



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

 Regione Emilia Romagna

Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

REPORT FINALE

VERSO UN NUOVO WELFARE

un sistema formativo flessibile,
personalizzato, ready to use,
per lavoratori atipici



CECOT
Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



CECOT
Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Responsabile del progetto:

Stefania Piccinelli – Nuovo Cescot Emilia Romagna

Responsabile Scientifico:

Maria Grazia Accorsi – Studio Accorsi

Comitato Tecnico di progetto:

Cinzia Astolfi – Nuovo Cescot Emilia Romagna

Marco Pasi – CAT Confesercenti

Paolo Rocca – Servizio Lavoro Provincia di Bologna

Antonio Barresi – Progetti di Impresa Provincia di Bologna

Rosaria Di Mauro – NidiL CGIL Bologna

Testi:

Maria Grazia Accorsi

Stefania Piccinelli

Grafica ed impaginazione testi:

Elena Lolli

INDICE e INTRODUZIONE

PRIMA PARTE L'IMPIANTO METODOLOGICO DEL SISTEMA DI FORMAZIONE PERMANENTE PER GLI ATIPICI

- | | | |
|----|--|--------|
| 1. | ATIPICI E FORMAZIONE: LE OPZIONI PEDAGOGICHE DELLA METODOLOGIA | pag 8 |
| 2. | LA STRUTTURA DELL'OFFERTA FORMATIVA | pag 12 |
| 3. | IL REPERTORIO DELLE RISORSE FORMATIVE | pag 14 |

PARTE SECONDA - I DATI DELLA PRIMA ESPERIENZA

- | | | |
|--------|--|--------|
| 1. | LO SPAZIO FORMATIVO PERMANENTE: LA SPERIMENTAZIONE | |
| 1.1.1. | accoglienza e progettazione dei percorsi formativi | pag 24 |
| 1.1.2. | la formazione | pag 25 |
| 1.1.3. | i vouchers | pag 29 |
| 2. | IL PROFILO DELL'UTENZA | pag 30 |

CONCLUSIONI

Allegati

- allegato 1 programma individuale di sviluppo professionale
- allegato 2 modello di richiesta voucher di servizio

Il progetto interpreta le strategie volte a definire un nuovo welfare aggiornato alle trasformazioni sociali in corso e ai nuovi assetti del mercato del lavoro.

In particolare, si rivolge a categorie di lavoratori a rischio di precarietà, offrendo un sostegno alla loro qualificazione professionale attraverso modalità formative che minimizzano l'impegno, praticano la massima flessibilità e la massima personalizzazione, sono in grado di mirare fortemente agli obiettivi specifici e alle peculiari esigenze. Associando alla formazione mirata e immediata l'erogazione di voucher, per servizi prioritariamente di tipo consulenziale, direttamente legati al percorso di carriera, il progetto fornisce un ulteriore supporto ad una crescita professionale individualizzata e spendibile anche nel breve termine.

Il sistema che viene predisposto per gestire il servizio per i lavoratori atipici potrà essere utilizzato per la generalità dell'offerta rivolta a diversi utenti e a diverse tipologie (formazione continua, apprendistato, ecc.), che si possono avvantaggiare di un incremento di efficienza, flessibilità e adattamento all'utente, generando un miglioramento e una qualificazione generale dell'offerta.

Lo sforzo per l'Agenzia formativa è organizzare il sistema dell'offerta per erogare un servizio siffatto, quanto mai lontano dal modello standard simile all'offerta scolastica (prevalentemente centrato sull'aula, su percorsi uguali per tutti, su calendari predefiniti, ecc.) senza aumentare i costi.

La sostenibilità economica deve divenire, accanto alla qualità (personalizzazione, tempestività nell'offerta, ecc.), la sfida del prossimo futuro. Vanno affinati e diffusamente utilizzati gli strumenti per l'abbattimento dei costi a parità di qualità, che dipendono dalla capacità da parte dell'ente di:

***Mettere in opera la massima standardizzazione:** la personalizzazione è resa possibile grazie alla standardizzazione delle funzioni ricorrenti per liberare energie e risorse per le funzioni pregiate. La standardizzazione riguarda, soprattutto, i modelli di percorso, attraverso la modularizzazione spinta, la componibilità di micromoduli secondo geometrie differenti per adattarne la fruizione secondo tempi e forme su misura (aula/gruppo o autoformazione o e-learning); ma riguarda anche le metodologie di progettazione; così come i materiali a corredo di ciascun modulo (dispense, esercitazioni, materiali di approfondimento, bibliografie e sitografie, elenco esperti, repertorio luoghi, occasioni, eventi, ecc.) e i formati degli strumenti di uso ricorrente da utilizzare nelle diverse geometrie di composizione; nonché i procedimenti di accoglienza e accompagnamento*

***Ridurre o azzerare i costi variabili:** in particolare per la promozione dei percorsi, il reclutamento degli allievi, la preparazione dell'intervento. Il contenimento dei costi in queste fasi può essere ottenuto tramite accordi con enti e istituzioni che inviano gli utenti; attraverso la costruzione di un rapporto ravvicinato e la stabilizzazione di un'interfaccia 'quasi consulenziale' con i committenti; grazie ad una programmazione a più ampia prospettiva temporale e tramite accordi con altri soggetti erogatori per i campi di specializzazione.*

Irrobustire le competenze dei ruoli chiave, orientati al cliente, orientati al formando, orientati al processo

La sostenibilità economica dell'offerta del servizio qui presentato, che, lo ricordiamo, includeva anche l'erogazione di voucher, dipende anche da altri fattori esterni all'agenzia formativa e alla sua organizzazione. La Regione Emilia Romagna ha accelerato il processo di sviluppo del welfare, già con la legge regionale n. 12/2003 e poi con la legge regionale n. 17/2005, introducendo, con l'utilizzo soprattutto del fondo strutturale comunitario FSE, dispositivi e strumenti quali incentivi, assegni formativi e supporti per la carriera esterna e la stabilizzazione del lavoro di categorie di lavoratori che rischiano fortemente la precarietà se non sostenute fortemente nella loro qualificazione professionale.

In una stagione di riduzione dei trasferimenti dallo Stato agli Enti locali e con la riduzione dei Fondi Strutturali Comunitari nella programmazione 2007-2013, è difficile prevedere quali e quanti potranno essere le concrete prospettive di formule, quali quelle adottate nel presente progetto, di welfare mix, che integrano cioè politiche 'passive' mirate e selettive con politiche 'attive' anch'esse mirate e personalizzate.

La predisposizione di un servizio con le caratteristiche sopra rappresentate richiede una conoscenza profonda dei destinatari, dei fabbisogni e delle condizioni di soddisfazione, conoscenza che Nuovo Cescot E.R. può vantare grazie alle diverse esperienze pregresse realizzate per la formazione dei lavoratori atipici. Nello specifico, sia nelle diverse edizioni del progetto "Le competenze tipiche del lavoro atipico"¹ sia nel progetto integrato "Azioni a sostegno dei percorsi di professionalità dei lavoratori atipici e sviluppo di servizi telematici"², l'approccio adottato da Nuovo Cescot è stato quello di affrontare le problematiche dei lavoratori atipici 'ribaltando' il più frequente approccio che sottolinea solo i vincoli incontrati ed evidenziando, invece, tutti i fattori che possono favorirne lo svi-

¹LE COMPETENZE TIPICHE DEL LAVORO ATIPICO" FSE Ob. 3 Asse D1 P.A. n. 2003-228/Bo - FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006

²"Azioni a sostegno dei percorsi di professionalità dei lavoratori atipici e sviluppo di servizi telematici" gestito da un'Associazione Temporanea di Imprese composta da SFERA S.c.a.r.l. (mandatario), SINFORM S.r.l., (mandante), ASTER (mandante) e approvato dalla Regione Emilia Romagna con Delibera della Giunta Regionale n. 1417/00 del 31 luglio 2000

luppo. Si è cercato di far emergere la specificità dei lavoratori atipici in termini di competenze di successo, garantendo loro l'opportunità di continuare a stare sul mercato grazie all'accumulazione individuale dei saperi. Inoltre, sarà un riferimento essenziale l'esperienza del progetto realizzato a Rimini centrato su una 'Palestra formativa' in impresa simulata³, per la gestione dell'offerta just in time rivolta a gruppi disomogenei e portatori di progetti di apprendimento differenti gestita, in accordo con soggetti diversi del mercato del lavoro locale (Cpl, imprese, studi professionali), attraverso un tutorato robusto e competente e la flessibilità del modello di utilizzo delle risorse di apprendimento.

Nell'ambito del presente progetto sono stati resi possibili la creazione e il funzionamento in via sperimentale di uno "Spazio Formativo Permanente" per i lavoratori atipici, alimentato da un repertorio di risorse formative, attraverso il quale è stato possibile predisporre ed erogare, in modo personalizzato, percorsi mirati di formazione individuale e/o diretto a piccoli gruppi, su specifiche competenze, attivabili just in time e sulla base di precisi e personali progetti di sviluppo di carriera.

