazione di moduli orari gestiti in collaborazione con la formazione professionale.
- 3.** Sono in ogni caso immediatamente efficaci le disposizioni della presente ordinanza che risultino comunque applicabili, anche dove non siano istituiti i Centri territoriali permanenti.
- 4.** I corsi vengono istituiti sulla base delle iscrizioni pervenute entro il 15 settembre di ciascun anno. La verifica delle iscrizioni viene fatta al 30 settembre.
- 5.** Ai corsi potranno essere ammessi, nel limite del 25%, anche soggetti che siano già in possesso del titolo di studio. Tale limite potrà essere superato quando siano stati elaborati progetti di percorsi integrati in collaborazione con la formazione professionale.
- 6.** Nei limiti delle risorse assegnate, l'accesso alle attività è consentito anche durante l'anno scolastico, se il collegio dei docenti accerta l'esistenza delle condizioni per il raggiungimento degli obiettivi che l'utente si prefigge.
- 7.** In via transitoria il docente proveniente dalla classe di concorso 33 A (Educazione tecnica) viene assegnato al centro territoriale o ai corsi altrimenti istituiti, nei limiti delle risorse disponibili in ambito provinciale.
- 8.** La presente Ordinanza, avente carattere permanente, viene inviata agli Organi di Controllo per il visto e la registrazione.

## **2. STUDIO ED ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI**

- 2.1 Le competenze alfabetiche della popolazione adulta italiana
- 2.2 Competenza alfabetica secondo l'età
- 2.3 Competenza alfabetica secondo il sesso
- 2.4 Competenza alfabetica e area geografica di residenza
- 2.5 Competenza alfabetica e titolo di studio
- 2.6 Competenza alfabetica e processi di istruzione – formazione -  
educazione permanente e continua
- 2.7 Competenza alfabetica e condizione lavorativa

## 2.1 LE COMPETENZE ALFABETICHE DELLA POPOLAZIONE ADULTA ITALIANA

In base alla ricerca condotta dallo Ials-Sials<sup>1</sup> sulle competenze alfabetiche della popolazione adulta italiana emerge, in primo luogo, che nel nostro Paese esiste ancora il rischio alfabetico (il cosiddetto Illetteratismo). In pratica, ci sono ancora strati della popolazione che non sono in grado di comprendere ed utilizzare le informazioni contenute nei testi scritti. Dalla ricerca emerge, poi, un altro dato preoccupante: solo il 10 per cento circa della popolazione consegue un titolo di studio dopo il diploma; si registra, insomma, anche un deficit di istruzione di livello post-secondario. Questi due dati vanno sommati alle lacune del tessuto sociale che offre scarsi stimoli sia culturali che relazionali. Sulla base di questo quadro generale, si possono individuare tre livelli di competenze alfabetiche: del primo fa parte un 5 per cento della popolazione italiana, compresa nella fascia di età tra i 16 e 65 anni, che hanno una competenza alfabetica molto modesta, al limite dell'analfabetismo; nel secondo livello trovano collocazione gli adulti in possesso di un limitato patrimonio di competenze di base; il resto della popolazione adulta, infine, rientra nel terzo livello.

Tab. 2

	Licenza elementare/senza titolo	Licenza media secondaria di primo grado	Diploma secondaria di secondo grado	Post secondario	Totale
M	27,3%	37,6%	28%	7,1%	100%
F	37,3%	31,3%	26,1%	5,3%	100%
M+F	32,3%	34,5%	27,%	6,2%	100%

Fonte: Ns. elaborazione su dati Istat

La ricerca condotta dallo Ials-Sials considera diverse variabile socio-culturali che incidono sui livelli di competenza alfabetica. In particolare, sono analizzati gli aspetti demografici, la condizione lavorativa ed i processi di istruzione, formazione, educazione permanente e continua.

La popolazione adulta oggetto della ricerca – sostanzialmente divisa a metà tra uomini e donne – è distribuita sul territorio nazionale in quattro aree di residenza che vanno dal Nord Ovest fino al Sud e isole passando per il Nord Est ed il Centro. La ricerca dello Ials-Sials sulle competenze alfabetiche della popolazione adulta italiana, poi, individua cinque classi di età: 16 - 25; 26 –35; 36-45; 46-55; 56-65.

---

<sup>1</sup> La ricerca internazionale sulle competenze alfabetiche della popolazione adulta – International Adult Literacy Survey (IALS) - è stata lanciata dall'OCSE/OCDE nel 1992 in relazione alla necessità di sostenere lo sviluppo economico e la coesione sociale soprattutto nei paesi in cui la debolezza delle competenze alfabetiche delle popolazioni sembrano metterle a rischio.

Nel 1996 l'OCSE lancia la seconda ricerca Second International Literacy Survey (SIALS) ;il Governo italiano, decide la partecipazione nel quadro delle molte iniziative che in quel momento si avviano in vista della riforma del sistema di istruzione e di un complessivo rinnovamento delle politiche formative del paese.

Il CEDE ha svolto la ricerca su incarico del Ministero della Pubblica Istruzione.

Le condizioni che hanno una forte correlazione con le competenze alfabetiche sono l'età, il sesso, l'area geografica di residenza e il titolo di studio posseduto.

## 2.2 Competenza alfabetica secondo l'età

Dall'analisi della variabile "età" emerge chiaramente che esiste un deficit alfabetico anche tra la popolazione "giovane" e non solo tra gli anziani.

Tab. 4 – *Grafici*

Età	Livello 1	Livello 2	Livello 3	Livello 4/5	Totale
16-25	18,2%	35,5%	36,8%	9,6%	100%
26-35	27,2%	32,8%	31,6%	8,4%	100%
36-45	35,2%	33,9%	24,8%	6,0%	100%
46-55	46,5%	30,5%	19,7%	3,3%	100%
56-65	61,0%	27,2%	10,3%	1,5%	100%

Fonte: Ns. elaborazione su dati Istat

In particolare, si può affermare che la prima fascia di popolazione considerata (tra i 16 e i 25 anni) è quella con la più elevata competenza alfabetica (livello 4/5); viceversa la classe 56-65 anni registra una scarsa competenza alfabetica (la maggior parte si posiziona nel primo e secondo livello).

Passando alla classe 26-35 anni si nota che la quota di popolazione che si posiziona al primo livello di competenza cresce sensibilmente (27,2%), mentre diminuisce quella del terzo livello (31,6%). Questo dato dimostra la carenza di formazione di questa fascia di popolazione e le difficoltà che essa incontra per entrare nel mondo del lavoro.

Ma la vera emergenza si riscontra nelle altre classi di età dove la maggioranza della popolazione si posiziona al primo livello e solo una quota residuale (dall'1,5 al 6%) dimostra di possedere una competenza alfabetica accettabile. Per questi adulti si pone il problema di come rioccuparli in caso di perdita del posto del lavoro, anche in considerazione della modesta qualità delle prestazioni che possono offrire.

## 2.3 Competenza alfabetica secondo il sesso

In questo caso i dati emersi dalla ricerca sono contrastanti e comunque non sono in grado di fornire un quadro sufficientemente completo. Infatti - considerando la classe 16-25 anni - si registra una maggiore competenza alfabetica da parte del sesso femminile. Ma il dato si inverte nelle regioni dell'area Sud-Isole dove ai livelli di maggiore competenza alfabetica (3, 4 / 5) c'è una prevalenza dei maschi.

Tab.9 - Maschi /femmine 16-25

Testi in prosa

Area geografica	Livello 1		Livello 2		Livello 3		Livello 4/5	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Nord-Ovest	13,1	3	40,5	36,2	27	35,6	19,4	25,3
Nord-Est	8,8	4,6	28,8	27,6	51,3	47	11,2	20,8
Centro	18,7	7,6	27,3	14,8	38,3	47,9	15,7	29,6
Sud-Isole	25,5	22,3	27,2	43,6	39,9	29,8	7,4	4,2

Fonte: Ns. elaborazione su dati Istat

Tab.10- Maschi /femmine 16-25

Grafici

Area geografica	Livello 1		Livello 2		Livello 3		Livello 4/5	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Nord-Ovest	11,7	10,9	33,2	29,2	42,7	44,3	12,5	15,6
Nord-Est	9,9	9,4	27,9	36,9	44,4	47,9	17,8	5,7
Centro	19,3	8,8	36,6	28,1	29,4	51,9	14,7	11,2
Sud-Isole	25,7	28,9	28-	52,1	40,5	16,9	5,8	2,2

Fonte: Ns. elaborazione su dati Istat

## 2.4 Competenza alfabetica e area geografica di residenza

La ricerca conferma il notevole divario che esiste tra le quattro aree geografiche in cui è stata suddivisa la popolazione adulta (Nord Est, Nord Ovest, Centro e Sud-Isole). In particolare, emerge la forte dipendenza dai contesti di residenza della popolazione adulta.

## 2.5 Competenza alfabetica e titolo di studio

Dalla ricerca emerge che la bassa scolarizzazione è uno dei fattori determinanti del deficit di competenza alfabetica. Infatti, la popolazione che è priva di titolo di studio o in possesso della sola licenza elementare rientra tutta o quasi nel primo livello di competenza. Man mano che cresce il livello di istruzione, invece, diminuisce il deficit di competenza alfabetica: solo il 10-15% dei possessori di diploma di scuola secondaria superiore si colloca al primo livello di competenza.

I dati della ricerca IALS-SIALS, infine, dimostrano che nel livello di scolarità raggiunto dal singolo incide anche un certo retaggio familiare. Ciò emerge chiaramente osservando i dati relativi al titolo di studio conseguito dai genitori.

scuola secondaria superiore						
Post-diploma		1,0	0,7	1,9	2,9	1,8
Laurea e dottorato di ricerca		4,3	9,4	13,3	8,7	38,7
totale	100	100	100	100	100	100

*i figli.*

Fonte: Ns. elaborazione su dati Istat

Tab.21

	<b>Titolo di studio della madre:</b>					
	Elementare incompleta	Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Post diploma	Laurea e Dottorato di ricerca
<b>Titolo di studio del figlio:</b>						
Elementare incompleta	5,1	1,2				
Licenza elementare	45,3	14,8	2,1	0,8		
Licenza media	33,3	39,6	35,8	19,2		15,2
Diploma di scuola secondaria superiore	13,9	37	51,1	61	70,3	57,7
Post-diploma	0,2	0,9	1,7	1,1	18,6	0,6
Laurea e dottorato di ricerca	1,9	6,5	9,4	17,9	11,1	26,5
totale	100	100	100	100	100	100

Fonte: Ns. elaborazione su dati Istat

## **2.6 Competenza alfabetica e processi di istruzione - formazione-educazione permanente e continua**

Dalla ricerca emerge che quasi il 30% della popolazione adulta è stato coinvolto nell'ultimo anno in un'attività di formazione o istruzione, con una prevalenza di maschi (oltre 33%) rispetto alle femmine (circa 26%). Osservando la composizione di coloro che hanno usufruito di formazione o istruzione si nota che per la maggior parte sono occupati (53,7%) e studenti (37,8%); seguono disoccupati ed in cerca di lavoro (4,4%), pensionati (2,1%) e casalinghe (1,9%).

La partecipazione ad attività di istruzione e formazione decresce con l'aumentare dell'età. I più attivi sono quelli compresi nella classe di età tra i 16 e i 25 anni, mentre solo l'11,5% ha una età tra i 46 e i 55 anni. Il confronto tra i risultati conseguiti da chi partecipa ad attività istruttive e formative rispetto a chi non partecipa dimostra l'utilità, sul piano della crescita delle competenze alfabetiche, di queste attività. E questo vale sia per gli uomini che per le donne.

La ricerca è stata condotta tenendo in considerazione la partecipazione ad attività istruttive, formative ed educative di qualsiasi tipo (dalla scuola, università, formazione professionale, alla ginnastica, al canto corale, alla lettura di testi religiosi, alla catechesi, alle lezioni private). Disaggregando i dati per aree geografiche si nota che la maggior parte dei frequentanti si trova nel Nord-Est (32,9%) e nel Centro (34,6%); la quota più bassa si registra nel Sud Isole (25,6%).

La fascia di età 16-25 anni è la più presente, in particolare nell'area geografica del Centro; nella fascia successiva, 26-35 anni, si registrano, con andamenti diversi nelle varie situazioni, ma omogenei come tendenza, le scelte di coloro che hanno finito il percorso di studi entro i 25 anni e di quelli che, pur lavorando o cercando il lavoro, continuano studi regolari; questi lavoratori - studenti e disoccupati - studenti si ritrovano ancora nelle due fasce di età successive.

I risultati conseguiti da chi fa formazione ed istruzione, confrontati con quelli di chi ne resta escluso - disaggregati per titolo di studio, esclusi gli studenti - permette di valutare l'importanza di queste attività in età adulta, soprattutto per i soggetti a scolarità debole. È evidente che la partecipazioni ad attività formative agisce più sui bassi, che sugli alti livelli di scolarità: la differenza di competenza alfabetica tra chi fa formazione e chi no, si attenua già per i possessori di un diploma.

Il confronto tra i livelli di competenza che raggiungono gli occupati, che seguono attività di istruzione e formazione e quelli degli occupati che non hanno o non hanno avuto occasione di seguirle dimostra che la partecipazione ad attività formative disegna un profilo di lavoratore competente che si differenzia notevolmente da quello del lavoratore non partecipante; in questo risultato si contano gli studenti lavoratori e le fasce del lavoro medio alto, che in genere in Italia vengono formate più di altre categorie professionali.

## **2.7 Competenza alfabetica e condizione lavorativa**

Dalla ricerca emerge questa rappresentazione della popolazione attiva italiana:

53,8% occupati; 11% pensionati; 6,7% disoccupati; 11,35 studenti; 17,1% casalinghe. In generale, si nota che tutti coloro che lavorano raggiungono livelli di competenza alfabetica superiore a quelli che non lavorano (se si fa eccezione degli studenti, che per ovvie ragioni, hanno risultati di molto superiori alla media).

I risultati per area della popolazione occupata confermano quelli verificati per l'insieme della popolazione: livelli più alti nel nord-est livelli molto più bassi nel sud e nelle isole. La variabile sesso per gli occupati conferma i risultati evidenziati per l'insieme della popolazione: le donne superano gli uomini per i testi narrativi, e gli uomini superano le donne per i grafici, e in modo particolare per le prove di calcolo.

Anche per questa variabile, la popolazione occupata segue l'andamento generale: la competenza diminuisce con l'innalzamento della classe di età: i più giovani sono più bravi in quasi tutte le tipologie. Infine, per quanto riguarda il titolo di studio, sono stati messi a confronto i lavoratori e i non lavoratori con la sola licenza elementare, e i lavoratori e i non lavoratori (pensionati, disoccupati, casalinghe, esclusi gli studenti) con diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Risulta evidente che l'attività lavorativa permette di perfezionare/mantenere il livello di competenze alfabetiche.

### **3. REDAZIONE DI UNA MAPPA DEI BISOGNI SPECIFICI DI FORMAZIONE IN PROVINCIA DI LATINA.**

3.1 Unità locali e numero degli addetti

3.2 Il mercato del lavoro e la domanda delle imprese

3.2.1 Il mercato del lavoro in provincia di Latina secondo le rilevazioni Istat

3.3 Formazione continua e domanda di lavoro specializzata

3.4 La diffusione di comportamenti innovativi attraverso le assunzioni di figure professionali a elevata specializzazione

### **3.1 Unità locali e numero degli addetti**

L'ottavo censimento rileva nel Lazio 358.785 imprese, 896 istituzioni pubbliche e 17.864 istituzioni non profit. Sul territorio sono state rilevate 406.828 unità locali che danno origine a 1.746.229 posti di lavoro (indipendenti e dipendenti).