PRIMA FASE

La prima fase del progetto è stata dedicata alla costruzione del modello e degli strumenti ad esso correlati:

- 1 Sono state identificate le aree tematiche d'interesse e oggetto della formazione: "area amministrativa", "area comunicazione e marketing" e area "tecnologie informatiche".
- 2 Con il supporto di esperti tematici formati ad hoc sulla metodologia del progetto, sono stati definiti in dettaglio 7 percorsi formativi standardizzati, della durata media di 20 ore, che vanno a comporre il catalogo dell'offerta.
- 3 È stato costruito il 'repertorio delle risorse formative' per area tematica.
- 4 Sè stato definito lo strumento principe per l'identificazione e il monitoraggio dei fabbisogni formativi individuali: il "Programma individuale di sviluppo professionale".

SECONDA FASE

La seconda fase è stata dedicata alla sperimentazione del servizio costruito:

- 1 Attivazione del servizio individuale di tipo consulenziale/orientativo di accoglienza, progettazione formativa e valutazione/valorizzazione.
- 2 Apertura sperimentale di uno spazio formativo permanente per 5 mesi.

TERZA FASE

La terza fase del progetto, realizzata in parallelo rispetto alla seconda e ad essa strettamente correlata, si è incentrata sulla sperimentazione di un servizio di consulenza aggiuntiva personalizzata attraverso l'erogazione di voucher per servizi a sostegno diretto della crescita professionale e in coerenza con il "Programma individuale di sviluppo professionale" definito da ogni utente in sede di progettazione. In specifico, le attività della fase hanno riguardato:

- 1 L'analisi del contesto e delle esperienze similari e la definizione delle modalità di gestione del servizio voucher
- 2 L'erogazione di un contributo per consulenze professionali aggiuntive sottoforma di voucher a 11 dei lavoratori atipici partecipanti al progetto che ne hanno fatto richiesta specifica.

³ Il servizio sperimentato attraverso il Progetto 'Uno spazio formativo permanente' (rif. FSE ob3 mis.E1 2004-0551/RER), si è concretizzato con la creazione e l'avvio di uno spazio formativo costantemente attivo nel quale gli/le utenti fruiscono di percorsi personalizzati attraverso l'inserimento anche individuale, possibile in ogni momento, in un'impresa simulata in attività.



PARTE 1
**L'IMPIANTO METODOLOGICO
DEL SISTEMA DI FORMAZIONE
PERMANENTE PER GLI ATIPICI**

ATIPICI E FORMAZIONE: LE OPZIONI PEDAGOGICHE DELLA METODOLOGIA

Il sistema di formazione permanente a cui si è inteso dare vita con questo progetto è specificatamente rivolto ai lavoratori atipici (in particolare, i cosiddetti 'nuovi atipici': persone con contratti di collaborazione a progetto, collaborazione occasionale, partecipazione in associazione e possessori di partita IVA mono-committente) che intendano rafforzare il proprio grado di autonomia professionale e di gestione consapevole della propria attività lavorativa. Ricordiamo che, trattandosi di una categoria di lavoratori che non può fruire dell'offerta formativa di formazione continua erogata con l'utilizzo dei Fondi interprofessionali, ha più limitate possibilità di accesso all'offerta formativa finanziata.

I servizi formativi offerti attraverso questa proposta sono volti a sostenere percorsi di crescita professionale, utilizzando una metodologia mirata, negli obiettivi e nella strategia di erogazione, ai fabbisogni di questa categoria di lavoratori, alle loro prospettive di sviluppo, alle particolari esigenze e disponibilità di fruizione.

L'analisi delle specificità di questo target ha posto in evidenza le problematiche che gli atipici devono affrontare sul mercato del lavoro e, di conseguenza, le caratteristiche che una strategia di fronteggiamento di queste difficoltà deve assumere.

A. I PROBLEMI ASSUNTI A RIFERIMENTO DELLA PROPOSTA

1. Rischio di precarizzazione della forza lavoro

Dall'indagine sulla condizione occupazionale dei lavoratori atipici condotta da Nidil Cgil (Novembre 2005) emerge che, in Emilia-Romagna più che nel resto d'Italia, cresce l'incidenza dei parasubordinati sugli occupati. La ricerca è stata condotta rielaborando i dati Inps del 'fondo di gestione separata' relativi al 2004. Se la media nazionale è del 9,14%, in Emilia-Romagna la percentuale è del 13,84%: i lavoratori subordinati sono 256.410 e l'Emilia-Romagna si pone al secondo posto per numero di atipici dopo la Lombardia (517.459) e prima di Lazio (212.477) e Veneto (209.725).

Si tratta di persone che hanno un compenso medio di 10.880 euro lordi all'anno e quasi il 70% di loro ha tra i 30 e i 59 anni. Le donne sono il 48,2% degli iscritti al fondo nel 2004.

Queste forme di lavoro costituiscono una risposta significativa ai bisogni delle imprese che utilizzano nuove figure in modo quantitativamente e qualitativamente nuovo. Dal punto di vista dei lavoratori è chiaro che a nuove opportunità, che spesso richiedono maggiore disponibilità al rischio di frequenti mutamenti della propria condizione lavorativa, deve corrispondere un sistema di tutele e servizi oggi ancora insufficiente.

2. Necessità di Qualificazione del lavoratore atipico

In questi ultimi anni molte ricerche⁴ si sono concentrate sullo studio del lavoro atipico per riuscire a comprendere il fenomeno, definendolo in vari modi, tutti orientati a spiegare che qualcosa di nuovo si sta muovendo nel mercato del lavoro, nella composizione della forza lavoro, nella sua tutela e nella sua rappresentazione e rappresentanza. Tutte le ricerche concordano nel definire i lavoratori atipici come i protagonisti di una profonda trasformazione nel modo di concepire il lavoro. Le nuove professioni si sono sviluppate soprattutto in quei settori del mercato dove, negli ultimi anni, l'evoluzione, anche tecnologica, ha prodotto una domanda di lavoro che prevede precise competenze e alti gradi di specializzazione.

Tra i valori che spiccano tra i lavoratori interpellati ci sono la formazione, intesa come la necessità e la voglia di imparare continuamente cose nuove (76,4%) non ritenendo sufficienti le conoscenze acquisite, e la necessità di 'mettersi in rete' (72,1%), di scambiare, cioè, continuamente con altri idee, competenze e opportunità.

⁴ Giovani, lavoro, sindacato - Indagine Ires per Nidil - Gennaio 2006

- "Nuovo contratto. Stessi problemi!" - Indagine Ires per Nidil - Settembre 2005
- La precarietà dei rapporti di lavoro. Rapporto Italia - Sondaggio Eurispes - 2005
- Donne e lavoro atipico: dialogo aperto in un'impresa che cambia - Formimpresa - Giugno 2005)
- "Professionisti, ma a quali condizioni? - Indagine IRES per Nidil - Ottobre 2004
- Il popolo dei collaboratori prima e dopo la Legge 30/03 in Italia e in Emilia-Romagna: evoluzioni normative, diritti di rappresentanza, formazione, incertezze del futuro - Ecap Emilia Romagna ed Enfap Emilia Romagna - 2004
- "Cosa ne è stato dei lavoratori parasubordinati? Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto - Rapporto IRES per Nidil - Aprile 2003
- "I collaboratori in Italia: quanti sono chi sono cosa fanno" - Rapporto IRES per Nidil-Cgil - Aprile 2003
- "Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001" - Rapporto per Nidil/Cgil - Gennaio 2002 - a cura di Giovanna Altieri e Cristina Oteri
- "Il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative: quali politiche" - Efeso - ottobre 2002
- "Lavoro atipico e tutela sindacale" - Indagine nazionale della ALAI - Novembre 2001 - A cura di Michele Del Campo e Matteo Perchiazzi
- "Identità e interessi dei nuovi lavoratori individuali" - Giugno 2001 - a cura del CENSIS
- "Riconoscere il lavoro: una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella Provincia di Modena" - Commissione Pari Opportunità della Provincia di Modena
- 2001 - a cura di Tindara Addabbo e Vando Borghi

3. Fragilità dell'identità professionale dei lavoratori atipici

Talvolta si tratta di una scelta consapevole, basata sul desiderio di lavorare in autonomia e per più committenti. Spesso, tuttavia, dietro tali forme di collaborazione si nasconde semplicemente la possibilità delle aziende di ridurre il costo del lavoro (un "collaboratore" infatti costa meno di un lavoratore dipendente, anche se la distanza si va accorciando) e, più generalmente, il fenomeno strutturale della stessa incertezza che caratterizza il mercato dei servizi.

La percezione del sé che viene a delinearsi è quella di un lavoratore che ha bisogno di sicurezze, ma con una voglia anche di rischiare e di realizzarsi attraverso la condizione che vive. Un lavoratore che si sente sempre più centrale nel processo produttivo, cambiando la percezione di marginalità che, fino ad oggi, gli è stata assegnata e che caratterizza l'opinione pubblica. Questa prospettiva configura la necessità, da parte del lavoratore atipico, di azioni in grado di rafforzare le esigenze di competenze e di servizi di rete atti a soddisfare la loro identificazione professionale come 'imprenditori di se stessi' e a favorire un posizionamento più stabile sul mercato del lavoro.

4. Vulnerabilità economica

Il lavoro atipico o "lavoro non standard" si definisce in contrapposizione al prototipo normativo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e rappresenta quelle attività che non implicano una contrattualistica definita, continuativa e di tutela per il lavoratore. Questa condizione fa emergere nei soggetti atipici elementi di vulnerabilità, che inducono a ritenere che l'articolazione di servizi e gli strumenti che regolano il settore siano ancora fortemente inadeguati e deboli.

Vulnerabilità Economica: fattore di criticità che deriva dalle caratteristiche del rapporto di lavoro in termini di instabilità e discontinuità retributiva e nei pagamenti, limitata estensione temporale dei contratti, mancanza di una contrattualistica e di dispositivi non solo contrattuali che tutelino/supportino il lavoratore atipico, eccessiva mobilità territoriale e multidimensionalità dei ruoli svolti.

Vulnerabilità Finanziaria: contrassegna la difficoltà del lavoratore atipico, soggetto a discontinuità economica, di rispondere, in modo adeguato, alla pressione fiscale e contributiva cui è soggetto, di affrontare squilibri di cassa, denotando una contingente difficoltà di gestione finanziaria che, spesso, impedisce di accedere a servizi di credito e/o microcredito e, molte volte, all'impossibilità di contrarre un mutuo.

Vulnerabilità Sociale: riguarda lo scarso riconoscimento professionale e la preclusione a percorsi di carriera, non solo all'interno della struttura in cui si trovano ad operare, ma in generale nel mercato del lavoro e la difficoltà di conciliare tempi di vita privata e di lavoro.

B. LA STRATEGIA PER AFFRONTARE I PROBLEMI EVIDENZIATI

In riferimento ai problemi sopra indicati, è stato predisposto uno SPAZIO FORMATIVO PERMANENTE dove, in ogni momento, lavoratori con contratto di lavoro atipico, singolarmente o in gruppo, possano inserirsi nel flusso delle attività secondo il proprio individuale programma.

Nello Spazio Formativo Permanente essi/e possono trovare risposta alle due radicali tipologie di esigenze che caratterizzano i 'nuovi atipici': necessità di sviluppo delle competenze professionali e, nello stesso tempo, esigenza di collocarsi all'interno di una comunità dove il lavoratore può uscire dall'isolamento che costituisce uno dei fattori della sua debolezza nel mercato del lavoro, rafforzare l'identità sociale, conoscere i servizi fruibili e incentivarne la qualificazione.

Si tratta, quindi, di supportare la specificità dei lavoratori atipici in termini di sviluppo di 'competenze di successo' contestualizzate alle loro esigenze e ai loro programmi di carriera e di vita, garantendo alle diverse figure di lavoratori l'opportunità di continuare a stare sul mercato, sostenendo l'accumulazione' individuale dei saperi tra i vari lavori che si troveranno a svolgere, nell'ambito di un profilo professionale unitario e riconoscibile, puntando soprattutto ad impedire squilibri, indebolimenti, cadute delle capacità di mercato.

L'opzione adottata si basa su:

- Un'offerta modulare di accompagnamento per i progetti di sviluppo professionale del lavoratore atipico

L'architettura dell'offerta prevede percorsi-tipo che corrispondono alle principali prospettive di sviluppo che il lavoratore atipico progetta per il proprio futuro professionale: 'Rafforzare la propria posizione come libero professionista' e/o 'Rafforzare la propria posizione nell'azienda e nel settore professionale nel quale opera'. L'offerta è articolata in Moduli 'autoportanti' che affrontano le criticità tipiche del lavoratore atipico nelle diverse aree tematiche:

- Nella gestione amministrativo-finanziaria (es. aprire una posizione IVA; gestire l'amministrazione e controllo di gestione per commessa e per cliente; gestire i rapporti con le banche, l'accesso a finanziamenti e al credito agevolato; predisporre un'offerta, un contratto, emettere una nota e una fattura; ecc.),

- Commerciale (es. analizzare il mercato e ricercare nuovi clienti; come ottenere la soddisfazione del cliente e fidelizzarlo; costruire un'immagine coordinata; scegliere e utilizzare gli strumenti di promozione e comunicazione, ecc.),

- Uso delle tecnologie informatiche (es. per comunicare, navigare in internet per trovare le informazioni utili e realizzare ricerche, realizzare presentazioni, valutare la realizzazione di un sito e coordinarne la progettazione; ecc.).

A partire dal Catalogo i partecipanti possono comporre il proprio percorso in maniera individualizzata e modulare. Dopo un momento di accesso nel quale il partecipante è aiutato a mettere meglio in luce il proprio fabbisogno, ad individuare la struttura e i contenuti del percorso e a scegliere il modo di fruizione (quali moduli, quale sequenza dei moduli, ecc.), l'ingresso nel percorso è just in time e sostenuto da un sistema tutoriale strutturato.

UNO SPAZIO FORMATIVO PERMANENTE E UN SERVIZIO 'JUST IN TIME'

Il lavoratore che accederà all'offerta troverà uno "spazio formativo sempre attivo" nel quale potrà inserirsi in ogni momento secondo il proprio progetto.

La struttura formativa non preesiste all'ingresso del soggetto nel servizio ma, per ciascuna Unità di apprendimento, sono disponibili 'Repertori di risorse formative', che vengono organizzate in modo personalizzato sulle esigenze della persona.

Le 'Risorse formative' sono differenziate per tipologia e raccolte in pacchetti omogenei:

Le tipologie di Risorse comprendono strumenti, sw, posizioni di lavoro attrezzate, modulistica in uso nei processi di lavoro, materiali FAD, sitografie e bibliografie, dispense per l'autoformazione assistita, esperti qualificati dei diversi contenuti, laboratori attrezzati, aziende madrine, coach e mentor validati, ecc.,

Le Risorse di diverso tipo sono inventariate in pacchetti (brick shelf) riferiti a tematiche formative e sono utilizzabili come 'ingredienti' combinabili secondo le esigenze per comporre percorsi di apprendimento differenti e personali.

Il partecipante troverà altri 'clienti' del servizio nello stesso segmento di percorso, si inserirà in piccoli gruppi e/o seguirà esperienze individuali. La varietà delle tipologie e provenienze dei fruitori non ostacola ma favorisce lo scambio e la ricchezza degli apprendimenti.

UN PERCORSO PERSONALIZZATO E FLESSIBILE

Tutta l'architettura progettuale è pensata per offrire percorsi personalizzati e individualizzati; ogni partecipante sarà aiutato a scegliere, in base alle sue competenze e capacità, tra percorsi diversi, uniti dal "file rouge" del "progetto di sviluppo professionale", che conducono tutti al medesimo risultato di apprendimento degli obiettivi del modulo.

A sostegno della massima personalizzazione del percorso sono previsti momenti di accoglienza (nei quali viene erogata l'informazione sulle opportunità formative, la struttura del percorso, le opportunità per la certificazione delle competenze, ecc.), di analisi e condivisione di un patto, un costante tutorato, valutazione e rilevazione customer satisfaction intermedia, valutazione e autovalutazione al termine.

In particolare la personalizzazione dell'offerta formativa viene garantita attraverso l'elaborazione individuale, guidata e monitorata da un esperto in orientamento e bilancio delle competenze, di un Programma individuale di sviluppo professionale. Al fine di favorire, sostenere ed accompagnare lo sviluppo dell'autonomia professionale ed il percorso di carriera, si prevede di promuovere per ogni partecipante l'elaborazione di un Programma individuale di sviluppo professionale in maniera da poter definire e formalizzare in maniera congiunta con l'esperto di orientamento, ed in base alle esigenze individuali di ogni partecipante.

A sostegno della massima flessibilizzazione del percorso, oltre ad un'offerta modulare e alla possibilità di entrare costantemente 'a treno in corsa'), ciascun modulo viene sub articolato in segmenti per tenere conto di eventuali 'crediti' e di vincoli e punti di forza specifici del partecipante e massimizzare l'efficienza dell'offerta (Cfr. l'esempio che segue). Inoltre, la flessibilità si sostiene su due ulteriori pilastri: la disponibilità di una pluralità di risorse (materiali di approfondimento, esercitazioni, ecc.) utilizzabili in differenti situazioni didattiche e su differenti mezzi (autoapprendimento, in piccolo gruppo in presenza, in piccolo gruppo o singolarmente a distanza, materiali di supporto alla docenza) e un tutorato competente non solo sulle metodologie di sostegno all'apprendimento ma anche sui contenuti e i procedimenti lavorativi oggetto del modulo in grado di gestire le Risorse e modellare il percorso secondo le specificità.