L'aumento complessivo di 130.479 unità locali rispetto al dato precedente è determinato dalla crescita delle unità locali delle imprese (+ 119.767) e delle istituzioni non profit (+ 12.594) che bilancia la diminuzione delle unità locali delle istituzioni pubbliche (- 1.882).

In termini di addetti il Lazio registra una delle migliori *performance*: gli addetti alle unità locali delle imprese e delle istituzioni sono aumentati nel corso degli ultimi dieci anni del 12,4% (+ 192.403 addetti) contro un incremento medio nazionale pari all'8%.

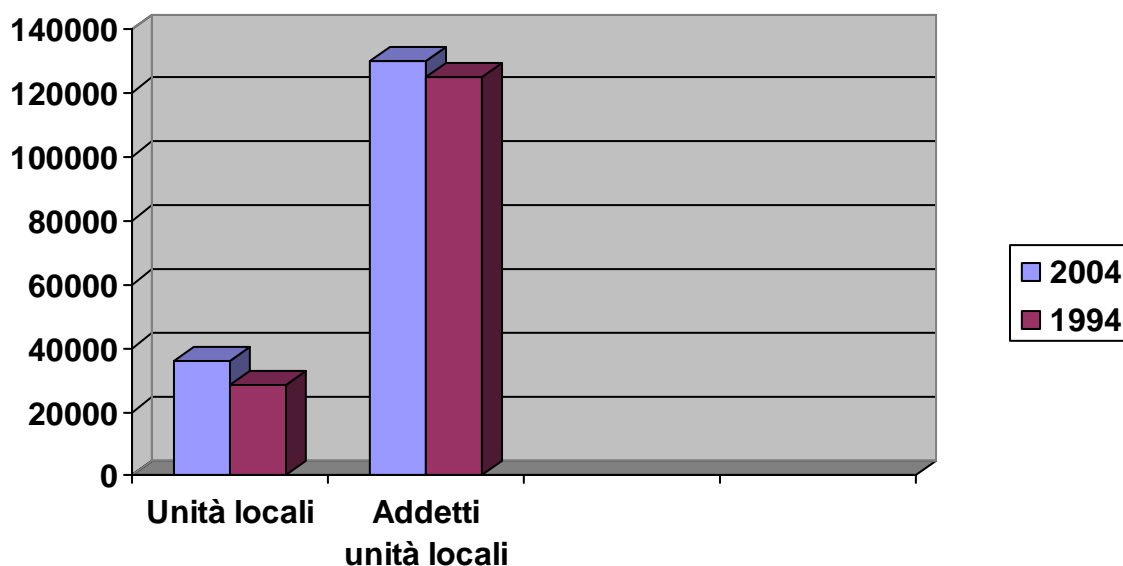
Questo risultato è dovuto: per le imprese agli "Altri servizi" (+ 36,5% pari a 191.842 nuovi addetti), dato che bilancia il decremento generalizzato degli addetti negli altri settori delle imprese; e per le istituzioni in gran parte al settore non profit (+ 71,7% pari a 23.805 nuovi addetti). Lieve risulta l'incremento percentuale di addetti nelle istituzioni pubbliche (+ 3,1% pari a 10.834 nuovi addetti). **Il 7,4% degli addetti laziali lavora nella provincia di Latina.**

Complessivamente si osserva un aumento generalizzato per provincia tanto delle unità locali quanto degli addetti. **Nella provincia di Latina, in particolare, si registra un incremento assoluto che oscilla tra le 4mila e le 5mila unità.**

Nel dettaglio le **unità locali** delle imprese e delle istituzioni in provincia di Latina sono pari a **36.028** nel 2004 rispetto alle 28.567 unità del 1994, con una **variazione percentuale pari a 26,1%**.

Gli **addetti** alle unità locali delle imprese e delle istituzioni sono pari a **129.565** rispetto alle 124.753 del 1994, con una **variazione percentuale pari al 3,9%**.

**Fig. 1: Variazioni delle Unità locali e degli addetti**



Il

censimento evidenzia che il 41,1% degli addetti delle imprese e delle istituzioni

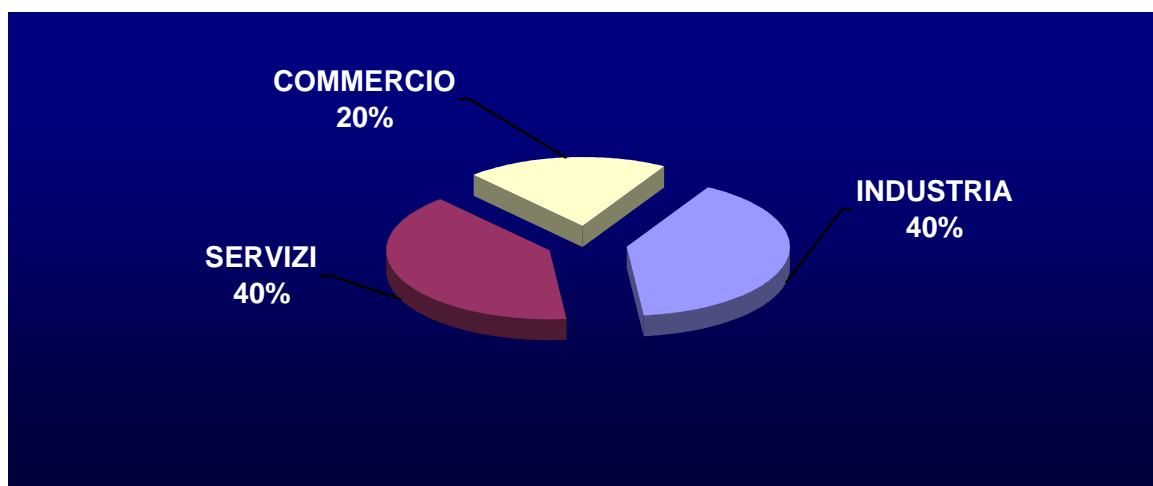
lavora negli altri servizi, il 20,5% nelle istituzioni pubbliche, il 19,3% nell'industria e il 15,6% nel commercio.

Scendendo a livello provinciale, la distribuzione degli addetti nelle imprese registra nella provincia di Latina un maggiore peso degli **addetti nel settore industriale pari ad oltre il 40%**.

Sempre con riferimento al territorio pontino il numero degli **addetti nel settore del commercio** non si discosta dal dato regionale del **20%**.

Passando all'analisi della distribuzione percentuale degli addetti nei capoluoghi di provincia, si osserva anche a Latina un andamento in linea con quello complessivo della regione, con una prevalenza degli **addetti impiegati nel settore degli altri servizi**. Con riferimento alle istituzioni pubbliche non profit, gli addetti si concentrano nei capoluoghi di provincia (tra cui Latina) e in particolare nel comune di Roma (circa l'83% nel pubblico e l'89% nel non profit sul totale dei rispettivi addetti nella provincia).

**Fig. 2: Addetti per settore**



### **a) Terziario**

La composizione degli addetti che emerge per macro-settore di attività nel Lazio evidenzia una specificità regionale rispetto al dato nazionale legata ad una forte concentrazione di addetti negli altri servizi (41,1% contro il 30,3% del dato nazionale) e ad una più debole concentrazione di addetti nell'industria (19,3% contro il 33,9% degli addetti in Italia).

Il commercio e l'agricoltura risultano, invece, pressoché allineati al dato nazionale (rispettivamente 15,7% nel Lazio contro il 16,3% nazionale, e 0,2% nel Lazio contro 0,5% nazionale). Con riferimento alle istituzioni si rileva una quota percentuale di addetti nelle istituzioni pubbliche del Lazio pari al 20,5%, superiore alla rispettiva quota nazionale (16,5%), così come superiore è la quota percentuale di addetti nelle istituzioni non profit (3,3% nel Lazio e 2,5% in Italia).

Dal confronto con i dati del periodo precedente emerge una riduzione degli addetti nell'industria (dal 23,1% al 19,3% nel 2004) e nel commercio (dal 18,3% al 15,7%). Aumenta del 3,1% il numero di addetti nelle istituzioni pubbliche pur perdendo in peso sulla quota totale degli addetti del Lazio (dal 22,4% nel 1991 al 20,5% nel 2001). Tale fenomeno è accompagnato dall'incremento di addetti nelle unità locali degli altri servizi (+ 36,5%) e delle istituzioni nonprofit (+ 71,7%). In particolare, si osserva un aumento sensibile del peso percentuale degli addetti negli altri servizi sul totale degli addetti nel Lazio che dal 33,8% del 1994 passa al 41,1% del 2004.

Considerando gli addetti alle unità locali delle sole imprese (cioè escludendo gli addetti delle istituzioni pubbliche e private), il rapporto addetti su mille abitanti nel Lazio è pari a 260,4 di cui 140,3 negli altri servizi, 66,6 nella produzione industriale di beni e 53,5 nel commercio. In tutte le province prevale la quota di addetti alla produzione di servizi: **quota che si attesta nella provincia di Latina intorno al 40%.**

Una parte non trascurabile della crescita dei servizi è dovuta a cambiamenti organizzativi e a cambiamenti nella normativa sul mercato del lavoro, cambiamenti che hanno determinato un trasferimento di addetti dal

settore manifatturiero a quello dei servizi senza che ad esso abbia corrisposto una reale trasformazione del sistema produttivo.

## **b) Edilizia**

Le potenzialità di sviluppo nel settore dell'edilizia e del legno in provincia di Latina sono molto elevate ma purtroppo, ormai da qualche anno, sono in stagnazione.

Una stagnazione dovuta soprattutto alla mancanza dagli investimenti promessi per gli adeguamenti infrastrutturali nella provincia.

La provincia di Latina, infatti, nonostante si sviluppi tutta lungo la costa tirrenica, non possiede ancora una infrastruttura portuale all'altezza di quella di altre regioni italiane. Gli interventi per i potenziamenti logistici e la manutenzione straordinaria dei porti di Formia, Gaeta , Terracina e delle isole pontine restano a tutt'oggi lettera morta. Le grandi aziende del settore iniziano così a pensare di traslocare in altri luoghi infrastrutturalmente più serviti.

Il settore del legno e in particolare della cantieristica navale hanno un grosso peso sull'economia di Latina.

Il settore che fa la parte del leone è quello della **cantieristica navale**, con i suoi attuali 2.500 addetti circa, compreso l'indotto, un settore che si sta espandendo in maniera notevole.

Negli ultimi anni, in concomitanza con il boom della nautica a livello nazionale, si è assistito ad una forte impennata di questo comparto, grazie soprattutto ai finanziamenti della Regione. E' stato questo, uno dei risultati più positivi dei patti territoriali.

Ma anche questo comparto, attualmente prospero e in crescita, anche per la particolare conformazione territoriale della provincia pontina, necessiterebbe di due presupposti per potersi pienamente sviluppare. Uno è quello appunto delle infrastrutture portuali e l'altro quello delle infrastrutture stradali per il trasporto, in tempi rapidi, dei materiali necessari ai cantieri navali. Oggi l'unica via di comunicazione che collega i porti pontini è la strada statale pontina fino a Terracina e il suo prolungamento fino a Formia, la Flacca.

I lavoratori regolarmente iscritti alla Cassa Edile di Latina sono complessivamente 4.722, di cui 3.587 residenti nella provincia e 1.135 provenienti da altre province. Se si considera il numero di lavoratori che operano in edilizia nel "sommerso" si può stimare un numero di addetti intorno alle 7 mila unità.

Tabella 1 LATINA - Addetti per qualifica

Operai comuni	2123
Operai qualificati	956
Operai specializzati	1531
IV livello	113

Tab. 21 LATINA – Addetti per età

14 – 30 anni	986
31 – 50 anni	2.574
51 – 99 anni	1162

Le Imprese regolarmente registrate alla Cassa Edile di Latina nel 2002 sono state 849 sei in meno del 2001) di cui: 666 di Latina e 183 da altre province. I nuovi cantieri registrati alla Cassa Edile nel 2003 sono 152.

Tabella 2 LATINA - Tipologia delle imprese

imprese fino a 2 dipendenti	401
imprese con 3/10 dipendenti	384
imprese con 11/15 dipendenti	40
imprese fino a 16 dipendenti	24

Nel periodo che va dal 1 ottobre 2003 al 30 settembre 2004 le ore lavorate (dati Cassa Edile – totale contributi versati e non) sono state 4.021.817. Calcolando lo stesso periodo dell'anno precedente si segnala una perdita di 515.205 ore lavorate.

Le ore di cassa integrazione (Gestione edilizia) a Latina sono state 164.224 nel 2002 registrando un decremento dell'8,2% rispetto all'anno precedente.

Il grosso dei lavori del settore edile a Latina riguardano l'edilizia privata, la manutenzione ordinaria e delle strutture dei comuni. Dopo l'edilizia, il legno è il comparto industriale più importante della categoria.

La Cantieristica navale conta 2.500 unità circa tra addetti e indotto, con aziende di risonanza a livello nazionale. Punta di debolezza risulta la mancata realizzazione di adeguamenti infrastrutturali come i Porti di Gaeta, Formia, Terracina e Isole pontine La categoria in continua espansione, ha due settori:

1. Imbarcazioni da diporto
2. Imbarcazioni da altura

L'arredamento commerciale conta circa 350 unità tra addetti e indotto, con aziende all'avanguardia nelle tecniche di ristrutturazione artistica. E' un settore in continua espansione.

Il settore delle cave, tenendo conto della chiusura delle cave di Suio Terme e al ridimensionamento del polo di Priverno per un costo, in termini di manodopera, di circa 100 unità tra addetti ed indotto, conta circa 300 unità con aziende di respiro internazionale.

Anche per questo è un settore in continua espansione.

Il comparto dei laterizi e manufatti in cemento, infine, conta circa 300 unità tra addetti e indotto. Nel settore della prefabbricazione in cemento ci sono molte e floride imprese.

### **c) Occupazione femminile**

Prosegue nel Lazio, così come in Italia, la crescita dell'occupazione femminile nel mondo del lavoro. Nell'ultimo decennio, infatti, la percentuale di donne laziali occupate passa dal 34,6% del 1994 al 39,2% del 2004, quasi un punto percentuale in più rispetto a quella riscontrata a livello nazionale (38,4%). L'aumento è generalizzato in tutti i settori economici e interessa anche la provincia di Latina.

Le quote maggiori di presenza femminile si sono rilevate nelle sezioni economiche:

dell'istruzione (69,5% di addetti di sesso femminile sul totale degli addetti) e della sanità e assistenza sociale (55,9%).

Resta di rilievo la presenza femminile negli altri servizi pubblici, sociali e personali (45,7%), nella pubblica amministrazione, difesa, assistenza sociale obbligatoria (45,2%), nelle attività alberghiere e della ristorazione (44,3%) e nelle attività immobiliari, informatica, ricerca (42,8%).

Gli incrementi percentuali più consistenti si riscontrano nell'agricoltura e nell'estrazione di minerali, rispettivamente 14,2 e 11,3 punti percentuali in più rispetto al dato precedente.

Relativamente alla provincia di Latina, la partecipazione femminile al mondo imprenditoriale locale è **creciuta del 9,4%** nell'ultimo triennio: sono **oltre 21.800 le donne imprenditrici**; queste in prevalenza svolgono la propria attività nel "Commercio, alberghi e ristoranti" (38%): segue l'agricoltura (22%).

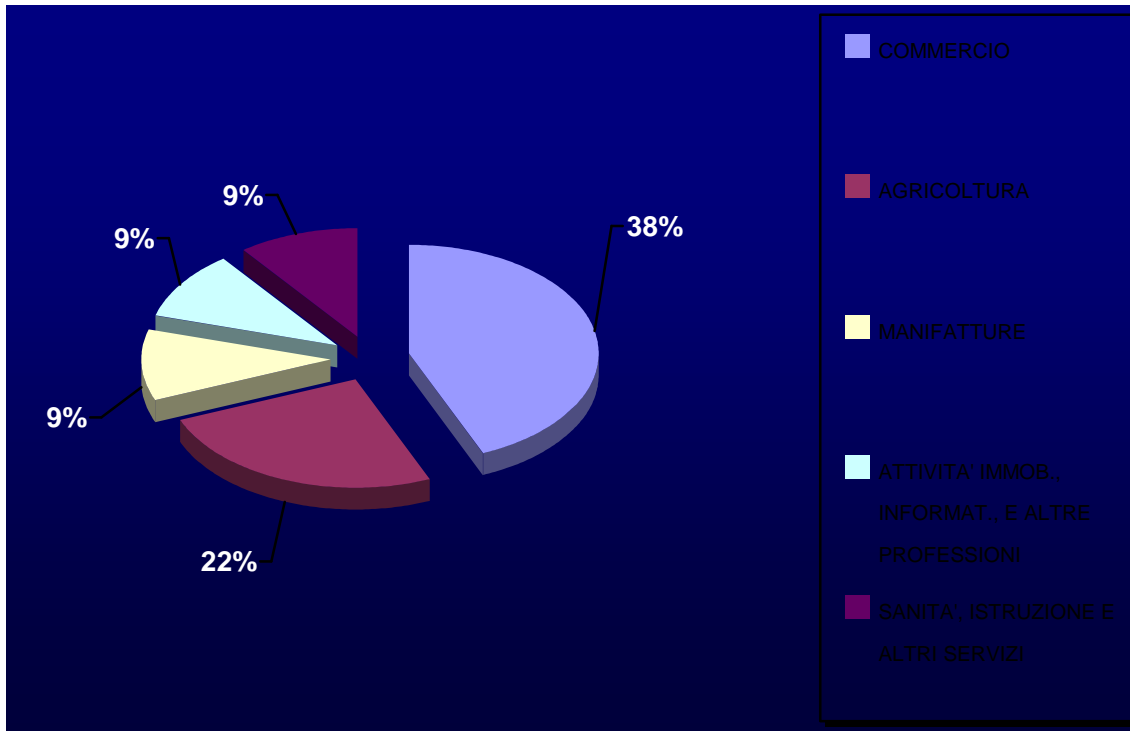
Una quota pari al 9% delle donne imprenditrici opera in attività manifatturiere, in prevalenza nell'industria alimentare; lo stesso peso lo si registra per le "Attività immobiliari, informatica e altre attività professionali" che, tra l'altro, negli ultimi tre anni sono cresciute al ritmo più sostenuto (oltre il 17%) rispetto agli altri settori. "Sanità, istruzione e altri servizi" si attestano anch'essi al 9% delle attività imprenditoriali femminili e anch'essi risultano in crescita sostenuta.

Il 61% dell'universo imprenditoriale femminile ha la titolarità dell'azienda o vi partecipa in qualità di socio; tradotto in numerosità di imprese si tratta di circa 13.500 unità ossia un quarto delle imprese pontine. Si tratta, quindi, di una presenza superiore alla media in Italia e al dato regionale, entrambi intorno al 22%.

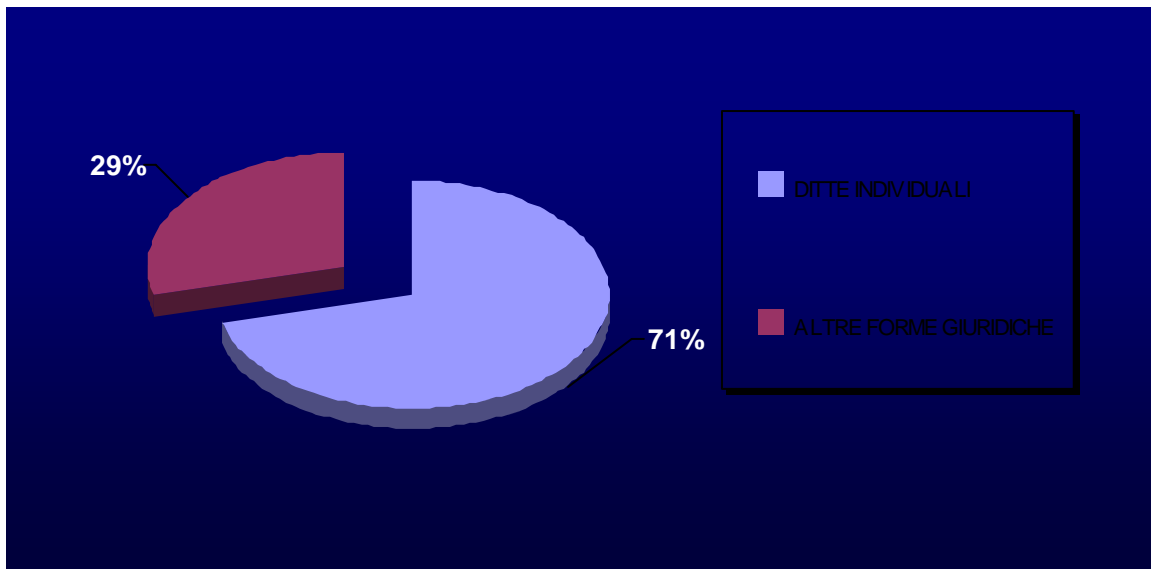
Analizzando la disaggregazione per forma giuridica si nota che le ditte individuali rappresentano il 71% dell'universo delle imprese femminili pontine. Si tratta di una forte concentrazione sia rispetto all'intero

tessuto produttivo locale – in cui le ditte individuali sono poco più della metà – sia rispetto alle aggregazioni territoriali superiori: nel Lazio la percentuale di imprese individuali femminili scende al 63%, in Italia al 66%.

**Fig. 3: Occupazione femminile per settore**



**Fig. 4: Occupazione femminile per forma giuridica**



**d) Lavoro atipico**

Il censimento economico evidenzia una rilevante presenza delle prestazioni di lavoro atipico (collaboratori coordinati e continuativi, ovvero co.co.co, e lavoratori interinali) a livello nazionale, ed il primato del Lazio tra le regioni del Centro Italia nel ricorso a tali tipologie di lavoratori.

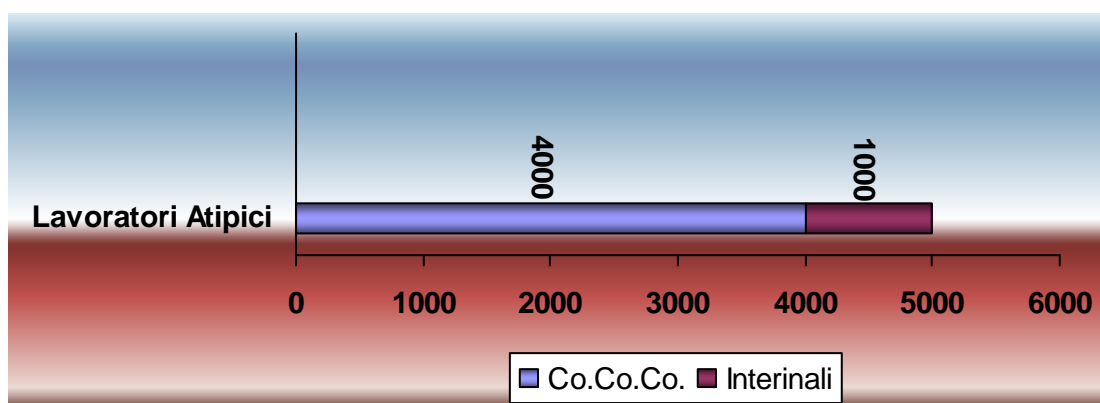
Nel Lazio il lavoro atipico è prevalentemente rappresentato dai collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co), che ammontano complessivamente a 95.410 unità (89,5% sul totale dei lavoratori atipici laziali). Tali lavoratori sono particolarmente richiesti dalle imprese (75,0%), ed in particolare da quelle operanti nel settore dei servizi (64,1% sul totale dei co.co.co operanti nelle imprese), mentre per la rimanente parte (23.876) essi si distribuiscono tra le istituzioni nonprofit (14,0%) e le istituzioni pubbliche (11,0%).

La distribuzione per provincia evidenzia che oltre il **10 per cento dei lavoratori atipici** (collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori interinali) è concentrata nella provincia di Latina.

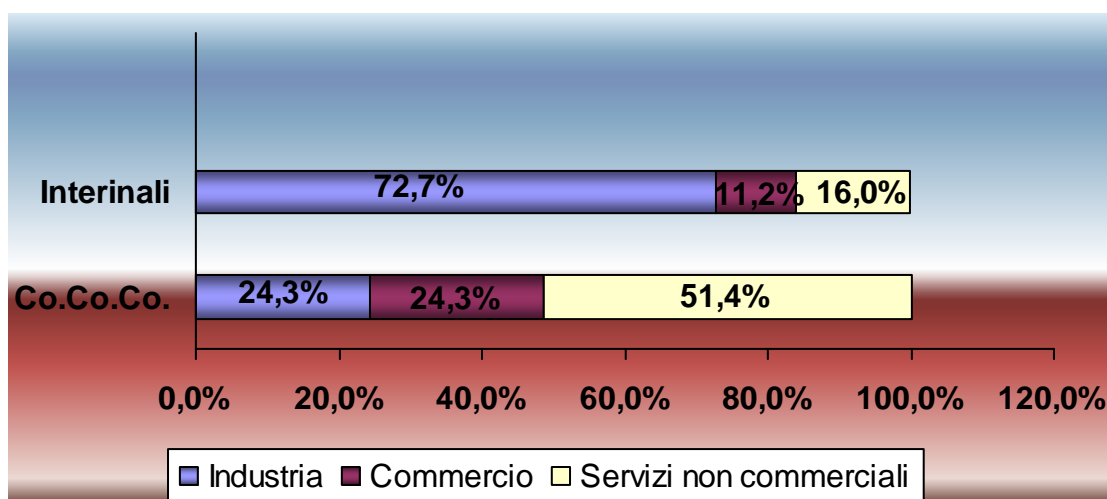
Per quanto riguarda la provincia di Latina, sono **oltre 4mila i collaboratori coordinati e continuativi ed oltre mille i lavoratori interinali**, per un totale di 5mila lavoratori atipici, pari al **4,8% del totale degli addetti**.

Il **51,4%** dei co.co.co. opera nel settore dei **servizi non commerciali**, mentre il restante **48,6%** è equamente suddiviso fra **industria e commercio**. L'industria assorbe invece il 72,7% degli interinali (oltre il 70% la sola industria manifatturiera) che lavorano poi per il 16% nei servizi non commerciali e per l'11,2% nel commercio.

**Fig. 5: Lavoratori atipici**



**Fig. 6: Lavoratori atipici**



### e) Istituzioni non Profit

Le istituzioni non Profit attive sono 17.864, articolate in 19.014 unità locali. Nelle istituzioni lavorano 63.145 lavoratori dipendenti. Esse sono in gran parte rappresentate dalle associazioni non riconosciute (12.578) e da associazioni riconosciute (3.845), queste due tipologie coprono il 91,9% dell'intero settore. Le "Altre forme" di istituzioni non Profit ne rappresentano solo il 4,1% ma raccolgono una rilevante quota di addetti (il 38,0% sul totale degli addetti delle istituzioni laziali) e con la quota di addetti alle cooperative sociali (13,2% di addetti, 2,2% delle unità locali) occupano il 51,2% degli addetti totali delle Istituzioni non Profit. Infine le Fondazioni risultano essere 306 per un totale di 1.814 addetti (con una media di circa 6 dipendenti per fondazione, ben lontana dalla media nazionale pari a 13,2 addetti).

Con riferimento alla provincia di Latina, le istituzioni non Profit sono **1.613**. In esse lavorano **1.749 addetti**, cui si possono aggiungere **500 lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa** (ancora da verificare l'effetto su questi lavoratori della legge n. 30/2003 – Legge Biagi), **16 lavoratori interinali e circa 15mila volontari**.

In gran parte le istituzioni non Profit sono rappresentate da **associazioni non riconosciute (1.226, pari al 76% del totale) e da associazioni riconosciute (306, pari al 19% del totale)**.

Rilevante in termini di addetti è, invece, la presenza delle **cooperative sociali (assorbono 675 addetti, pari al 38,6% del totale)**. Le cooperative sociali in provincia di Latina danno lavoro in percentuale a più addetti che nella media regionale (13,2%) e nazionale (30,5%).

Il **42,1%** delle unità locali delle istituzioni non Profit opera nel **settore della cultura, sport e ricreazione (720 unità)**, nel quale sono occupati **l'8,7% degli addetti complessivi**.

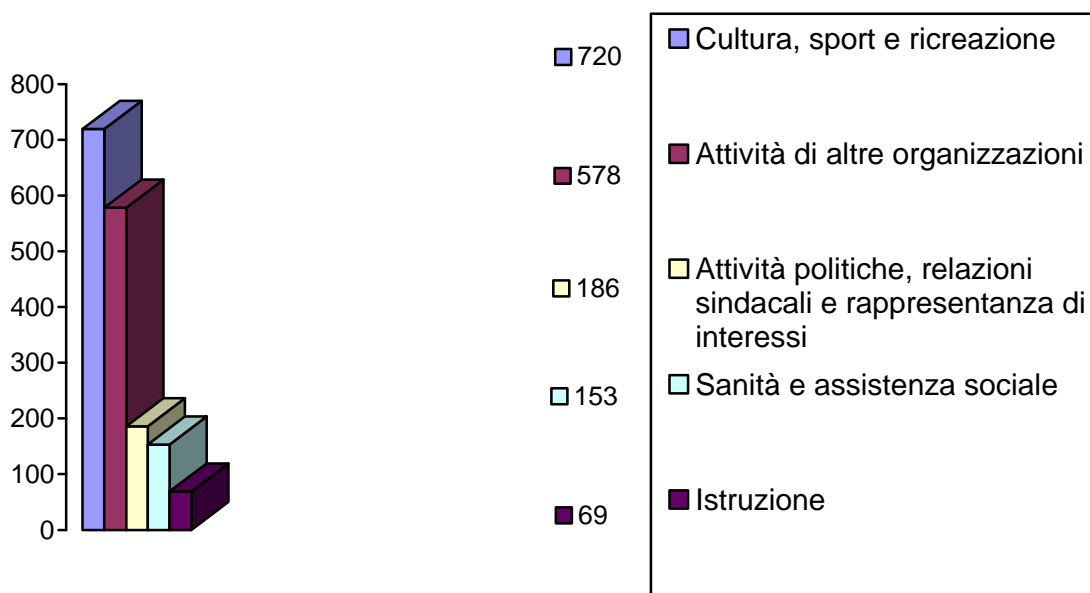
Il **33,8% (578 unità)** opera nel settore denominato come **"Attività di altre organizzazioni associative non classificabili altrove"** ed occupa il **14,7% degli addetti**.

Il terzo in ordine di numerosità è il settore delle **attività politiche, relazioni sindacali e rappresentanza di interessi (186 unità pari al 10,9%)**. Seguono i settori della **sanità e assistenza sociale (153 unità pari all'8,9%)** che assorbe però il **42,7% degli occupati complessivi** e quello dell'**istruzione (69 unità pari al 4%)** che occupa il **25% del totale degli addetti**.