ESEMPIO DI SUB ARTICOLAZIONE DEI MODULI IN SEGMENTI FORMATIVI

SEGMENTO FORMATIVO	CONTENUTI	MONTE ORE
1	I criteri di scelta-costi/benefici	3
2	Aspetti previdenziali	2
3	Deduzioni e Detrazioni	3
4	Simulazione assistita (sui dati della propria attività lavorativa)	5
5	Valutazione sulla base dei singoli casi	3
TOTALE MONTE ORE		16

Il modulo sopra esemplificato, il cui obiettivo è per tutti i partecipanti la capacità di valutare se aprire la partita IVA sulla base della considerazione dettagliata di diversi aspetti della propria situazione professionale e della ponderazione motivata di costi e benefici, è articolato in una sequenza di 5 segmenti, distinti per obiettivi specifici di apprendimento e contenuti. Si distinguono in particolare segmenti centrati sull'acquisizione di contenuti tecnici (n° 1, n° 2 e n° 3) e segmenti nei quali i contenuti vengono applicati al caso personale e alla creazione degli strumenti di controllo (n° 4) e alla valutazione del proprio caso, meglio se in contesto di confronto di gruppo (n° 5).

Una siffatta articolazione rende possibili diverse opzioni di utilizzo:

Opzione A) Percorso standard

Opzione B) Ingresso nel segmento 2 o nel segmento 3 (in base alle conoscenze pregresse) fino alla fine del percorso

Opzione C) Fruizione dei soli segmenti 1 e 5 con supporto per la fruizione in autoformazione dei contenuti dei segmenti 'tecnici' intermedi.

La certificazione delle competenze secondo standard

Sempre più, per muoversi nel mercato del lavoro e per accedere ai percorsi formativi, è necessario poter dimostrare le proprie competenze con chiarezza e disporre di attestazioni basate su standard di riferimento che possano essere riconosciuti subito, in modo certo, dovunque.

Per questo si è deciso di utilizzare per la progettazione dei percorsi formativi fruibili nello spazio formativo il riferimento ai seguenti standard:

- European Computer Driving Licence (ECDL), per quanto riguarda l'informatica
- Portfolio Europeo delle lingue per i corsi di lingue straniere
- Le Unità di competenze del Sistema Regionale delle Qualifiche, per i percorsi professionalizzanti.

Segnaliamo in particolare il valore aggiunto che questa offerta formativa intende proporre mettendo in evidenza il collegamento, ove possibile, delle competenze in esito ai percorsi alle Unità di competenze individuate dal Sistema delle Qualifiche regionale. Si tratta in ogni caso di una copertura parziale. La connessione dovrà trovare in fase di progettazione di dettaglio una maggiore specificazione nella indicazione di quali conoscenze e capacità, comprese nelle Unità di competenze individuate come riferimento, sono effettivamente oggetto di apprendimento: tali 'saperi' saranno documentati nel Dossier del percorso e valutati alla conclusione dell'esperienza. Verrà rilasciato un attestato di frequenza, 'trasparente' sui saperi effettivamente conseguiti, con particolare riguardo a quelli riconducibili alle qualifiche regionali.

Con l'attestazione delle competenze conseguite in riferimento agli standard del RSQ, si intende rafforzare la spendibilità successiva sul mercato del lavoro e irrobustire l'identità professionale in termini di riconoscimento 'formale' della valenza delle competenze possedute, oltre che fornire un'opportunità aggiuntiva che consiste nella possibilità di godere di crediti nel caso la persona intenda affrontare un percorso formativo per la 'Qualifica' verso la quale ha già maturato competenze attraverso il percorso per atipici.

In specifico, gli esiti di apprendimento del percorso atipici nell'ambito del progetto, potranno essere attestati in riferimento alle competenze delle qualifiche regionali dell'area professionale amministrativa, marketing e vendita e, a seconda delle ulteriori specificità dei progetti formativi, le competenze obiettivo potrebbero essere riferite anche a componenti di competenza di altre figure.

A titolo esemplificativo, riproponiamo il caso del modulo 'LA GESTIONE DELLA PARTITA IVA' indicando le UC del SRQ che, anche parzialmente, potrebbero essere sviluppate nel percorso.

SEGMENTO FORMATIVO	CONTENUTI	MONTE ORE	UC SRQ	FIGURE SRQ
1	I criteri di scelta - costi/benefici	3	Uc - trattamento documenti	operatore amministrativo
2	esperti previdenziali	2	amministrativo contabili	segretariale
3	Il bilancio delle competenze economico finanziario	3	Uc - Controllo andamento	tecnico
4	Parlare in pubblico strumenti bancari	5	Uc - Articolazione e gestione	amministrazione, finanza e controllo di gestione
5	Strumenti di (auto)promozione informazione e testi scritti	3	Uc - Sistematizzazione	
	totale monte ore	16	Uc gestione flussi informativi e comunicativi	

I servizi collegati alla formazione

Il progetto, partendo dalla valutazione che l'atipicità genera vulnerabilità, si propone di predisporre delle azioni di aiuto e supporto al lavoratore atipico in grado di guidarlo da una condizione di precarietà a una scelta professionale consapevole. Oltre alla formazione, il progetto ha sperimentato un sistema di erogazione di voucher per servizi e consulenza a supporto dei percorsi di carriera dei lavoratori con contratto atipico.

Lo strumento dei 'voucher di servizio' in genere è finalizzato soprattutto a favorire il migliore sviluppo possibile delle attività professionali e la loro conciliazione con le altre attività sociali.

Nel caso qui considerato si è scelto di focalizzare l'intervento sul sostegno alla realizzazione di "progetti innovativi di sviluppo e crescita professionale e personale" nell'ambito del lavoro autonomo, indirizzando i contributi finanziari verso un supporto diretto alla crescita professionale piuttosto che nella direzione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Il voucher, in questo caso, finanzia infatti l'utilizzazione di servizi nell'ambito di un organico progetto individuale: elemento fondamentale è la coerenza del servizio richiesto con il progetto di sviluppo definito in entrata con ogni singolo utente e con la formazione fruita nello spazio formativo permanente e la capacità di concorrere al raggiungimento degli obiettivi professionali a breve e medio termine definiti nel Programma individuale di sviluppo professionale.

2. LA STRUTTURA DELL'OFFERTA FORMATIVA

Il progetto propone la creazione e l'utilizzo di uno "Spazio Formativo Permanente" per i lavoratori atipici, alimentato da un repertorio di risorse formative attraverso il quale sia possibile predisporre, in modo personalizzato, un percorso mirato di formazione individuale e/o diretto a piccoli gruppi, su specifiche competenze, attivabile just in time e sulla base di un preciso e personale progetto di sviluppo di carriera.

Vediamo in dettaglio le diverse componenti della struttura che nell'insieme sono in grado di garantire gli attributi di qualità sopra esplicitati.

L' articolazione dell'offerta prevede:



ACCOGLIENZA (TENDENZIALMENTE 1 ORA PER OGNI UTENTE)

L'accoglienza consiste in:

"verifica della congruità del percorso formativo in riferimento agli obiettivi professionali espressi dalla persona ('Rafforzare la propria posizione come libero professionista' e/o 'Rafforzare la propria posizione nel settore professionale nel quale opera') e registrazione degli elementi di criticità in riferimento ad una fruizione pienamente positiva del percorso formativo;

"analisi/autovalutazione delle risorse e delle competenze possedute dalla persona in linea con gli obiettivi del percorso proposto attraverso la raccolta delle possibili evidenze (relative ad esperienze lavorative o di vita) e la costituzione di un 'Dossier individuale';

"definizione/condivisione di obiettivi specifici perseguibili attraverso il percorso formativo proposto;

"informazione sulle opportunità di certificazione delle competenze (SRQ) e del valore aggiunto in termini di spendibilità.

PROGETTAZIONE (1 ORA PER OGNI UTENTE)

I dati raccolti nella fase precedente sono utilizzati per elaborare e condividere con l'utente un progetto formativo individualizzato formalizzato nei documenti di Programma individuale di sviluppo professionale.

In questa fase sono definiti i contenuti conoscitivi e professionali, le attività formative e le modalità di verifica degli apprendimenti.

La progettazione ha come punto di riferimento i seguenti standard:

- European Computer Driving Licence (ECDL), per quanto riguarda l'informatica
- Portfolio Europeo delle lingue per i corsi di lingue straniere;
- Le Unità di competenze del Sistema Regionale delle Qualifiche, per i percorsi professionalizzanti.

FORMAZIONE

La formazione viene realizzata praticando i dispositivi combinatori per la personalizzazione della fruizione, attraverso l'utilizzo flessibile delle Risorse formative dei Moduli e le modalità didattiche diverse con le quali è possibile praticare i segmenti formativi nei quali ogni modulo si articola.

La metodologia didattica prevede infatti interventi di formazione individuale o in piccoli gruppi da realizzarsi in:

- presenza di un docente;
- apprendimento in situazione (simulata o reale);
- autoformazione con l'affiancamento di un tutor.

La durata della formazione non è prestabilita ma varia in funzione degli obiettivi formativi.

I percorsi formativi vengono attivati al raggiungimento adesioni sufficienti per formare il gruppo di lavoro (almeno tre), mentre altre esperienze procedono anche su una calendarizzazione individualizzata.

MONITORAGGIO DEGLI APPRENDIMENTI, VALUTAZIONE IN ITINERE

Trasversalmente a tutto il periodo di permanenza nello spazio formativo, lo staff del progetto si occupa di:

- supportare l'apprendimento all'interno di un contesto lavorativo/di una organizzazione;
- verificare in itinere l'efficacia del progetto formativo negoziato ed apportare eventuali integrazioni o modifiche al progetto formativo.

PROFESSIONALITÀ COINVOLTE**Esperto in Bilancio di Competenze o Client-oriented tutor**

Questa figura è centrale nel funzionamento dello Spazio formativo permanente in quanto è il garante della flessibilità e della personalizzazione dei percorsi.

Il client-oriented tutor gestisce le fasi individuali di Accoglienza, Progettazione e Valorizzazione e si occupa di seguire ciascun utente dalla definizione degli obiettivi che egli si propone di raggiungere alla valorizzazione delle competenze acquisite in termini di spendibilità verso altri sistemi di formazione, il mondo del lavoro, ecc. Questo accompagnamento si traduce anche in 'momenti' di supporto alla persona per verificare i risultati raggiunti in itinere e/o per ridefinire il proprio percorso alla luce di nuove esigenze o obiettivi.

Docenti o esperti di contenuto

Formare e informare i docenti che intervengono nei percorsi di gruppo sulla metodologia e le modalità applicative del sistema prescelto è di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi.

Sia per ciò che riguarda la preparazione del materiale didattico che affianca i momenti d'aula che per la gestione stessa della formazione d'aula, altrimenti detta "di gruppo", il metodo della palestra formativa implica un'adesione cosciente al modello proposto dell'esperto di contenuto che interviene di volta in volta.

E' proprio attraverso l'attività di queste figure che si concretizza la possibilità di personalizzazione del percorso, di adattabilità del modello a diversi target di utenti, di flessibilità organizzativa, ecc., spostando concretamente la logica da un modello centrato sull'erogazione di corsi ad un modello centrato sull'apprendimento dell'utente

VALUTAZIONE FINALE E VALORIZZAZIONE (TENDENZIALMENTE 1 ORA PER OGNI UTENTE)

In questa fase l'utente viene supportato nel processo di mobilitazione delle competenze capitalizzate durante la formazione e nell'aggiornamento di Curriculum Vitae e "Libretto formativo".

Il collegamento, ove possibile, delle competenze in esito a questi percorsi formativi con le Unità di competenze identificate dal Sistema delle Qualifiche regionale è, come già notato in altri punti, un fattore strategico che permette di presentare un'offerta formativa in linea con le esigenze territoriali individuate, accorciando il gap tra formazione e mondo del

lavoro e rafforzando una spendibilità 'reale' delle competenze acquisite a favore del posizionamento professionale dell'atipico sul mercato del lavoro.

L'informazione all'utente, dell'interazione con il SRQ e delle opportunità correlate favorisce, già all'inizio del percorso, la condivisione del patto formativo, in itinere il controllo del processo di apprendimento e la valutazione congiunta dello stato di avanzamento degli obiettivi, in fase terminale la valutazione degli apprendimenti.

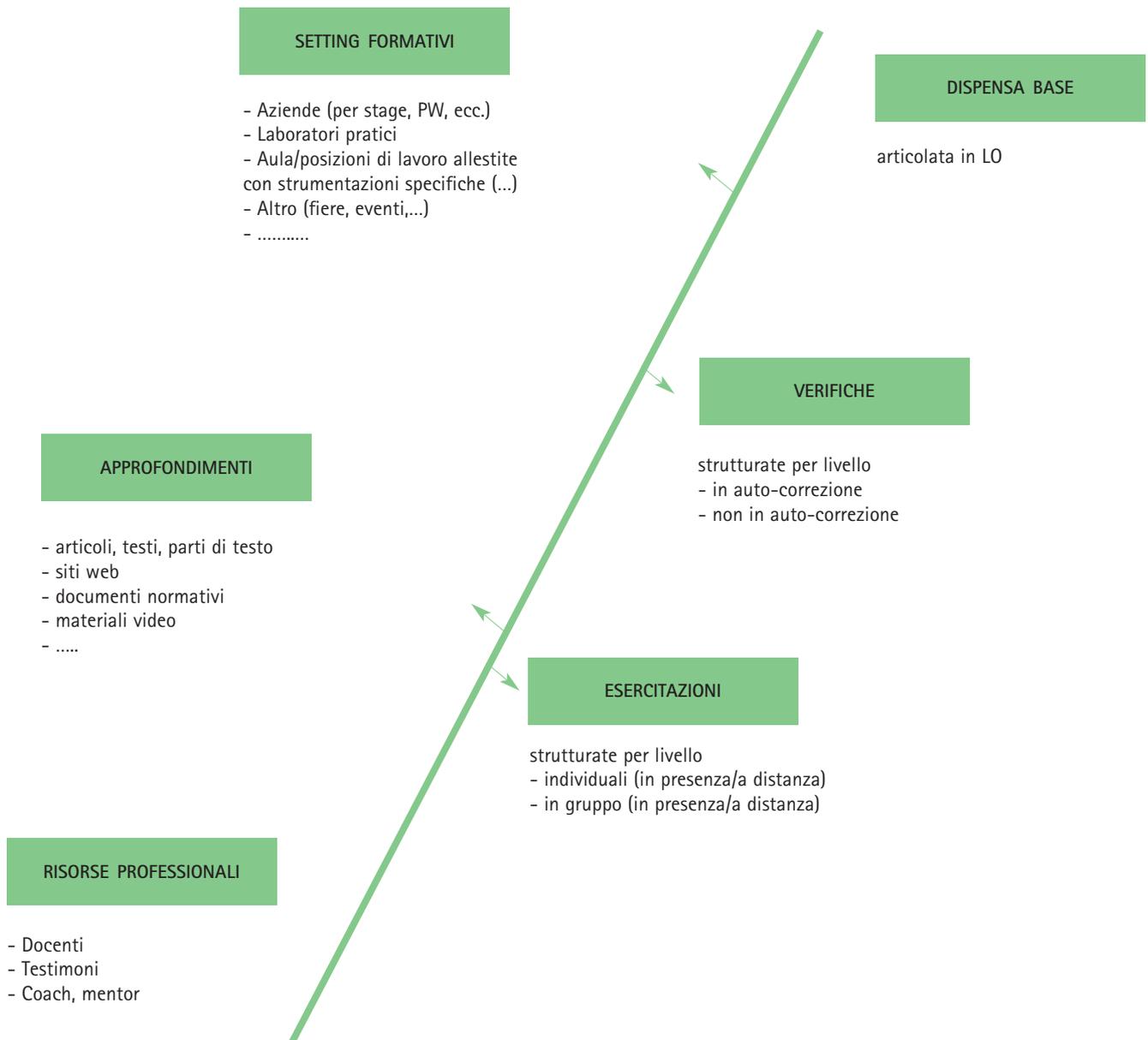
Alla conclusione del percorso viene formalizzata una valutazione, gli esiti di apprendimento vengono attestati anche con evidenza al riferimento a competenze delle qualifiche regionali e viene condivisa con l'utente l'opportunità di proseguire la formazione potendo valorizzare un credito.

3. IL REPERTORIO DELLE RISORSE FORMATIVE

La personalizzazione dei percorsi è assicurata tramite la disponibilità di un Repertorio di risorse formative associate a ciascun segmento dell'offerta, comprendenti attrezzature, strumenti software specialistici, risorse docenti esperti, laboratori, imprese per la osservazione e applicazione, materiali didattici sui diversi supporti, bibliografie e sitografie specializzate, raccolta di materiali editoriali, ecc.

Le Risorse Formative che compongono gli specifici 'pacchetti' possono essere diversamente aggregate sulla base delle caratteristiche e obiettivi degli utenti destinatari del servizio, delineando percorsi, la cui durata e i cui obiettivi e modalità di fruizione sono altamente variabili in ragione delle esigenze personali, così come emerso nelle fasi di accoglienza e condiviso nel patto iniziale.