**Fig. 7: Istituzioni non Profit**



**Fig. 8 Istituzioni non Profit**



#### **f) Forma giuridica delle imprese**

L'analisi delle imprese per forma giuridica mette in evidenza l'aumento del numero delle società a responsabilità limitata (64.736, il 136,2% in più rispetto al 1991), delle società di persone (55.488, + 42,2%), delle società per azioni (3.310, + 37,6%). Si riscontra, inoltre, un considerevole aumento delle società cooperative che passano da 2.817 a 5.417 unità (+ 92,3%). In crescita anche le imprese individuali (+ 39,9%) che incrementano il numero di addetti indipendenti (+ 15,9%) e decrementano il numero di addetti dipendenti (- 20,1%), pur mantenendo positivo il saldo occupazionale (+ 6,2%). Complessivamente risulta in aumento il numero degli addetti dipendenti delle società di capitali e delle società cooperative, anche se in alcuni casi (società per azioni e società cooperative) diminuisce il numero degli indipendenti.

Nelle "altre forme" di impresa si presenta una flessione dell'occupazione sia tra gli indipendenti che tra i dipendenti.

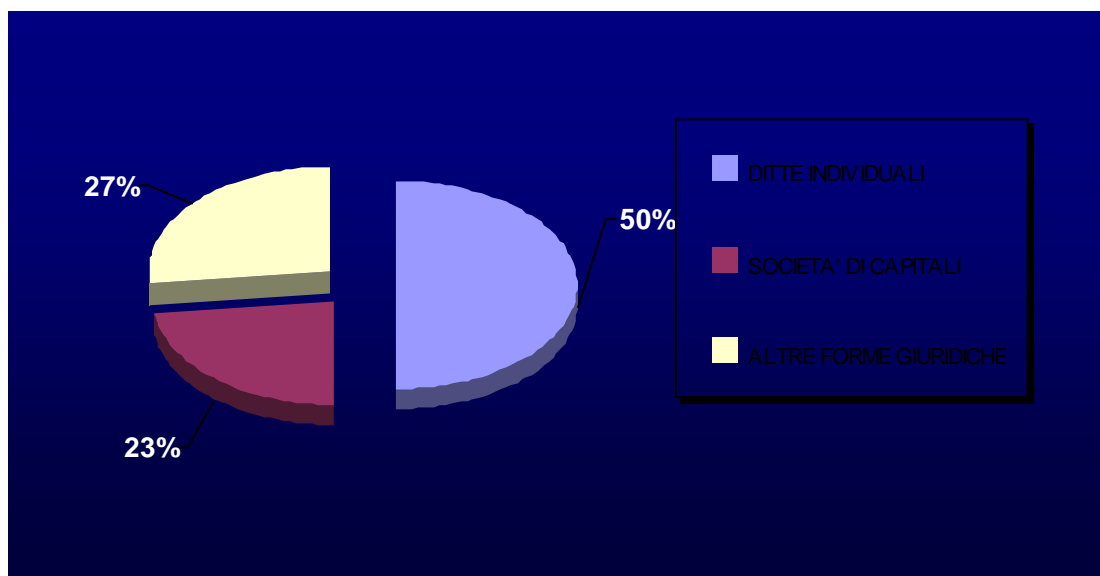
Relativamente alla Provincia di Latina, l'analisi della forma giuridica, al netto del comparto agricolo, evidenzia un processo di consolidamento del tessuto produttivo, che vede rafforzarsi la componente delle forme societarie. In particolare, le **società di capitali**, che con **oltre 9300 unità** rappresentano il **23% dell'universo delle imprese iscritte**, fanno registrare un **incremento del 36%**. A tale dinamica si contrappone quella delle **ditte individuali**, cresciute negli ultimi anni di **circa 1400 unità (+7%)**, il che equivale ad una contrazione del **peso percentuale sul totale: intorno al 50% nel 2004**.

In generale, **ogni mille abitanti a Latina si rilevano 110 imprese**; si tratta di un dato considerevole se lo si paragona alla media regionale (105 imprese per mille abitanti). Latina, con il 10% delle attività imprenditoriali del Lazio, è la seconda provincia laziale per numero di imprese, con una densità imprenditoriale che supera anche il dato nazionale (104 imprese per mille abitanti). Per completare il quadro sinora esposto occorre analizzare la **componente artigiana** del tessuto produttivo locale: il settore

rappresenta **circa il 21% dell'insieme delle imprese attive**, registrando, a fine 2004, **quasi 10mila unità**.

Le **imprese di nuova costituzione**, infine, ammontano ad **oltre 800 unità**.

**Fig. 9: Forma giuridica**



Per completare questa prima parte dell'indagine sul numero delle Unità locali ed il numero degli addetti in provincia di Latina è utile anche citare alcuni dati che fanno riferimento all'intero sistema regionale del Lazio. In particolare, di seguito si riportano, in estrema sintesi, i dati relativi al numero medio degli addetti per unità locale, quelli relativi alle istituzioni pubbliche e le varie percentuali nei vari settori economici.

#### **g) Numero medio addetti per unità locale**

Il numero medio di addetti per unità locale diminuisce rispetto al censimento precedente passando **da 5,6 a 4,3 addetti**.

Il contributo maggiore a questa riduzione è dato dal sempre più elevato numero di unità locali con un solo addetto (liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi) che passa da 119.610 del 1994 a 247.603 del 2004, con un incremento percentuale del 107%.

Nelle classi da 20 a 199 addetti, cioè nel segmento delle piccole e medie imprese, si riscontra un incremento della dimensione media (da 50,9 a 52,2 addetti per unità locale), con una quota percentuale di addetti pari al 28,4% nel 2004 contro il 27,5% nel 1994.

Le unità locali con oltre 200 addetti sono aumentate (+ 89), passando da 734 nel 1994 a 823 nel 2004, così come il numero dei relativi addetti da 417.822 a 463.949 unità (+ 46.127).

Si riscontra, comunque, un decremento del numero medio di addetti in tali unità locali, pari oggi a 563,7 addetti, contro i 569,2 del censimento precedente.

## **h) Istituzioni pubbliche**

Le istituzioni pubbliche censite sono 896, contro le 786 del 1994. Complessivamente si contano 6.774 unità locali e 358.170 dipendenti. Rispetto al 1994, il settore pubblico registra nel Lazio (e in provincia di Latina) una diminuzione in termini di unità locali delle istituzioni del 21,7% alla quale corrisponde un lieve incremento percentuale degli addetti (+ 3,1%).

Nell'ambito delle varie forme istituzionali la diminuzione delle unità locali si presenta in modo generalizzato, con punte massime in valore assoluto pari a - 1.175 unità negli enti territoriali (- 39,7%), e con punte massime in valore percentuale del 53,8% negli enti sanitari (- 394 unità locali). Diminuiscono anche le unità locali degli enti ed istituti di previdenza e assistenza (- 29 unità pari ad un decremento del 18,1%), mentre crescono di 45 unità le altre forme di istituzione pubblica (+ 5,8%).

La distribuzione delle differenze assolute tra gli addetti ai censimenti 2001 - 1991 operanti nelle unità locali delle istituzioni pubbliche laziali registra un incremento negli organi centrali dello Stato (+ 8.590 addetti pari a + 4,8%). Crescono di numero anche gli addetti delle unità locali delle istituzioni con "Altra forma" istituzionale (+ 3.029 addetti, + 7,0%) e gli addetti degli enti sanitari (1.785 unità in più rispetto al 1991, + 3,2%). Decresce di 1.969 unità l'ammontare degli addetti delle unità locali degli enti e istituti di previdenza e assistenza (- 12,0%).

## **i) Dinamiche dei settori economici**

Il confronto per sezione economica evidenzia un incremento generalizzato delle imprese, ad eccezione della "pesca, piscicoltura e servizi connessi".

Complessivamente nel 2004 sono state rilevate oltre 130 mila imprese in più. Tale crescita, se osservata a livello di divisione economica, è per il 75,4% spiegata dall'incremento delle "attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e altre attività" (58.232 imprese in più, pari ad un incremento del 207%), delle "costruzioni" (21.768 imprese in più, pari ad un incremento del 125,4%) e della "sanità e altri servizi sociali e personali" (11.152 imprese in più, pari ad un incremento 100,7%).

Nell'industria laziale emerge il dato delle imprese artigiane che si collocano in controtendenza rispetto al dato nazionale registrando una delle quote più basse in Italia (20,9% sul totale delle imprese contro una consistenza nazionale del 30,7%) con la più bassa quota di addetti (8,9% sul totale degli addetti delle imprese laziali).

Nell'ambito delle attività manifatturiere, i maggiori incrementi in termini di imprese sono relativi alla fabbricazione di macchine per ufficio, elaboratori e sistemi informatici (+ 164,9%) e alla fabbricazione ed

installazione di macchine e apparecchi meccanici (+ 70,8%). Tra i gruppi in decremento si evidenziano le confezioni di articoli di vestiario, preparazione e tintura di pellicce (- 28,5%), la produzione di metalli e loro leghe (- 23,1%), l'industria tessile (- 17,6%), l'industria del legno, prodotti in legno, sughero, paglia (- 14,1%) e la fabbricazione di mobili (- 12,1%).

Diminuisce il peso relativo dell'industria manifatturiera, che nel 2004 conta circa 200mila addetti, con un calo dal 1994 del 17,3%. La contrazione occupazionale riguarda soprattutto i settori del *made in Italy*: l'abbigliamento (- 42,0% di addetti), l'industria conciaria e dei prodotti in cuoio e pelle (- 32,4%), e il tessile (- 27,4%). Si perdono addetti anche: nella fabbricazione di apparecchi radio -Tv e per comunicazioni (- 44,7%), nella fabbricazione di mobili (- 33,7%), nella produzione di metalli e loro leghe (- 29,3%), nella stampa ed editoria (- 26,7%), nella fabbricazione di pasta-carta, carta e prodotti di carta (- 26,2%), nella fabbricazione di mezzi di trasporto esclusi gli autoveicoli (- 25,6%).

Il commercio con 273.362 addetti registra un calo occupazionale del 4,1%; in particolare il commercio al dettaglio perde oltre il 14% degli addetti, mentre aumentano gli addetti nel commercio all'ingrosso (+ 29,1%).

Aumenta l'occupazione anche nel settore delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca (+ 106,5%), nella sanità e nei servizi sociali (+ 45,3%), nel settore delle costruzioni (+ 27,9%), e nel settore alberghiero e della ristorazione (+ 22,0%).

Una perdita rilevante di addetti si registra invece nella produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua (- 34,9%).

### **3.2 Il mercato del lavoro e la domanda delle imprese**

La crescita occupazionale cui si è assistito negli ultimi 5 anni in Italia, a fronte di aumenti decisamente più contenuti in termini di ricchezza prodotta, segna un punto di svolta: fino alla metà degli anni Novanta, lo sviluppo del nostro sistema economico è stato alimentato da incrementi della produttività del lavoro, ai quali non ha fatto da contraltare un altrettanto significativo incremento dei posti di lavoro. L'accordo sulla politica dei redditi del 1993 e le riforme introdotte sul versante legislativo e delle politiche per il lavoro nel 1996-1997 hanno segnato un'inversione del processo, evidenziabile nel progressivo orientamento delle imprese ad ampliare la base occupazionale.

Si è quindi cominciato a sostituire capitale con lavoro, seguendo peraltro gli orientamenti indicati dalla Commissione Europea con il Libro bianco su "Crescita, competitività e occupazione" (il cosiddetto "Libro bianco di Delors" del 1993), in cui si invitavano gli Stati membri a collegare la crescita economica a maggiori livelli di occupazione. Tali fenomeni vengono peraltro confermati da studi comparativi condotti a livello internazionale, che evidenziano - a partire dalla seconda metà degli anni Novanta - un'espansione della base occupazionale italiana a fronte di tassi di crescita contenuti della produttività. Si può quindi dedurre che la fase di sviluppo (del PIL) senza crescita (dell'occupazione) non sia una costante "storica" della dinamica dell'economia italiana ma è un episodio che ha caratterizzato il periodo 1992-1995, quando il forte incremento della produttività ha interamente assorbito l'aumento del PIL e ha determinato una riduzione dell'occupazione che non ha invece riscontro nel periodo precedente.

A partire dal 1996 si nota un processo inverso: la crescita della produttività è sotto la media di lungo periodo e questo lascia spazio a una ripresa dell'occupazione che non sarebbe giustificata dalla dinamica del PIL. La crescita dell'occupazione, che in questi ultimi anni ha superato la media di lungo periodo, può peraltro essere spiegata sia attraverso un effetto di recupero della caduta occupazionale della prima metà degli anni Novanta (stimolata dalla necessità di adeguare gli organici aziendali e dall'esigenza di inserire nuove qualifiche), sia attraverso la diffusione di nuove forme contrattuali (con una conseguente maggiore flessibilità del mercato del lavoro) che possono avere aumentato l'elasticità dell'occupazione al PIL. Occorre pertanto un'integrazione delle politiche (politiche del lavoro e politiche industriali) affinché si possa dare nuovo slancio al tasso di crescita del PIL, che si scomponga poi in aumento dell'occupazione e, al contempo, in un aumento della produttività. Intervenire su questi ultimi due fattori e dare così slancio alla crescita significa, in estrema sintesi, rivolgere un'attenzione particolare alla quantità e alla qualità dei posti di lavoro da creare, secondo lo slogan *more and better jobs* coniato in occasione del Consiglio europeo di Lisbona del 2000. Anche se bisogna porre un occhio di riguardo alla produttività (perché da questa dipende la qualità dei posti di lavoro, attraverso interventi sul fronte della ricerca e della formazione), non bisogna tuttavia trascurare che, soprattutto in alcune aree del Paese, c'è ancora bisogno di aumentare l'intensità occupazionale del processo di crescita.

Nonostante gli andamenti di questi ultimi anni, siamo infatti ancora distanti dal raggiungimento degli obiettivi di Lisbona, ossia un tasso di occupazione complessivo del 70, del 60 per le donne, del 50 degli anziani. Una ricaduta in termini di produttività nell'immediato futuro potrebbe essere legata a una ripresa della spinta alla modernizzazione. In altri termini, se agli investimenti in innovazione si riuscirà a collegare meglio

l'andamento dei costi salariali (nonostante i limiti dettati dall'andamento dell'inflazione), sarà possibile un impatto sulle performance di produttività, una delle leve attraverso le quali il Sistema Paese riuscirà a guadagnare in termini di competitività di mercato.

### **3.2.1 Il mercato del lavoro in provincia di Latina secondo le rilevazioni Istat**

Il tema dell'occupazione senza sviluppo" ritorna nell'analisi dei risultati che riguardano la provincia di Latina. Infatti, nonostante complessivamente il sistema produttivo pontino mostri una certa difficoltà a competere con gli altri territori italiani, un segnale positivo molto parziale sembra invece venire nel 2004 dal mercato del lavoro, con una discesa del tasso di disoccupazione all'8,8% dal 10% del 2003. In ciò Latina non si differenzia dalla media nazionale, dove il tasso di disoccupazione scende all'8,7%.

La provincia pontina "usufruisce" di una riduzione della disoccupazione che non migliora comunque la sua posizione rispetto alle altre province italiane: nella graduatoria crescente in base al valore del tasso di disoccupazione resta infatti al 69° posto come nel 2003.

Il tasso di disoccupazione maschile rimane sostanzialmente stabile, passando dal 7,3% del 2003 al 7% del 2004, mentre più ampia è la disoccupazione femminile che si attesta al 12,5 ma, rispetto al risultato del 2003 (15,2%), si riduce di 2,7 punti.

Dall'analisi per classe di età emerge che la disoccupazione più elevata continua a interessare le persone dai 15 ai 24 anni con un tasso complessivo del 31,7%; tale dato non assume variazioni di rilievo se disaggregato per sesso. La fascia di età che registra invece il valore più basso è quella tra i 30 ed i 64 anni, con un tasso al 5,1 ma con una significativa differenza: 3,7% il tasso di disoccupazione maschile e 8% quello femminile. Gli occupati totali, in provincia di Latina, secondo la media Istat del 2003, ammontano a 196 mila, lo 0,7% in più di quelli dell'anno 2003, di cui 132 mila maschi, pressoché stazionari sui livelli dell'anno precedente, e 64 mila femmine, +2,9%.

L'interpretazione di tale risultato è più agevole se lo si contestualizza storicamente e in termini di confronti territoriali:

- il leggero aumento di circa 1.000 unità occupate rispetto al 2003 risulta essere una performance sotto tono rispetto a quanto rilevato nell'ultimo quinquennio, che in media registra una crescita di circa 5.000 occupati annui, con un picco di 10.000 occupati in più nel 2002;

- nel 2004 gli occupati sono cresciuti in tutte le province laziali: da un incremento dello 0,8% di Roma si arriva all'8,5% di Frosinone. Nell'intera regione l'incremento è stato dell'1,6% e a livello Italia dell'1%; quindi a Latina, con lo 0,7%, l'occupazione cresce meno che nel Lazio.

Il tasso di occupazione (rapporto fra occupati e popolazione residente di 15 anni ed oltre) è migliorato sia a livello regionale che nazionale mentre è invece diminuito a livello provinciale.

In provincia di Latina, infatti, il tasso di occupazione nel 2004 è sceso al 43,1%, con la perdita di quasi un punto percentuale rispetto all'anno precedente; in particolare, il contributo maggiore a tale contrazione viene dall'occupazione maschile: 59,8% il tasso e 1,3 punti percentuali in meno rispetto al 2003, mentre quello

femminile è pressoché fermo: 27,4%, contro il 27,5% del 2003. Nonostante il lievissimo miglioramento dell'occupazione, permangono dunque alcune problematiche che hanno caratterizzato il mercato del lavoro pontino: esistono difficoltà più evidenti per le donne e per i giovani. Pur rappresentando tipologie "deboli" anche a livello nazionale, a Latina esse appaiono essere più accentuate.

Le caratteristiche della domanda di lavoro espressa dalle imprese mostrano l'esistenza, per il mercato del lavoro locale, di alcune criticità che potrebbero in prospettiva avere un chiaro impatto sulla crescita economica della provincia. L'analisi dei risultati dell'ultima rilevazione del sistema informativo Excelsior e la disaggregazione delle assunzioni previste a livello di gruppo professionale e settore di attività mostra nel dettaglio le esigenze occupazionali delle aziende locali. Quella dell'Operaio specializzato" (elettricisti e muratori) è la figura più richiesta (un terzo delle assunzioni previste, un quarto in Italia), in prevalenza nel comparto delle costruzioni; seguono gli operai generici, ossia i "conduttori di impianti, operatori di macchinari e operai addetti al montaggio industriale", la cui specifica attività fa sì che si concentrino nell'industria manifatturiera e nei trasporti. Rilevante la domanda di "professionalità connesse alla vendita ed ai servizi alle famiglie" (commessi e cassieri) (17% la quota sulle assunzioni complessive), che trovano spazio nelle attività commerciali, turistiche e nei pubblici esercizi.

La richiesta di personale non qualificato (il 12% del totale assunzioni) è appannaggio, per 1/3 dei casi, delle aziende di servizi alle imprese: si tratta degli addetti al carico/scarico merci, addetti alle pulizie, manovali, fattorini. Significativo è il dato relativo alle professioni a maggior contenuto intellettuale e tecnico: l'insieme delle richieste di figure dirigenziali e di elevata specializzazione scientifica/tecnica è pari al 19% del totale e si concentra prevalentemente nel comparto chimico. Tuttavia le imprese dichiarano che si tratta delle figure più difficili da reperire, soprattutto perché il fattore legato ad un'esperienza precedente nella professione e/o nel settore è determinante per il buon esito della ricerca. Inoltre, le figure professionali a più alto contenuto intellettuale e tecnico hanno maggiori garanzie di stabilità lavorativa, in quanto la probabilità di ricevere un contratto a tempo indeterminato è la più elevata (intorno al 95%, mentre per le altre figure siamo mediamente intorno al 60%). La difficoltà di reperimento rappresenta dunque uno dei fattori determinanti nella definizione dei termini contrattuali, in quanto è direttamente proporzionale alla maggiore specializzazione ed esperienza della figura professionale richiesta.

Tale chiave di lettura spiega perché le professioni amministrative (prevalentemente impiegati addetti a compiti di segreteria e amministrativi) ed il personale non qualificato (in prevalenza addetti al carico/scarico di merci), che sono le figure con il minor livello di esperienza richiesto e quindi le più semplici da reperire, presentano una probabilità di assunzione a tempo indeterminato (55% delle assunzioni previste) inferiore alla media (59,9%).

**Tabella 1: Assunzioni previste dalle imprese per il 2004 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale**

Provincia di Latina

	TOTALE ASSUNZIONI 2003 (v.a.)	di cui: (valori %)							
		dirigenti e direttori	profess. intellett. scientifici	profess. tecniche	prof.esec. ammin. e gestione	profess. vendite e serv. fam.	operai specializ- zati (*)	condutt. impianti e macchine	personale non qualificato
TOTALE	4.402	0,2	3,2	15,7	5,6	17,3	29,8	16,1	12,1
INDUSTRIA	2.430	0,4	3,8	15,0	4,4	2,8	45,8	21,4	6,5
Alimentare e bevande	451	0,7	1,8	11,1	3,1	14,2	30,2	32,8	6,2
Tessile, abbigliamento, cuoio e calzature	96	0,0	1,0	2,1	0,0	3,1	37,5	47,9	8,3
Legno e mobili, cartaria, editoriale e altre industrie manifatturiere	181	0,0	2,2	3,9	5,0	0,0	34,8	54,1	0,0
Estrattiva, chimica e gomma, lavorazione metalli e produzione energia	808	0,6	8,7	29,2	7,2	0,0	26,4	25,2	2,7
- prodotti in metallo	168	0,0	1,2	6,0	5,4	0,0	67,3	20,2	0,0
- produzione metalli, leghe ed elementi metallici	168	0,0	1,2	6,0	5,4	0,0	67,3	20,2	0,0
Mecanica, elettrica ed elettronica, mezzi di trasporto	210	0,5	2,4	14,8	0,5	0,0	72,4	9,0	0,5
Costruzioni	684	0,1	0,6	5,6	3,5	0,0	74,9	0,9	14,5
SERVIZI	1.972	0,1	2,5	16,5	7,2	35,2	10,0	9,6	18,9
Commercio dettaglio e ingrosso	778	0,0	2,8	15,0	3,1	45,6	11,6	8,2	13,6
Alberghi, ristorazione, servizi turistici e trasporti	387	0,0	0,0	3,4	2,1	47,8	1,8	29,5	15,5
- trasporti e attività postali	172	0,0	0,0	3,5	2,3	0,6	0,0	66,3	27,3
Credito e assicurazioni, informatica e telecomunicazioni e altri servizi alle imprese	571	0,2	3,5	25,7	14,0	9,5	15,1	1,9	30,1
- credito, assicurazioni, servizi operativi alle imprese	223	0,0	0,0	4,0	5,4	10,3	23,8	0,0	56,5
- servizi operativi alle imprese	223	0,0	0,0	4,0	5,4	10,3	23,8	0,0	56,5
Servizi alle persone, istruzione e servizi sanitari privati	236	0,0	3,0	20,8	12,3	42,8	6,4	0,0	14,8
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	2.563	0,0	1,7	12,0	6,0	19,4	36,4	13,7	10,8
10-49 dipendenti	744	0,0	0,9	11,6	4,0	22,8	22,0	16,7	21,9
50 dipendenti e oltre	1.105	0,9	8,2	27,0	5,8	8,7	19,6	21,4	8,3
ITALIA	672.472	0,3	4,0	12,2	8,5	21,9	25,6	13,3	14,2
CENTRO	129.568	0,3	5,4	11,0	9,4	24,0	23,2	11,3	15,4
LAZIO	57.358	0,3	7,9	13,6	12,3	21,5	19,8	8,5	16,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2003

(\*) In questo grande gruppo sono stati inseriti i giardinieri e i vivaisti anche se classificati da ISCO nella categoria 6113 (Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca). Il segno (-) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

La tabella seguente vuole offrire una rapida lettura della domanda di lavoro da parte delle aziende locali, al fine di tracciare il profilo delle candidature con la maggiore probabilità di essere assunte.

**Tabella 2: Le professioni più richieste secondo alcune caratteristiche**

n°	Figure professionali	Assunzioni totali	Senza esperienza specifica	di difficile reperimento	a tempo indeterminato
1	Addetti alle vendite: commessi e cassieri di negozio	385	67,0%	28,8%	44,4%
2	Installatori impianti elettrici e elettricisti	362	72,1%	23,5%	72,1%
3	Addetti all'edilizia: muratori	269	10,4%	26,8%	64,7%
4	Addetti al carico / scarico delle merci	207	76,3%	19,3%	60,4%
5	Conducenti di autocarri pesanti e camion	193	37,3%	15,0%	49,2%
6	Addetti alle macchine per la lavorazione di prodotti da forno, pasta	109	23,9%	82,6%	84,4%
7	Impiegati addetti a compiti di segreteria	106	60,4%	15,1%	54,7%
8	Addetti agli impianti di lavorazione dei prodotti chimici	97	79,4%	29,9%	73,2%
9	Tecnici della contabilità e assimilati	96	2,1%	9,4%	85,4%
10	Addetti alle vendite: grande distribuzione	94	0	100,0%	89,4%
11	Camerieri, operatori di mensa e assimilati	93	47,3%	6,5%	34,4%

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior

I titoli di studio indicati dalle aziende come requisito per l'assunzione, forniscono un'idea sull'orientamento da seguire nella scelta del percorso formativo.

In primo luogo, per quanto attiene alla formazione Universitaria, gli indirizzi preferiti dalle aziende locali sono il chimico-farmaceutico, paramedico ed economico-commerciale-amministrativo. Occorre anche aggiungere che in molti casi le aziende richiedono una laurea, qualunque essa sia, in quanto ritengono di intervenire sul candidato con corsi di formazione post-assunzione; ciò non avviene per i livelli di formazione inferiori ed implica quindi la maggiore appetibilità del titolo Universitario da parte delle aziende.

Per quanto attiene gli studi secondari, l'indirizzo che va per la maggiore è quello amministrativo-commerciale; seguono, ma a notevole distanza il chimico e meccanico. Per le qualifiche professionali, le richieste maggiori riguardano l'indirizzo elettrotecnico e, in misura più contenuta, l'agrario-alimentare ed il meccanico. L'innalzamento della qualità del capitale umano, combinata a un effettivo sviluppo della capacità innovativa, appare oggi essere la prima risposta possibile all'esigenza di qualificazione dell'offerta produttiva e/o di servizi.

A partire dalle risorse umane di livello più elevato (sia quanto a formazione scolastica, sia in termini di esperienza già acquisita o acquisibile attraverso iniziative formative ad hoc successive all'assunzione), ciò potrà verificarsi solo se il sistema dell'offerta formativa riuscirà a venire sempre più incontro alle esigenze delle imprese.

Il gap fra domanda e offerta di personale qualificato, (soprattutto per quel che riguarda le figure in possesso di titoli di studio superiori) presenta attualmente alcune criticità, che, secondo un modello previsionale messo a punto dal Centro Studi Unioncamere, potrebbero farsi ancor più evidenti nei prossimi anni.

Nel 2003, a fronte di quasi 103 mila assunzioni a tempo indeterminato di personale in possesso di un titolo universitario (sia nel mondo privato, sia in quello pubblico, sia come lavoratori indipendenti), l'offerta si attesta poco al di sotto delle 110 mila unità. In prospettiva, la differenza tra le richieste e le disponibilità effettive sul mercato del lavoro tenderà a essere addirittura di segno negativo, sfiorando un surplus di domanda pari a oltre 23 mila unità nel 2007. Il mismatch è particolarmente evidente nel caso dei diplomi di scuola media superiore, per i quali la differenza tra le assunzioni previste e i flussi in uscita dal sistema formativo rischia di tramutarsi in un 39 circa entro il 2007.

L'impegno sulla strada della qualificazione delle risorse umane va dunque nella giusta direzione, ma deve ulteriormente e notevolmente crescere: nella consapevolezza che l'investimento nel capitale umano sia l'unico in grado di garantire uno sviluppo equilibrato e duraturo per il Paese.

### **3.3 Formazione continua e domanda di lavoro specializzata**

Il rafforzamento della qualità delle risorse umane come fattore competitivo delle imprese L'innovazione delle tecnologie e l'adozione di modelli organizzativi "vincenti" passa oggi anche attraverso la flessibilità della dotazione professionale (e della versatilità delle abilità del dipendente), variabile critica per il successo dell'impresa.

Le azioni mirate alla crescita professionale delle risorse umane abbracciano tuttavia una fascia ancora limitata del "mercato del lavoro interno" all'azienda: in Italia il 17,3% circa dei dipendenti alla fine del 2003 ha seguito attività formative, pur se si tratta di una quota in crescita sia rispetto alla fine degli anni Novanta che al biennio precedente.

Il quadro generale muta sostanzialmente in base al profilo aziendale, tanto da notare una diffusione decisamente più elevata tra le grandi imprese (dove vengono formati in media il 28,8% dei dipendenti) e le medio-grandi (17,1%). Ma se in queste classi dimensionali la formazione è una pratica ormai consolidata, va evidenziato un minor orientamento alla formazione come fattore competitivo di successo da parte delle medie imprese. Quelle di medio-piccole dimensioni (tra i 10 e i 49 dipendenti) fanno rilevare una quota di personale formato pari al 12,9%; mentre per le imprese di piccola dimensione (1 - 9 dipendenti) si registra una quota ancora inferiore e pari all'1%.

In provincia di Latina la quota di dipendenti che nel 2003 hanno partecipato ad attività di formazione è pari al 16,1%, dunque inferiore rispetto alla media nazionale (17,3%) ed anche a quella laziale (20,3%). La formazione è sostanzialmente a carico pressoché per intero delle imprese, che la finanziano per il 93% con fondi propri, mentre nella media nazionale i fondi pubblici incidono in misura superiore e la quota di finanziamento proprio scende all'87,5%.

Relativamente alle classi dimensionali Latina risulta sostanzialmente allineata alla media nazionale: una prevalenza di formati sui dipendenti nelle imprese grandi e medio-grandi (che peraltro riescono anche ad

usufruire in maniera più consistente dei fondi pubblici); le imprese piccole e medio-piccole oltre ad avere una percentuale inferiore di formati rispetto ai dipendenti, sopportano anche costi superiori.

Il settore in cui risulta la percentuale più elevata di formati rispetto ai dipendenti è quello dei servizi alle imprese (23,9%), seguito dall'industria alimentare (20,4%) e dalla chimica (19,2%).

### **3.4 La diffusione di comportamenti innovativi attraverso le assunzioni di figure professionali a elevata specializzazione**

Uno degli elementi chiave per il successo delle imprese (sui mercati nazionali ed internazionali) sta nella capacità di investire in formazione iniziale e continua e di incrementare la quota di valore aggiunto attraverso un maggiore impegno nella Ricerca e Sviluppo, che potrà, in prospettiva, avere effetti anche sull'incremento della produttività del lavoro.