Il tracciato del percorso formativo progettato sarà quindi composto da:



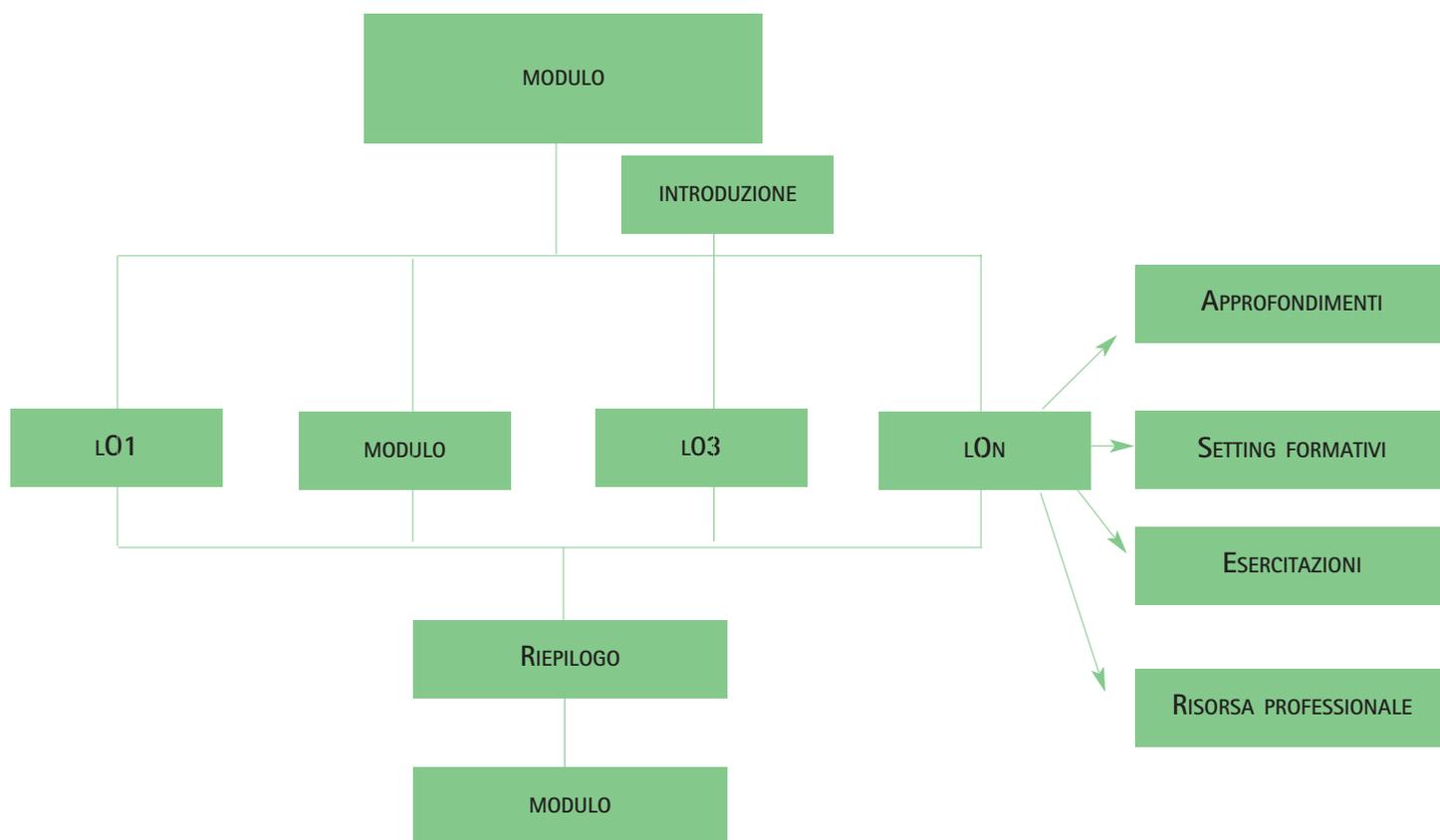
A.

DISPENSA BASE

La dispensa base rappresenta il tracciato cognitivo essenziale della tematica del Modulo.
I contenuti della dispensa sono articolati in LO (learning object - letteralmente "oggetto di apprendimento").

Le parti costitutive della dispensa sono:

- Introduzione del Modulo
- Serie di Learning object corredati da risorse di apprendimento
- Riepilogo
- Verifica finale



B.

RISORSA APPROFONDIMENTO

Gli 'Approfondimenti' contengono oggetti di diverso formato e tipologia (articoli, file video o audio, documenti normativi, ecc.). La descrizione nel frontespizio consente di valutare rapidamente l'utilizzabilità nel modulo specifico e per lo specifico utente.

ANAGRAFICA

- Supporto (cartaceo, Web, video, audio, ecc.). Se fisico (cassetta, rivista, volume, ecc.) dove si trova.
- Titolo (Autore, Rivista da cui è tratto,...)
- UC/UF di riferimento

CONTENUTO

Breve descrizione del contenuto
Link alla dispensa e ad altri materiali

NOTE DEGLI UTILIZZATORI

Destinatari/Corso per il quale è stata utilizzata, data, nome del responsabile didattico del corso (Facoltativa) Modalità di utilizzo suggerite

C.

MODELLI DI ESERCITAZIONI

IL 'Repertorio di risorse' comprende numerose esercitazioni. Le esercitazioni permettono di monitorare in itinere gli apprendimenti acquisiti senza finalità strettamente valutative, ma 'formative' e di rinforzo degli apprendimenti.

La differenza fra gli strumenti per le esercitazioni e quelli per le verifiche riguarda non la forma (che può essere comune per le due funzioni) ma lo scopo per il quale vengono proposti agli allievi.

Il fine delle esercitazioni è quello di rinforzare gli apprendimenti, anche se il docente può ricevere un riscontro delle eventuali difficoltà che l'allievo incontra (si parla in questi casi di 'valutazione formativa'), sulla base dei quali il docente può 'ritarare' la didattica e prevedere, se necessario, attività di recupero.

MODALITÀ DI ESECUZIONE DELLE ESERCITAZIONI

Le esercitazioni possono essere svolte in 4 forme:

individuali

- a. in presenza
- b. a distanza

in gruppo

- a. in presenza
- b. a distanza

Nelle prime viene sollecitata la capacità del singolo di analizzare il problema/quesito e individuare la soluzione più idonea, mentre nelle seconde (da svolgersi sia in presenza che a distanza, eventualmente con l'utilizzo di piattaforma e-learning) l'accento è posto sulla possibilità di incrementare gli apprendimenti acquisiti tramite il confronto e la collaborazione tra pari.

Le esercitazioni svolte 'a distanza' permettono all'allievo, a differenza delle esercitazioni 'in presenza' che verificano 'seduta stante' l'effettiva comprensione dell'oggetto didattico trattato, di avere più tempo per 'immagazzinare' gli apprendimenti e confrontare le risorse a disposizione per individuare la soluzione più appropriata per il problema/quesito posto.

TIPOLOGIE DI ESERCITAZIONI

Considerando la tradizionale distinzione fra esercitazioni/prove a risposta chiusa e aperta, in linea di massima sono più adatte agli scopi esercitativi le prove aperte che in genere sollecitano in maggiore misura le risorse individuali, ma non si esclude l'utilità dell'utilizzo di esercitazioni 'chiusa'.

Sono comprese nel Repertorio:

1. Esercitazioni 'aperte'

- domande a risposta aperta (da proporre in forma scritta o orale)
- stesura di un breve elaborato personale realizzazione di un Project Work (es. abbozzare linee di strategia di marketing avendo a disposizione i dati del caso aziendale, ecc.)
- realizzazione di una ricerca sul campo (es. raccogliere i prezzi di un prodotto in diversi punti vendita;
- raccogliere dati su un punto vendita tramite una griglia di osservazione applicata come 'cliente nascosto', ecc.)
- stesura di una mappa concettuale (es. rappresentazione grafica di un insieme di concetti, ecc.)
- elaborazione di una relazione scritta su esperienze svolte in laboratorio secondo traccia (da realizzare anche in forma orale)

2. Esercitazioni 'chiusa'

Vedi 'Modelli di verifica'

Le modalità di esecuzione influenzano la scelta della forma. La 'strutturazione di una discussione sul tema trattato' può avvenire solo tramite la modalità 'di gruppo' mentre la compilazione di un questionario 'vero/falso' è più frequentemente utilizzata nella modalità 'individuale' e si presta bene per la modalità a distanza. Altre tipologie possono invece essere efficacemente utilizzate in entrambe le modalità (es. esercitazione su un caso).

D.

MODELLI DI VERIFICA

Le prove di verifica vengono proposte con lo scopo di rilevare, in momenti prestabiliti, l'effettiva comprensione delle tematiche trattate e l'acquisizione di specifiche competenze previste dal progetto formativo.

Le prove finali del percorso intendono verificare formalmente, il raggiungimento degli 'learning outcomes' previsti dal percorso. L'esito di queste prove sarà la base per l'attestazione delle competenze acquisite in esito al percorso.

MODALITÀ DI VERIFICA DEGLI APPRENDIMENTI PREVISTE NEL REPERTORIO

Le prove possono essere:

- in auto correzione: la correzione è in capo all'allievo. Questa modalità permette di aumentare la sua autonomia critica nella gestione dell'eventuale errore, visto quale parte naturale del processo di apprendimento. In questo caso la prova deve essere corredata dei criteri di correzione o della risposta corretta (meglio se con l'argomentazione del criterio) che l'allievo può confrontare con quella fornita.
- in etero correzione: la correzione è in capo al docente/tutor.

TIPOLOGIE DI PROVE

Le prove a risposta chiusa sono più adatte per valutazioni nelle quali l'oggettività e la facilità/rapidità di correzione hanno rilievo anche ai fini dell'attestazione

a) Prove a Risposta chiusa

a. questionari/test di diversa struttura:

Riordinamento. Dato un elenco di alternative di risposta e un criterio di valutazione si richiede all'utente di ordinarle correttamente.

Completamento. Dato un testo da cui è stata omessa una serie di parole, l'utente deve completarlo selezionando i termini mancanti da una lista predefinita.

Scelta multipla. Data una domanda l'utente deve selezionare la risposta corretta tra quelle elencate.

Scelta multipla a più risposte. Data una domanda l'utente deve selezionare le risposte corrette tra quelle elencate.

Vero/falso. Data una serie di asserzioni l'utente deve attribuire ad ognuna di esse il valore Vero o Falso.

Abbinamento. Dati due insiemi di elementi, l'utente deve individuare le corrispondenze biunivoche.

b. risoluzione di esercizi e problemi

b) Prove a risposta aperta

Oltre alle tipologie sopra elencate, sono possibili prove aperte. Le stesse esercitazioni possono essere utilizzate come prove.



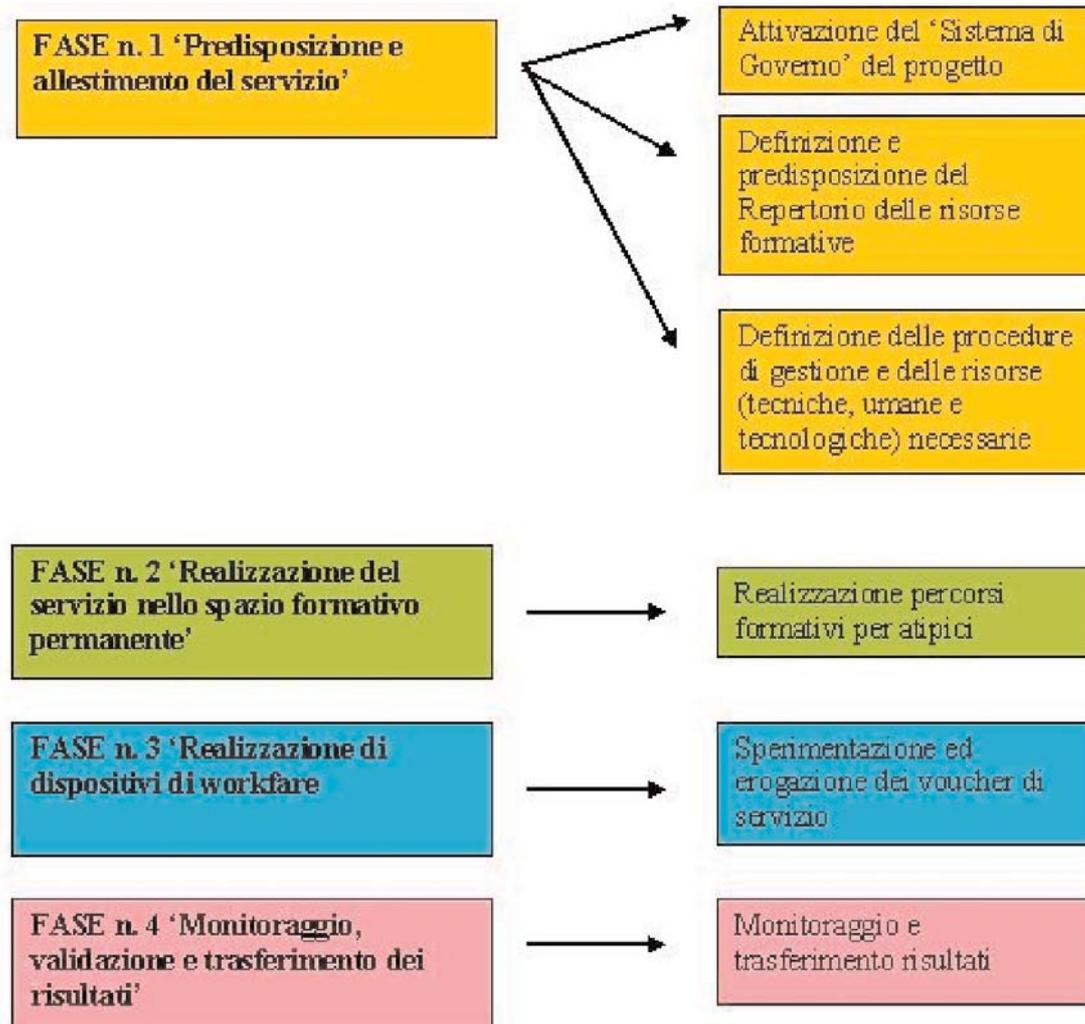


PARTE 2
I DATI DELLA PRIMA
ESPERIENZA

1. LO SPAZIO FORMATIVO PERMANENTE: LA SPERIMENTAZIONE

Attraverso il progetto Spazio Formativo Permanente: Servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici (FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006) è stata possibile la sperimentazione del modello esposto nella PARTE PRIMA, di formazione individualizzata e just in time a favore di lavoratori atipici nella Provincia di Bologna e aree limitrofe. Il progetto è stato realizzato da Nuovo cescot Emilia Romagna a Bologna dal 17 ottobre 2006 al 31 dicembre 2007: hanno partecipato alla formazione n. 42 lavoratori atipici rispetto ai n. 30 previsti da progetto.

MANAGEMENT DEL PROGETTO



Come si evince dallo schema di cui sopra la realizzazione del progetto era suddivisa in quattro fasi concettuali/temporali.

Per ciò che riguarda la prima fase progettuale (Predisposizione e allestimento del servizio) è andata a concorrere a due obiettivi fondamentali: la costruzione del modello sperimentale esposto nella PARTE PRIMA e la costruzione della rete di soggetti pubblici e privati fondamentali sia per il governo e monitoraggio del progetto ma anche per la sua sostenibilità e riproducibilità futura.

Visto che sul modello elaborato ci si è soffermati in maniera diffusa nella PARTE PRIMA sembra ora opportuno descrivere i soggetti che hanno concorso alla realizzazione del progetto e le modalità attraverso le quali hanno interagito.

I SOGGETTI COINVOLTI:

Scelta strategica è stato il coinvolgimento, nella realizzazione sperimentale di questo modello formativo modulare, di soggetti, pubblici e privati, che sul territorio Bolognese si occupano più o meno specificatamente dell'inserimento, della tutela e della crescita professionale dei lavoratori atipici in quanto categoria a cui è necessario rivolgere attenzioni e soluzioni (anche formative) particolari e studiate ad hoc. Hanno partecipato quindi alla realizzazione del progetto i seguenti soggetti:

Provincia di Bologna

I Centri per l'Impiego sono strutture decentrate delle Province (il decreto legislativo n. 469 del 23 dicembre 1997 approva l'innovazione del quadro normativo del mercato del lavoro italiano,

dotandolo di nuovi uffici di collocamento - centri per l'impiego - dipendenti direttamente dalle Regioni e Province - in base a quanto previsto dalla legge Bassanini - e di uffici di collocamento gestiti da privati). I CIP (centri per l'impiego) si rivolgono ai residenti nei comuni della circoscrizione, in età di lavoro, alla ricerca di un lavoro o di un nuovo lavoro.

I servizi di base svolti dai Centri per l'Impiego sono i seguenti:

a) accoglienza e informazione orientativa: compie un prima valutazione della domanda e del bisogno del cliente (lavoratore/impresa), fornisce una prima informazione di carattere generale, indirizza la persona verso uno o più servizi specifici. b) orientamento e consulenza: effettua attività di natura consulenziale sia alle persone, per un loro orientamento consapevole verso i percorsi di formazione e di inserimento al lavoro, sia alle aziende: colloqui individuali di orientamento; orientamento sia formativo che finalizzato all'inserimento al lavoro; individuazione di aspettative, preferenze e fabbisogni degli utenti; individuazione e proposta di una strategia di inserimento. c) preselezione e incontro tra domanda ed offerta di lavoro. e) statistica: rileva periodicamente i dati di flusso e di stock relativi a tutti i procedimenti effettuati ed aventi rilevanza esterna e li inoltra agli uffici competenti.

Il coinvolgimento dei CPI nel progetto è fondamentale sia per la funzione di mediazione per la promozione e 'l'invio' di lavoratori atipici alle attività formative che per la sostenibilità e le eventuali future applicazione delle attività e modalità proposte.

Progetti d'Impresa - Sportello della Provincia di Bologna

Progetti d'impresa è un servizio per l'orientamento ed il sostegno alla creazione d'impresa dell'Assessorato Attività Produttive della Provincia di Bologna a disposizione di tutti coloro i quali abbiano un'idea di impresa nel territorio provinciale.

La consulenza offerta spazia dalle informazioni preliminari su adempimenti burocratici, uffici, servizi cui rivolgersi e su opportunità esistenti, all'accompagnamento allo sviluppo dell'idea dell'aspirante imprenditore, passando dalla verifica sulla fattibilità del progetto alla redazione del business plan. Progetti d'impresa organizza anche attività formative e di approfondimento su aspetti legati alla gestione di impresa, seminari, convegni ed interventi mirati alla diffusione della cultura imprenditoriale.

Il ruolo di Progetti d'Impresa nel progetto è di fondamentale importanza sia per la funzione di mediazione per la promozione e 'l'invio' di lavoratori atipici alle attività formative sia per la consulenza sull'auto-imprenditoria, accompagnamento allo sviluppo dell'idea imprenditoriale ed alla verifica di fattibilità, stesura del business plan, ricerca soci e messa a contatto con potenziali partners con cui condividere un'idea di impresa.