È una strada di cui le aziende italiane sono consapevoli e hanno iniziato a percorrere, puntando proprio sulle risorse umane, pur se questa scelta sembra purtroppo aver subito una battuta d'arresto nell'ultimo anno.

Le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione hanno fatto rilevare a livello nazionale il più elevato tasso di entrata in termini di assunzioni programmate nel corso del 2004 (10% a fronte di una media del 6,5% - nel 2003 il tasso di entrata è stato 13,8% a fronte di una media del 6,7%), a conferma di un preciso orientamento strategico finalizzato allo sviluppo di comportamenti innovativi all'interno dell'impresa.

Per Latina invece non viene confermata questa tendenza ed infatti i tassi d'entrata più sostenuti riguardano figure professionali di livello poco qualificato: al primo posto troviamo gli operai specializzati, con un tasso di entrata dell'8,3% (a fronte di una media del 6,3%); le professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione vengono al secondo posto (7,3%) e le richieste sono fortemente influenzate, anche in questo caso, dalla forte presenza dell'industria chimica (per il 50% circa); al terzo posto ci sono poi le professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie (7%). Anche questa composizione dei gruppi professionali deve costituire per Latina un segnale d'attenzione.

**Tabella 3: Dipendenti al 31.12.2003 e assunzioni pianificate per il 2004 per grandi gruppi professionali**

LATINA	Dipendenti al 31.12.2002	Assunzioni pianificate nel 2003	Tasso di entrata Latina	Tasso di entrata Lazio	Tasso di entrata Italia
TOTALE	69.614	4.402	6,3	6,4	6,5
1 - Dirigenti e direttori	655	11	1,7	1,3	1,1
2 - Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione	1.921	141	7,3	7,1	10,0
3 - Professioni tecniche	11.471	690	6,0	3,6	4,2
4 - Professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione	5.545	247	4,5	5,9	3,9
5 - Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	10.874	762	7,0	8,5	10,6
6 - Operai specializzati	15.857	1.310	8,3	7,9	6,8
7 - Conducenti impianti, operatori macchinari e operai montaggio industr.	11.910	710	6,0	5,6	4,8
8 - Personale non qualificato	11.382	531	4,7	7,9	12,7

Fonte: Unioncamere-Ministero del lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2003

#### 4. MODELLO DI RETE EDA: I LIVELLI DI GOVERNO DEL SISTEMA

4.1 Il sistema EDA in Italia

4.2 Livelli di governo del sistema

4.2.1 Livello locale

4.2.2 Livello Provinciale

4.2.3 Livello regionale

4.3 Centri Territoriali Eda

#### **4.1 Il sistema EDA in Italia**

A livello nazionale il primo documento legislativo importante finalizzato all'Educazione degli Adulti è l'ordinanza ministeriale 29 luglio 1977, n. 455. Con l'ordinanza si regolamenta l'educazione in età adulta in una logica di formazione continua, in una prospettiva nella quale ogni persona, a qualunque età, sia posta in grado di sviluppare le proprie capacità, di governare il proprio apprendimento, di partecipare ai processi di riconversione e di usufruire di offerte di istruzione che consentono di migliorare la qualità della vita.

L'obiettivo dell'ordinanza ministeriale è di promuovere una maggiore collaborazione tra la scuole e le comunità locali, il mondo del lavoro e i partner sociali, di creare rapporti tra istruzione e formazione professionale, di innalzare gli standard formativi; intende inoltre attivare un sistema integrato di istruzione e formazione in età adulta per rispondere alla domanda di alfabetizzazione culturale, di acquisizione e consolidamento di competenze di base, di opportunità di integrazione sociale, di acquisizione e sviluppo di competenze professionale. E prevista, nell'ottica di un sistema congiunto di istruzione e formazione, l'estensione delle attività di formazione anche agli istituti penitenziari.

L'Accordo tra Governo, Regioni, Province, Comuni e Comunità Montane del 2 marzo 2000 allinea l'Italia alle Direttive Europee con l'adozione dell'idea di una società in formazione che offra al cittadino migliori opportunità di promozione del suo ruolo sociale attraverso l'acquisizione dei saperi, puntando a prevenire e sconfiggere la disoccupazione, facendo leva su una organizzazione più efficace ed elastica dell'apprendimento, sia nel senso di integrare l'educazione iniziale e quella continua con crediti e certificazioni, sia con il superamento della divisione tra cultura generale e abilità professionali. L'Accordo precisa la finalità dell'Eda che consiste nella costruzione e sviluppo di un dialogo tra sistemi di istruzione e formazione e il suo coinvolgimento con tutta la riforma che ha investito la scuola: con l'obbligo formativo, con la riforma dell'apprendistato e dei Servizi per l'Impiego e con le autonomie scolastiche.

L'Accordo comunque non circoscrive il sistema Eda entro i confini dell'integrazione tra scuola e formazione professionale, - che dialogano con il sistema delle imprese -, ma sottolinea l'importanza che il sistema Eda accresca la formazione libera del cittadino (i suoi diritti di cittadinanza), indicando prospettive di rapporto tra l'offerta formativa formale (scuola e formazione professionale) e quella non formale erogata da reti civiche, associazioni, Università della terza età e del tempo libero, e in genere da tutti quegli agenti che sostengono - attraverso l'offerta di attività per gli adulti - il pieno sviluppo della persona e il suo inserimento nella vita socio-culturale della comunità di riferimento.

In ultimo, l'Accordo definisce gli agenti formativi invitando i Ministeri interessati, le Regioni e gli Enti locali ad impegnarsi di concerto a promuovere il sistema integrato di educazione agli adulti, a partire dalla realizzazione di una progressiva sinergia tra i diversi attori già impegnati nel settore:

- **gli organismi di formazione**
- **Centri Territoriali Permanenti**
- **Servizi per l'impiego**
- **Sistema scolastico**

- **Sistema universitario**

- **Reti civiche**

- **Associazionismo**

E prevede tre livelli istituzionali su cui si articola il sistema definendone compiti e funzioni:

- livello **nazionale**

- livello **regionale**

- livello **locale**

La Direttiva 22 del 6 febbraio 2001, derivante dall'Accordo, delinea il nuovo modello organizzativo Eda, e affida al sistema istruzione, nell'ambito del sistema integrato di Educazione agli Adulti, il compito di andare oltre l'offerta storica, rivolta sostanzialmente al recupero delle fasce deboli espulse dal sistema, per adeguare meglio l'offerta di formazione ai nuovi bisogni del target di riferimento consolidando l'obbligo costituzionale della conquista per tutti del *sapere minimo*, oggi sinonimo di alfabetizzazione innovata nella pluralità e nell'evoluzione dei linguaggi.

Il modello di rete per l'educazione degli adulti che viene proposto per la provincia di Latina si basa su questi riferimenti normativi e metodologici ed in particolare:

- dando applicazione ai tre livelli istituzionali sopra descritti, nel rispetto di quanto chiesto dalla Comunità Europea;

- costituendo una rete tra i Centri Territoriali Permanenti, intesa come base per il monitoraggio, per una banca dati, con la prospettiva futura di allargamento ai Comuni locali;

- creando un sistema di certificazione e di crediti formativi comune a tutte le Agenzie formative per l'Educazione agli adulti;

- dando inizio ad azioni finalizzate a formulare criteri per il monitoraggio e per la valutazione del sistema regionale, per la valutazione dell'offerta formativa e della sua efficacia.

Diventa prioritario per la concreta costruzione di una rete Eda innanzitutto definire i criteri per la realizzazione delle attività sul territorio di riferimento, a partire dalle conoscenze sui fabbisogni professionali e formativi locali. Inoltre, è necessario definire il quadro delle risorse disponibili destinate al sistema integrato dell'Educazione degli adulti; definire i criteri e le modalità di monitoraggio e valutazione.

Ridisegnare, quindi, l'intera architettura dell'Educazione degli adulti è fondamentale ai fini dello sviluppo di un sistema integrato di Istruzione, Formazione e Lavoro, teso a generare appartenenza consapevole alla comunità e a creare le condizioni per un'attiva partecipazione sociale.

## 4.2 Livelli di governo del sistema

Il sistema del governo di Educazione degli adulti, chiaramente delineato nell'Accordo tra Governo, Regioni, Province, Comuni e Comunità Montane del 2 marzo 2000, individua i seguenti livelli istituzionali di programmazione e di governo:

*Livello nazionale:* Individua le priorità strategiche, definisce gli indirizzi generali, attiva risorse, definisce linee guida per la determinazione degli standard, del monitoraggio e della valutazione, dei dispositivi di certificazione e di riconoscimento dei crediti.

*Livello locale:* sede di avvio del processo di programmazione territoriale dell'offerta formativa integrata e dell'azione di coordinamento e di governo svolta dal Comitato locale, espressione dei Comuni e delle Comunità montane della zona;

*Livello provinciale:* le Amministrazioni provinciali concorrono con la Regione alla definizione delle scelte programmatiche in tema di educazione permanente, predispongono le linee generali per la programmazione territoriale, definiscono il quadro complessivo delle risorse disponibili su scala provinciale con particolare riferimento a quelle comunitarie;

*Livello regionale:* di programmazione e sviluppo che coordina l'intero sistema regionale.

### 4.2.1 Livello locale

Il sistema locale è configurato nel **Comitato locale**. Il Comitato Locale è costituito con un atto dei sindaci, o loro delegati, a loro volta costituiti in conferenza, appartenenti allo stesso ambito territoriale.

Il Comitato locale opera attraverso la rete locale delle agenzie formative pubbliche e private operanti nel settore dell'educazione agli adulti presenti nel territorio dell'ambito.

Il Comitato locale è affiancato da una struttura permanente di supporto tecnico organizzativo. Le agenzie formative pubbliche e private sono elencate nel punto 7.3 dell'Accordo del marzo 2000 e precisamente, a seconda se responsabili della offerta o di domanda di formazione:

#### 1. attori dell'offerta istituzionale di formazione:

- il sistema scolastico;
- il sistema regionale della formazione professionale;
- il sistema dei servizi per l'impiego;
- le Università;

## **2. soggetti rappresentativi della domanda di formazione sociale:**

- le reti civiche delle iniziative per l'educazione degli adulti;
- le infrastrutture culturali (biblioteche di EE.LL., musei, teatri);
- le imprese e le associazioni sindacali;

## **3. il circuito culturale territoriale delle associazioni:**

- associazioni culturali, del volontariato sociale, del tempo libero, delle famiglie, degli immigrati, Università della terza età.

### ***Composizione del Comitato locale.***

Il Comitato locale è costituito da:

- un Presidente, nominato dalla Conferenza dei Sindaci;
- un rappresentante della Provincia nominato congiuntamente dal servizio scuola e dal servizio Formazione professionale;
- il Coordinatore del Centro Territoriale Permanente di pertinenza;
- un rappresentante degli uffici scuola degli enti locali individuati dalla Conferenza dei Sindaci;
- il responsabile del Centro per l'impiego;
- un rappresentante dell'Ufficio scolastico provinciale;
- n. 2 rappresentanti delle istituzioni scolastiche di differente grado di comuni diversi nominati dall'Ufficio scolastico regionale;
- n. 3 rappresentanti designati dalle organizzazioni dei datori di lavoro più rappresentativi a livello provinciale;
- n. 3 rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello provinciale;
- un rappresentante designato dalle Cooperative sociali, se presenti nell'ambito;
- un rappresentante designato dalle Università della terza età se presenti nell'ambito.

Ai lavori del Comitato locale partecipano inoltre, con **funzioni consultive:**

- tre esperti nel campo dell'educazione agli adulti provenienti da agenzie formative pubbliche appartenenti alla rete locale, individuate dalla Conferenza dei Sindaci;
- tre esperti nel campo dell'educazione agli adulti provenienti da agenzie formative private appartenenti alla rete locale individuate dalla Conferenza dei Sindaci.

### **Compiti e funzioni del Comitato locale**

Le funzioni dei Comitati locali, in base all'Accordo 2000, e sulla base dei criteri regionali, sono:

- la promozione dell'Educazione degli Adulti;
- la programmazione, in base alle indicazioni del Comitato regionale e delle Amministrazioni provinciali, delle attività e iniziative di Educazione agli adulti da realizzare sul proprio territorio partendo dall'analisi dei fabbisogni professionali e formativi locali;
- la definizione e programmazione dell'uso condiviso delle risorse disponibili destinate al sistema integrato di educazione degli adulti;
- la formulazione di proposte in merito alla istituzione dei Centri territoriali ed alla relativa dislocazione;
- l'elaborazione di piani di indirizzo;
- la formulazione di proposte per il complessivo calendario dell'offerta formativa.

Il Comitato locale elabora il **piano di indirizzo pluriennale** contenente gli obiettivi generali da raggiungere nel territorio, fondati sulle direttive nazionali ed europee della cittadinanza attiva, dell'autorealizzazione, dell'inclusione sociale, e degli aspetti legati all'occupazione della popolazione dell'ambito di riferimento.

Il piano di indirizzo pluriennale è concertato con le istituzioni pubbliche e private del territorio e deve tener conto dei seguenti elementi:

- la domanda di apprendimento;
- le risorse a disposizione.

Il piano di indirizzo deve essere approvato dalla Conferenza dei Sindaci. Il piano di indirizzo pluriennale è integrato ogni anno dal *Programma annuale* delle attività che il Comitato locale intende realizzare nell'anno successivo.

Il Programma annuale rappresenta la sintesi della programmazione di promozione e formativa dell'educazione agli adulti dell'ambito di appartenenza.

Il Programma annuale deve rispettare le indicazioni:

- del Comitato regionale per l'Educazione degli adulti;
- delle scelte programmatiche della provincia di appartenenza;
- del piano di indirizzo per ambito territoriale.

Deve essere il risultato dell'integrazione:

- dei sistemi delle politiche formative;
- dei soggetti pubblici e privati coinvolti nei sistemi delle politiche formative;

- dell'insieme delle risorse (umane, organizzative, finanziarie, strumentali).

ed ha per oggetto:

- l'offerta di istruzione formale degli adulti ai diversi livelli;
- l'offerta di educazione non formale per adulti.

Appena costituiti i Comitati locali possono elaborare sia il piano di indirizzo pluriennale da sottoporre all'approvazione della Conferenza dei Sindaci, sia il programma annuale da predisporre sulla base del piano di indirizzo. Il Presidente del Comitato verifica la rispondenza del programma annuale con il piano di indirizzo e ne riferisce alla Conferenza dei Sindaci.

Il Programma annuale, riferito alla programmazione dell'anno successivo, deve essere predisposto entro il 30 settembre di ogni anno.

### ***La struttura permanente di supporto tecnico organizzativo***

La struttura permanente di supporto tecnico organizzativo ha il compito dell'attuazione del piano di indirizzo ed è l'organo tecnico del Comitato locale.

La struttura concorre a sviluppare l'integrazione del sistema locale stabilendo un sistema di relazioni fra tutte le agenzie che operano nel territorio nel sistema dell'istruzione, della formazione e dell'educazione.

Le competenze e la composizione della struttura permanente di supporto tecnico organizzativo saranno oggetto di una integrazione alla presente deliberazione dopo la concertazione che avverrà per ogni ambito territoriale.

### **4.2.2 Livello Provinciale**

La Provincia ha compiti di tipo programmatico, in particolare:

- concorre con la Regione alla definizione delle scelte di programmazione in tema di educazione agli adulti;
- predispone le linee generali per la programmazione territoriale, raccordando le specifiche linee di intervento dei rispettivi Comitati Locali, con particolare riferimento alla definizione del quadro complessivo delle risorse disponibili su scala provinciale;
- programma i servizi di informazione e pubblicizzazione di interesse sovracomunale;
- collabora al monitoraggio del sistema a livello provinciale sulla base delle indicazioni ricevute dal livello regionale ed in sinergia con eventuali progetti di monitoraggio e valutazione di dimensione regionale.

### **4.2.3 Livello regionale**

La Regione individua gli obiettivi generali dell'educazione degli adulti nell'ambito della programmazione dell'offerta formativa integrata tra istruzione e formazione professionale.

Al fine di assicurare la necessaria concertazione, le Regioni istituiscono il *Comitato Regionale*.

Il Comitato regionale svolge le funzioni previste nell'Accordo tra Governo, Regioni, Province, Comuni e Comunità Montane del 2 marzo 2000:

- individua gli interventi per la promozione per l'Educazione degli adulti;
- definisce i criteri per la realizzazione delle attività sul proprio territorio, a partire dalle conoscenze sui fabbisogni professionali e formativi locali;
- definisce il quadro delle risorse disponibili destinate al sistema integrato dell'Educazione degli adulti;
- definisce i criteri e modalità di monitoraggio e valutazione.

Il Comitato regionale, inoltre, può:

- realizzare iniziative multiregionali;
- coordinarsi con iniziative centrali dei vari Ministeri relative alle politiche nazionali ed ai programmi comunitari;
- prendere iniziative nell'esercizio delle sue funzioni che ritiene utili per lo sviluppo e la valorizzazione del sistema dell'Educazione degli adulti nella Regione.

Il Comitato regionale dovrà elaborare specifiche direttive per realizzare integrazione delle attività svolte dai CTP, all'interno del programma annuale, con l'attività dei Comitati locali.

La Regione, nell'ambito delle funzioni di programmazione dell'offerta formativa, tenendo conto anche delle indicazioni dei Comitati locali, promuove il raccordo dei piani di educazione agli adulti con le politiche di sviluppo ed occupazionali; definisce, d'intesa con gli Enti locali, con il Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale, confrontandosi con le parti sociali, i criteri per l'individuazione degli ambiti di riferimento territoriale relativamente alla costituzione dei Comitati locali e la dislocazione dei Centri Territoriali.

### **4.3 Centri Territoriali Eda**

I Ctp sono stati istituiti dal Ministero della Pubblica Istruzione, unitamente ai Comitati Provinciali, tramite i Provveditorati agli studi, in linea con le indicazioni europee e nazionali in merito alla strategia per l'apprendimento durante tutto l'arco della vita ed alla formazione integrata.

I CTP si configurano come "luoghi di lettura dei bisogni, progettazione di certificazione, di attivazione e di governo delle iniziative di istruzione e formazione in età adulta, nonché di raccolta e diffusione della

documentazione". L'offerta formativa dei Ctp si è finora caratterizzata per due tipi di interventi: i corsi di istruzione, per il conseguimento di un titolo di studio e percorsi di alfabetizzazione funzionale per materie quali l'informatica, la lingua straniera e l'italiano per gli stranieri. Una recente direttiva del Ministero della Pubblica Istruzione indica, tra le tipologie degli interventi, anche percorsi integrati di istruzione e formazione nonché progetti pilota per l'integrazione dei sistemi formativi, destinati soprattutto alle fasce deboli della popolazione e del mercato del lavoro. In tal modo i CTP sono "centri di servizio che concorrono all'attuazione dell'offerta formativa integrata attraverso accordi di rete tra scuole di diverso ordine e grado". I CTP hanno di norma configurazione distrettuale (ma possono essere anche interdistrettuali) e sono allestiti in prevalenza presso le Scuole medie.

Si viene così a prefigurare un Centro territoriale che, in quanto centro di servizio del sistema di istruzione deputato all'attuazione dell'offerta formativa integrata attraverso accordi di rete tra scuole dovrà svolgere compiti più complessi rispetto a quelli attuali.

Il Centro territoriale si colloca con una propria specifica identità culturale e sociale nel contesto della rete scolastica territoriale, nell'ambito della quale costituisce un modello organizzativo destinato ad affermarsi in termini di generalizzazione sul territorio nazionale.

Il Centro territoriale, in quanto luogo di erogazione di un'offerta formativa complessa ed articolata tra apprendimenti e servizi, postula un livello di autonomia didattica ed organizzativa tale da consentire la programmazione e la gestione di attività che si distinguono per una sostanziale e riconosciuta peculiarità all'interno del sistema; tale peculiarità richiede condizioni nuove di progettazione, di decisionalità, di esercizio della collegialità da parte degli operatori, di uso delle risorse. Pertanto, nell'ambito delle disposizioni che regolamentano il funzionamento della scuola dell'autonomia, sono individuate forme e modalità volte ad assicurare il raggiungimento di tale obiettivo.

La riorganizzazione dei Centri che include anche gli istituti superiori, sulla base degli obiettivi e delle priorità inerenti la programmazione dell'offerta formativa, potrà collocare il riferimento amministrativo e gestionale in qualunque tipo ed ordine di scuola, tenendo comunque presenti l'esperienza nel settore, la funzionalità delle strutture, la complessità del POF e le sinergie con il contesto territoriale (presenza di Agenzie formative, costituzione dei Centri dei servizi per l'impegno, disponibilità di altre strutture impegnate nelle politiche attive del lavoro, ecc.).

Obiettivo prioritario è la presenza nei Centri e nelle scuole in rete di docenti con competenze specifiche, comprensive di competenze didattiche, di professionalità connesse ai servizi all'utente, di competenze connesse alla funzione del centro territoriale nella rete formativa territoriale. Anche per quanto riguarda il personale dei servizi di segreteria occorre pensare ad un profilo professionale specifico, che sappia rispondere a compiti di prima accoglienza, di receptionist, di archivio. Altrettanto importanti sono le competenze relative alla gestione e rendicontazione dei fondi, soprattutto per quanto riguarda i fondi sociali europei e regionali che sempre più saranno un canale prioritario di risorse per l'attività dei Centri territoriali.

Il raggiungimento di tali obiettivi richiede che si proceda nei confronti del personale alla ridefinizione dei percorsi formativi, dei profili professionali e delle modalità di reclutamento.

Rispetto alla formazione, il ministero della pubblica istruzione, in raccordo con l'Osservatorio, definisce obiettivi e caratteristiche di un percorso di formazione che coinvolga tutti gli attuali docenti impegnati nell'insegnamento agli adulti (centri territoriali e corsi serali nella scuola secondaria), aperto anche ad una quota di docenti esterni al settore interessati a tale tipologia di insegnamento. Tale corso dovrà caratterizzarsi per l'impostazione modulare, la certificazione delle competenze raggiunte a conclusione di ogni modulo, il riconoscimento di eventuali crediti professionali e culturali. Il numero di addetti nel settore degli adulti consente realisticamente l'attuazione di un percorso di formazione che, nell'arco di un biennio, sia in grado di coinvolgere il personale interessato. Anche per quanto riguarda il personale ATA occorre definire interventi formativi specifici all'interno dei percorsi di aggiornamento già previsti dal contratto di lavoro.

La conclusione del percorso di formazione costituisce, infine, un credito per il diritto alla precedenza per l'insegnamento agli adulti (sia nei trasferimenti sia nella prima nomina), con modalità analoghe a quelle attualmente in vigore per l'insegnamento sui posti di sostegno ai portatori di handicap. Il settore Eda è caratterizzato dalla presenza di numerosi Centri con organico ridotto rispetto ai parametri fissati dall'ordinanza ministeriale n. 455/97 nonché da una forte precarietà (il 25% del personale). I nuovi compiti assegnati ai Centri, come delineati dal documento del 2 marzo 2000 e dalla direttiva, esigono, invece, la presenza di un organico stabile, in grado di dare continuità all'attività dei Centri. E' fatto ormai consolidato che, in assenza di personale stabile, capace di costruire e consolidare le relazioni con il territorio, le esperienze territoriali non sono in grado di acquisire visibilità e di assicurare continuità dell'offerta formativa. Anche per i Centri territoriali occorre, inoltre, ragionare in termini di organico "funzionale", cioè di una dotazione organica funzionale alle esigenze del piano dell'offerta formativa per quanto riguarda gli aspetti sia organizzativi sia didattici. Sarà compito dei Centri, sulla base dell'autonomia didattica e organizzativa, la individuazione e l'assegnazione di funzioni specifiche in relazione alle competenze professionali esistenti e alle esigenze dell'utenza. Inoltre, la riorganizzazione dell'attività dei Centri in relazione anche ai traguardi formativi previsti dalla riforma dei cicli, dall'innalzamento dell'obbligo scolastico e dell'obbligo formativo sino a 18 anni, richiede una dotazione organica che comprende competenze e professionalità sia della scuola di base sia di quella secondaria.

### ***Centri territoriali permanenti in provincia di Latina***

#### **Scuola Media Statale "VOLTA"**

via Botticelli 33

tel. 0773/693372

04100 Latina

fax. 0773/693372

#### **Scuola Media statale "MENOTTI GARIBALDI"**

via E. Fermi 24

tel. 9200560

04011 Aprilia

fax. 92755657

**Istituto Comprensivo "ALIGHIERI FORMIA,VENTOTENE"**

via Divisione Julia 62

tel. 0771/323048

04023 Formia

fax. 0771/322480

**Scuola Media statale "MONTI-MAMELI"**

via dei Volsci 12

tel. 0773/703957

04019 Terracina

fax. 0773/701590

5. ESPERIENZA DI GRUPPO (DOCENTI INSEGNANTI E FORMATORI): REDAZIONE DEL BILANCIO INDIVIDUALE DI COMPETENZE. MODALITA' DI REDAZIONE.

5.1 Fase preliminare

5.2 Fase dinamica

5.3 Fase finale

## 5.1 Fase preliminare

Le azioni specifiche sviluppate in questa fase sono così sintetizzabili:

- valutazione dell'opportunità di avviare un percorso di bilancio sulla base di:
  - a) caratteristiche oggettive e soggettive dei formatori/docenti;
  - b) motivazione ad investire sul proprio percorso formativo e professionale;
  - c) grado di individuazione e formulazione di ipotesi progettuali legate all'educazione degli adulti.
- identificazione precisa della domanda e delle attese dei richiedenti (formatori/docenti) comprendendone le ragioni personali, sociali e professionali;
- presentazione del bilancio ai formatori/docenti (finalità, metodologie e strumenti, soggetti che intervengono, ruolo del consulente, regole, tempi) e verifica della loro disponibilità ad aderire alla proposta;
- concreta definizione di un percorso di bilancio e stipulazione del contratto, sia dal punto di vista pedagogico (relazione di lavoro) che formale (sottoscrizione del documento di adesione).

L'attuazione di questa prima fase del percorso è avvenuta, dunque, attraverso due passaggi distinti. In un primo momento, si è proceduto alla verifica dei bisogni dei docenti/formatori attraverso alcune domande chiave poste da un operatore, la compilazione della scheda di ingresso e l'invio al percorso di bilancio; solo in un secondo momento si è passati all'accoglienza vera e propria per una analisi più approfondita della domanda, un'informazione dettagliata sul percorso e la definizione del "contratto". La fase dell'accoglienza, in particolare, è stata articolata fornendo informazioni prima al gruppo nel suo insieme e solo successivamente ai singoli formatori/docenti per farli aderire al percorso formativo.

## 5.2 Fase dinamica

Gli obiettivi perseguiti in questa seconda fase del percorso (sicuramente la più importante dell'intervento di bilancio) si riferiscono alla dinamica "intrinseca" dell'azione da sviluppare e sono stati i seguenti:

- identificazione e ricostruzione dell'insieme di conoscenze, abilità e risorse psicosociali in possesso dei formatori/docenti;
- analisi e valorizzazione sia delle competenze maturate che dei meccanismi e dei processi che presiedono e sostengono l'acquisizione di tali competenze da parte dei soggetti in relazione agli ambiti formativi e lavorativi di riferimento;
- aumento e valorizzazione delle conoscenze dei soggetti circa le opportunità offerte dal contesto esterno;
- incentivazione del confronto tra risorse possedute e opportunità offerte dal contesto, allo scopo di individuare le risorse da potenziare e mettere a fuoco le competenze "trasferibili";
- sostegno al processo di costruzione di ipotesi professionali nel campo dell'Eda.

Più in dettaglio, le azioni specifiche dell'attività di bilancio sviluppata in questa fase fanno riferimento a quattro "aree di riflessione ed elaborazione" da parte dei formatori/docenti coinvolti.

Nell'ambito della prima area si è proceduto, ad esempio, alla ricostruzione della biografia personale e professionale dei formatori/docenti ed all'identificazione delle loro aspettative e orientamenti nel settore dell'educazione degli adulti. Sempre in questa fase, poi, è stata avviata la costruzione del cosiddetto "portafoglio di competenze", l'identificazione delle competenze in termini di conoscenze, abilità e risorse psicosociali disponibili e la definizione delle competenze tecnico professionali acquisite. Infine, questo è stato anche il momento della riflessione sui punti forti e sulle eventuali aree di sviluppo dei formatori/docenti ed è stata fatta una prima sintesi di bilancio, con l'individuazione delle prime ipotesi di progetti professionali da realizzare.

Nell'ambito della cosiddetta seconda area, invece, si è passati all'acquisizione delle necessarie informazioni e strumenti di lavoro per operare nel campo dell'educazione degli adulti. In particolare, l'attenzione si è concentrata sulla verifica del rapporto tra risorse personali e professionali dei formatori/docenti ed il contesto specifico dell'Eda dove poter operare; in questa fase, inoltre, si è riflettuto sulle prime ipotesi progettuali elaborate che segnano la linea di demarcazione tra questa "area di riflessione" e quella immediatamente successiva che, più specificatamente, è consistita nell'analisi e valutazione delle competenze in funzione dell'ipotesi di progetto elaborato e nella dovuta verifica della fattibilità.

L'ultima "area di riflessione ed elaborazione" riguarda il progetto ed il piano d'azione vero e proprio. Ciò è stato possibile soprattutto con l'individuazione delle competenze spendibili e delle aree di sviluppo nel settore dell'Eda e attraverso la definizione di tappe intermedie per la concreta realizzazione dei progetti formativi.

Le modalità di attuazione di questa fase sono state pensate per creare uno spazio di scambio ed elaborazione delle informazioni, finalizzato alla conoscenza e alla decisione: da un lato i formatori/docenti, dall'altro l'équipe di bilancio, ciascuno con le proprie informazioni, risorse e competenze. L'obiettivo è creare una proficua collaborazione, in una logica di condivisione di obiettivi e strategie. Il bilancio di competenza nei confronti dei formatori/docenti, infatti, punta ad accrescere il livello di consapevolezza della propria competenza e dei contesti in cui tale competenza potrebbe essere valorizzata o evolvere.

L'articolazione delle attività sviluppate in questa fase, finalizzata ad assicurare ai soggetti una complementarietà di situazioni e strumenti e a modulare il percorso di bilancio attraverso una gamma il più possibile vasta e integrata di opportunità/occasioni di verifica professionale e personale, si può descrivere come segue:

- Attività individuali autogestite e/o guidate: lavoro individuale di elaborazione e riflessione supportato da un set di strumenti per organizzare il lavoro (schede strutturate, griglie di rilevazione e tracce per sintesi descrittive, questionari e schede di autovalutazione); utilizzo delle banche dati sulle opportunità formative dell'Eda; ricerca autonoma sul territorio per l'acquisizione di informazioni sul sistema Eda;
- Attività di confronto, analisi, sintesi e progettazione con i soggetti promotori dell'azione di bilancio;
- Attività a valenza formativa svolte in gruppo finalizzate alla conoscenza del contesto esterno in generale e di alcune situazioni specifiche nel campo dell'educazione degli adulti (esercitazioni relative all'analisi del sistema Eda, interventi di esperti del settore Eda locale e di analisi della professionalità,

visite guidate realizzate in gruppo); sessioni di gruppo per la verifica e l'autovalutazione di alcune competenze psicosociali in relazione ai contenuti dei progetti definiti.

### **5.3 Fase finale**

Gli obiettivi da perseguire in questa fase sono principalmente quelli di rielaborare, mettere in relazione e portare a sintesi gli elementi relativi ai soggetti emersi dalla fase di esplorazione e analisi; mettere a punto il piano d'azione e definire le modalità di attuazione del progetto dei formatori/docenti, in una logica di pianificazione delle azioni necessarie all'avvio e all'implementazione del progetto, nonché di verifica della sua fattibilità. Questa fase, poi, è stata caratterizzata dalla restituzione ai formatori/docenti degli elementi significativi del bilancio e dal confronto sui suoi contenuti e risultati, utilizzando come strumento il documento di sintesi del bilancio. Successivamente si è messo a punto il "portafoglio di competenze", valorizzandone anche l'aspetto di costruzione dinamica e si è avviato il progetto di sviluppo con la realizzare anche di azioni di sostegno e accompagnamento.

Coerentemente agli obiettivi di questa fase, è stato necessario sviluppare alcune fondamentali azioni che vengono descritte di seguito.

In primo luogo, la riorganizzazione e sistematizzazione degli elementi emersi dal bilancio, la restituzione orale ai formatori/docenti a partire dai materiali relativi alle sintesi parziali già utilizzate in itinere per l'elaborazione dell'ipotesi di progetto, la verifica delle acquisizioni del bilancio in una logica di appropriazione personale da parte dei soggetti coinvolti.

In secondo luogo, l'elaborazione e proposta di una bozza di documento provvisorio da discutere con i formatori/docenti per la stesura definitiva; tale documento ha utilizzato le sintesi parziali di bilancio realizzate durante l'intero percorso e ha tenuto conto degli esiti della restituzione orale ai soggetti.

La discussione e il confronto con i formatori/docenti sulle modalità di realizzazione del progetto Eda e la messa a punto di un piano d'azione per definire le strategie operative, i tempi, le modalità e gli strumenti per lo sviluppo del progetto stesso.

L'elaborazione del documento di sintesi definitivo, in cui sono stati affrontati i seguenti punti:

- a) i contenuti principali della richiesta di bilancio formulata dai formatori/docenti (motivazioni e circostanze, tipo di progetto ipotizzato);
- b) lo svolgimento e l'articolazione del percorso di bilancio: scansione temporale, articolazione in colloqui individuali e sessioni di gruppo, tappe principali in relazione agli obiettivi perseguiti;
- c) le acquisizioni del bilancio, ovvero le informazioni e gli elementi più importanti scaturiti dal percorso, che sostengono il progetto Eda;
- d) il progetto nel settore Eda ed il piano d'azione.

Altre azioni sviluppate riguardano:

- l'organizzazione e messa a punto, a cura dei formatori/docenti, del portafoglio delle competenze, ovvero di una raccolta organizzata della documentazione più significativa che attiene le competenze

e le risorse personali possedute dai soggetti, emerse e in qualche caso attestate dal percorso di bilancio, in funzione di una loro trasferibilità e di un possibile utilizzo nell'ambito del progetto Eda ipotizzato;

- l'azione di accompagnamento, per supportare i formatori/docenti nello sviluppo del progetto e verificarne con loro lo stato di avanzamento.

6. ESPERIENZA DI GRUPPO (DOCENTI INSEGNANTI E FORMATORI): INDIVIDUAZIONE DI ESEMPI DI MODELLI FORMATIVI.

- 6.1 *1° Modulo: Competenze linguistiche per adulti italiani*
- 6.2 2° Modulo: Competenze linguistiche per adulti stranieri
- 6.3 3° Modulo: Competenze informatiche
- 6.4 4° Modulo: Competenze in materia di sicurezza informatica
- 6.5 5° Modulo: Competenze in materia giuridica

## **6.1 I° Modulo: Competenze linguistiche per adulti italiani**

Un primo modulo formativo è stato progettato per sviluppare il livello di competenza linguistica degli adulti italiani.

Obiettivi

Gli obiettivi linguistici sono:

- riconoscere in un testo l'idea centrale e le informazioni principali;
- esprimere motivate opinioni nella discussione;
- saper consultare testi per ricavare informazioni;
- esprimere giudizi motivandoli;
- riconoscere e spiegare termini del linguaggio economico, giuridico e politico;
- riconoscere in un testo il punto di vista dell'autore e confrontarlo con il proprio.

Gli obiettivi più propriamente attinenti alla "conoscenza", invece, sono quelli di consentire agli adulti di conoscere temi e problemi di natura politica, sociale ed economica del mondo di oggi.

Come obiettivi formativi si è puntato a mettere in relazione testi letti con fatti e situazioni nell'esperienza diretta, vale a dire saper lavorare con gli altri.

### **Composizione**

I gruppi dovrebbero essere composti da una decina di frequentanti, con una costante rotazione nelle presenze. I frequentanti sono tutti italiani, divisi a metà tra donne ed uomini. L'età va fino ai 55 anni. Le precedenti esperienze di lavoro maturate dagli adulti partecipanti al modulo formativo sono: casalinghe, disoccupati, lavoratori di basso profilo. Titolo di studio prevalente: licenza elementare.

Accoglienza

Dovrebbero essere dedicate due settimane ai colloqui individuali al fine di rilevare le esigenze formative, le conoscenze pregresse, le specifiche disponibilità in termini di tempo e di organizzazione. Tale attività si concluderà con la stesura del cosiddetto "patto formativo". Il corso sarà, inoltre, preceduto da un incontro illustrativo sulle attività e sulle funzioni del Ctp con particolare riferimento al modulo in questione.

Dati

Numero adulti: 10

Ore di presenza nella sperimentazione: dalle 4 alle 8 settimanali

Docenti impegnati: 2

## **6.2 2° Modulo: Competenze linguistiche per adulti stranieri**

Il secondo modulo formativo è stato progettato per sviluppare il livello di competenza linguistica degli adulti stranieri residenti nella provincia di Latina.

### Obiettivi

- cogliere la situazione ed il ruolo dell'interlocutore in una conversazione;
- cogliere il significato globale di messaggi e conversazioni di argomento quotidiano;
- cogliere il significato globale di testi di carattere quotidiano;
- saper parlare di se esprimendo gusti e stati d'animo in modo sufficientemente chiaro;
- saper interagire usando atti comunicativi fondamentali;
- saper descrivere in modo sufficientemente chiaro esperienze e progetti;
- saper produrre testi di carattere personale (lettere e messaggi).

### Composizione

Il gruppo sarà composto da 3 maghrebini, due albanesi, un russo, un croato e rumeno. La scolarità pregressa dei partecipanti è scarsa e la competenza della lingua italiana è solo sufficiente ai fini di una comunicazione di sussistenza. I requisiti posseduti in ingresso saranno:

- comprendere e usare espressioni di uso quotidiano;
- saper presentare se stesso;
- fare domande e rispondere sui fatti quotidiani;
- interagire in modo semplice;
- descrivere in modo semplice aspetti del proprio background e dell'ambiente circostante.

### Metodologia

In una fase si punterà sull'approccio comunicativo verbale, per poi passare ad un apprendimento cosiddetto "cooperativo". Successivamente si passerà all'interazione tra grammatica esplicita ed implicita per finire alla relazione tra docenti e stranieri mirata allo sviluppo delle abilità metalinguistiche degli adulti. Il modulo si concluderà con delle verifiche basate su attività orali e scritte centrate sull'approccio comunicativo.

### Dati

Numero adulti: 8

Ore di presenza nella sperimentazione: dalle 4 alle 8 settimanali

Docenti impegnati: 2

## **6.3 3° Modulo: Competenze informatiche**

Questo modulo formativo sarà realizzato per impartire ai partecipanti le nozioni principali in materia di informatica (comprendere a livello di base la natura di un hardware, software e information technology).

## Obiettivi

- distinguere le varie classi di computer in termini di capacità di elaborazione, velocità, costo e impieghi tecnici;
- sapere quali sono le componenti principali di un personal computer (unità centrale, hard disk, tipi di memoria);
- conoscere i vari dispositivi usati per inserire dati nel computer come mouse, tastiera, scanner,
- conoscere i vari tipi di memoria;
- conoscere le unità di misura della memoria e collegare queste unità alle dimensioni tipiche dei caratteri;
- conoscere il significato dei termini "software di sistema" e "software applicativo";
- sapere quali sono le principali funzioni del sistema operativo;
- elencare alcuni dei programmi applicativi più diffusi e il loro uso, per esempio elaborazione testi, foglio elettronico, database, contabilità paghe, strumenti di presentazione, desktop publishing, applicazioni multimediali.

## Verifiche

Al termine della prima parte del corso saranno effettuate delle verifiche consistenti nella somministrazione di due prove:

- una pratica di elaborazione di un testo in word a piacere;
- una scritta con domande a risposte aperte.

I risultati della verifica, qualora non fossero abbastanza soddisfacenti per quanto riguarda l'uso del pacchetto word, porteranno ad un riesame degli argomenti più teorici.

Al termine di tale riallineamento inizierà la seconda parte del corso, dedicata all'utilizzo di excel e di Internet.

Gli allievi apprenderanno come ci si collega a un provider, come si effettuano delle ricerche con gli opportuni "motori" disponibili, come si invia e si riceve posta elettronica, come si entra in un gruppo di discussione.

In parallelo, a lezioni alterne, si utilizzerà il foglio elettronico con la realizzazione di esempi comprendenti anche grafici di vario tipo.

Al termine si effettuerà una verifica costituita da due prove pratiche relative all'uso di excel e a quello di Internet.

## Valutazioni

La prima valutazione da fare sarà quella relativa alle motivazioni e alle finalità della sperimentazione basata sul modulo progettato, ovvero la necessità di essere almeno in grado di utilizzare l'informatica come strumento operativo per il raggiungimento di obiettivi relativi al lavoro ed al tempo libero è realmente sentita dai soggetti partecipanti.

A questa esigenza si aggiunge, poi, specialmente per coloro che non hanno raggiunto un livello di occupazione ritenuto soddisfacente (sia sotto il profilo della sicurezza che della qualità), il desiderio di poter

“spendere” nel mondo del lavoro le capacità e le competenze acquisite durante questa alfabetizzazione informatica.

Dati

Numero adulti: 15

Nazionalità: tutti italiani

Sesso: 8 uomini e 7 donne

Età: fino ai 55 anni

Esperienze di lavoro: studenti, impiegati, casalinghe, disoccupati

Titolo di studio: diplomati e licenza media

Ore di presenza nella sperimentazione: dalle 4 alle 8 settimanali

#### **6.4 4° Modulo: Competenze in materia di sicurezza informatica**

Questo modulo formativo permetterà agli adulti partecipanti di acquisire le necessarie informazioni in materia di sicurezza e salvaguardia del lavoro nel caso di utilizzo di un personal computer.

In particolare, per quanto concerne la sicurezza sul lavoro, il percorso formativo sarà articolato come segue:

- Fattori di accorgimenti utili quando si lavora con il computer (appropriata posizione di schermo, tastiera e sedia, illuminazione ambientale adeguata, pause nella permanenza davanti allo schermo);
- Precauzioni da osservare nell'uso del computer (cavi collegati in modo sicuro, prese di corrente non sovraccaricate);
- Conoscenza dei problemi derivanti da un ambiente di lavoro non corretto (danni causati dall'abbagliamento dello schermo o dall'errata posizione).

In relazione, invece, alla salvaguardia del lavoro l'obiettivo perseguito sarà quello di consentire ai partecipanti di:

- Saper effettuare le necessarie copie di back-up dei dati su supporti di memoria rimovibili;
- Conoscere i problemi di privacy associati all'uso di personal computer e le misure da adottare (ad esempio corretto uso della parola d'ordine);
- Capire cos'è un virus e sapere come i virus entrano in un sistema di elaborazione;
- Conoscere i problemi che possono derivare dallo scaricare file dalla rete;
- Conoscere le principali misure di difesa dai virus;
- Conoscere il concetto di diritto d'autore del software e quali implicazioni legali ci sono nel copiare, condividere e prestare dischetti;
- Conoscere le implicazioni relative al trasferimento di file tramite la rete;
- Sapere qual è la legislazione sulla privacy in Italia e le implicazioni nell'uso di dati personali.
- Saper individuare i dati di un problema, raccogliarli e riorganizzarli;
- Saper gestire un foglio elettronico e le basi di dati;
- Saper utilizzare le funzioni grafiche disponibili nel software di gestione del foglio elettronico.

Dati

Numero adulti: 12

Nazionalità: tutti italiani

Sesso: 7 uomini e 5 donne

Età: fino ai 45 anni

Esperienze di lavoro: studenti, impiegati, casalinghe, disoccupati

Titolo di studio: diplomati e licenza media

Ore di presenza nella sperimentazione: dalle 4 alle 8 settimanali

### **6.5 5° Modulo: Competenze in materia giuridica**

Il presente modulo formativo suddiviso in due unità didattiche consentirà agli adulti partecipanti (per metà italiani e metà di nazionalità straniera) di acquisire le nozioni di basi in materia di rapporti civili ed economici previsti dalla Costituzione italiana.

#### **Unità didattica I**

##### **Rapporti civili**

##### **Contenuti:**

- i diritti di libertà individuali personali;
- i diritti di libertà in rapporto con gli altri (riunione, associazione, manifestazione del pensiero di religione);
- la tutela della famiglia e della salute;
- il diritto all'istruzione.

##### **Competenze:**

- essere in grado di interpretare ed utilizzare gli effetti che ogni libertà provoca sulla sfera dell'individuo ed in rapporto con gli altri;
- essere in grado di spiegare il ruolo riconosciuto alla famiglia dalla Costituzione;
- valutare le conseguenze sociali derivanti dall'applicazione del diritto allo studio.

##### **Stimolo iniziale:**

Lettura degli articoli della Costituzione

##### **Verifica formativa**

Analisi di un testo, articolo di giornale

#### **Unità didattica II**

##### **Rapporti economici**

**Contenuti:**

- l'iniziativa economica e la proprietà privata;
- la tutela del lavoro;
- la libertà sindacale;
- il diritto di sciopero.

**Competenze:**

- essere in grado di indicare le forme di protezione sociale garantite ai lavoratori;
- spiegare il contenuto dell'art. 39 e le problematiche connesse al diritto di sciopero ed in particolare nei servizi pubblici essenziali;
- essere in grado di indicare il ruolo riconosciuto ai sindacati dal testo costituzionale;
- essere in grado di indicare i fondamenti dello Stato sociale delineato dalla Costituzione.

**Stimolo iniziale:**

Lettura degli articoli della Costituzione

Verifica formativa

Completamento e sintesi di un brano.

Dati

Numero adulti: 14

Nazionalità: 7 italiani e 7 stranieri

Sesso: 8 uomini e 6 donne

Età: fino ai 50 anni

Esperienze di lavoro: studenti, impiegati, casalinghe, disoccupati

Titolo di studio: diplomati e licenza media

Ore di presenza nella sperimentazione: dalle 4 alle 8 settimanali