NIDIL - CGIL (Nuove Identità di Lavoro)

NidiL-Cgil (Nuove Identità di Lavoro) è una struttura sindacale, nata nel 1998, per dare voce e rappresentanza ai lavoratori atipici, a chi lavora senza tutela e senza una rete di protezione sociale. NidiL-Cgil si batte perché siano definite precise norme giuridiche per una chiara definizione di ambiti e diritti per i lavoratori che operano con modalità contrattuali diverse dalla tradizionale assunzione: norme per la regolamentazione dei contratti individuali e per l'identificazione di profili professionali e di

settore; strumenti per affrontare la precarietà del mercato; formazione; certificazione del percorso professionale; mercato del lavoro dedicato; l'accesso al credito agevolato; la detraibilità delle spese di formazione e d'acquisto dei "mezzi di produzione"; incentivi per le forme di aggregazione professionale fuori dagli albi e dagli ordini professionali; soluzioni praticabili per le assicurazioni e le pensioni integrative; chiarezza nella gestione del fondo Inps per i collaboratori coordinati e continuativi.

Il ruolo di NidiL nel progetto è importante sia per la funzione di mediazione per la promozione e 'l'invio' di lavoratori atipici alle attività formative che per la consulenza contrattuale, fiscale, previdenziale.

Associazione Confesercenti Emilia Romagna

La Confesercenti Emilia-Romagna aderisce alla Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi (Confesercenti nazionale) ed è stata costituita a Bologna nel 1973. E' un'Associazione di categoria che rappresenta, tutela gli interessi e promuove lo sviluppo in ambito regionale, delle piccole e medie imprese del commercio, del turismo e dei servizi. Come associazione di imprese, la Confesercenti svolge nei confronti dei propri aderenti non soltanto funzioni di rappresentanza sindacale, ma anche di individuazione e offerta di nuove opportunità imprenditoriali, di regolamentazione degli interessi economici, di erogazione di servizi e assistenza tecnica, commerciale e finanziaria, franchising. La Confesercenti ha pertanto l'ambizione di essere una sorta di laboratorio dove vengono perseguite nuove ipotesi di ricerca in termini di efficienza, managerialità e opportunità di sviluppo.

In questo senso il ruolo di Confesercenti nel progetto e, più in generale, in un servizio formativo come quello qui proposto a favore di lavoratori atipici, è quello sia di essere partner per le attività formative che offrire consulenza contrattuale, fiscale, credito, previdenziale e sull'auto-imprenditoria.

Regione Emilia Romagna - servizi per atipici e in particolare Atipici.net

La Regione Emilia Romagna, oltre ad essere il soggetto finanziatore del progetto attraverso il Fondo Sociale Europeo (FSE), ha partecipato attivamente seguendone da vicino l'attuazione, svolgendo la funzione di trait-d'union tra i soggetti coinvolti e mettendo a disposizione i propri strumenti e servizi per i lavoratori atipici. Di particolare rilevanza è stato il collegamento e l'interazione con il servizio regionale on line www.atipici.net. Atipici e atipiche in rete si rivolge a tutti e tutte coloro che, per necessità o per scelta, si trovano a gravitare nel variegato universo del nuovo lavoro autonomo e parasubordinato. L'obiettivo è di mettere a disposizione della "comunità degli atipici" informazioni utili alla conoscenza dei diritti che li riguardano, notizie, nuovi servizi e opportunità di crescita e qualificazione professionale, occasioni per conoscersi e fare rete. Inoltre si rivolge anche a tutti e tutte coloro che operano nei centri di servizio territoriali, nelle associazioni di categoria e nelle amministrazioni pubbliche, mettendo a disposizione spazi per la diffusione di notizie, indirizzi, documenti, progetti e iniziative sul tema del lavoro atipico in regione.

Il ruolo del servizio Atipici e Atipiche in rete è stato di fonda-

mentale importanza per la pubblicizzazione del servizio presso l'utenza.

LA RETE:

Al di là del valore aggiunto che ognuno dei soggetti coinvolti ha apportato singolarmente a questa fase pilota del servizio formativo per lavoratori atipici, il successo della sperimentazione è da imputare anche in larga misura alla capacità di questi soggetti di fare rete. In particolare la partecipazione di rappresentati del Servizio Centri per l'Impiego, di Progetti d'Impresa, di NIdiL e di Confesercenti al progetto insieme a Nuovo Cescot Emilia Romagna è stato formalizzato nella costituzione del Comitato tecnico di progetto che ha avuto il ruolo e la funzione non solo di coordinare la partecipazione dei vari soggetti coinvolti ma anche e soprattutto quella di "spazio negoziale" caratterizzato da una "conversazione" ed un "ascolto" reciproci, in grado di coordinare tutti gli aspetti implicati in termini di: scelte strategiche, dimensione organizzativa e processi di lavoro; modalità promozionali; professionalità coinvolte; ruoli e funzioni rispettivamente di Ente gestore e dei soggetti coinvolti.

Mentre, come si è visto, la FASE I del progetto era dedicata da un lato alla strutturazione della rete di soggetti per la gestione ed il monitoraggio del progetto, e dall'altro alla predisposizione degli strumenti e dell'impianto metodologico, la FASE II (Realizzazione delle attività nello spazio formativo permanente) è destinata alla apertura pilota dello Spazio formativo permanente a supporto dei percorsi di carriera di lavoratori atipici.

1.1.1. Accoglienza, progettazione e valorizzazione dei percorsi formativi

Come visto nella PARTE PRIMA, in conformità con l'impostazione metodologica adottata, l'erogazione vera e propria della formazione viene preceduta da un momento di accoglienza prima e progettazione della formazione poi. Entrambi questi momenti sono organizzati in incontri individuali accompagnati da un'esperta in orientamento e bilancio delle competenze (Cilent Oriented Tutor) formata ad hoc sulla metodologia e sull'approccio del progetto.

La formazione in parte accompagnate e seguita da un momento individuale di valorizzazione.

L'attività di consulenza personalizzata del progetto Spazio formativo permanente, ha previsto lo svolgimento quindi di tre diverse tipologie di colloquio per i lavoratori atipici, finalizzati a definire percorsi personalizzati per il sostegno di carriera.

Accoglienza

Nel periodo di sperimentazione del servizio sono stati effettuate un totale di 41 ore di accoglienza per 34 utenti. La fase di accoglienza prevedeva la raccolta delle informazioni sui partecipanti, la verifica dei requisiti, la presentazione del progetto e delle sue opportunità e la predisposizione del fascicolo, Programma individuale di sviluppo professionale. Nel caso in cui gli utenti non fossero in possesso dei requisiti, o non fossero interessati o disponibili ai servizi dello Spazio Formativo Permanente, il collo-

quio assumeva, comunque, una valenza orientativa.

In questa fase con ogni utente si sono gettate le basi per stabilire un positivo rapporto di fiducia con il consulente, condizione necessaria per poter essere un valido supporto per la creazione del proprio progetto di sviluppo professionale e personale.

Il colloquio è stato strutturato in due parti: la prima, di analisi dei requisiti e di descrizione di contesto e di dettaglio del progetto, la seconda di analisi delle esperienze del lavoratore atipico, attraverso la ricerca dei nessi e delle motivazioni che hanno portato il singolo verso le proprie scelte scolastiche, formative e professionali per ricercare coerenze, incoerenze, fasi di stallo e di sviluppo nella crescita di ognuno.

PROGETTAZIONE

Nel periodo di sperimentazione del servizio sono stati effettuate un totale di 32 ore di progettazione formativa in dettaglio per 16 utenti. La fase di progettazione, la più corposa, ha previsto l'approfondimento di quanto definito nella fase precedente in merito alla definizione degli obiettivi professionali e alla modalità per il loro conseguimento attraverso i servizi offerti dallo S.F.P.

I dati raccolti nella fase di orientamento/accoglienza vengono utilizzati per elaborare e condividere con l'utente un progetto formativo individualizzato attraverso un strumento progettato ad hoc denominato Programma individuale di sviluppo professionale (Cfr. Format allegato). In questa fase, vengono definiti i contenuti conoscitivi e professionali, le attività formative e le modalità di verifica degli apprendimenti.

Alla luce di quanto emerso nei colloqui di accoglienza, la fase di progettazione ha previsto di compiere una proiezione in avanti verso il futuro del lavoratore atipico con il supporto del consulente.

La proiezione ha previsto un'attenta analisi di realtà, delle motivazioni personali, dei vincoli soggettivi ed oggettivi e la definizione di diversi obiettivi professionali a breve, medio e lungo termine.

Questa fase ha avuto una durata variabile, in base al livello di consapevolezza e al grado di "maturità" rispetto al proprio progetto professionale.

Alla luce del progetto ipotizzato e delle possibilità previste dal progetto, il consulente ha "prescritto" al lavoratore atipico i percorsi personalizzati per favorire il sostegno alla carriera.

Lo strumento principe del progetto diventa quindi il Programma individuale di sviluppo professionale. Questo strumento è stato testato durante i primi 10 colloqui individuali di accoglienza e progettazione (considerati come gruppo pilota) e leggermente affinato in itinere, al fine di poter meglio aiutare nella definizione degli obiettivi formativi in coerenza con gli obiettivi professionali del soggetto. Il Programma individuale di sviluppo professionale è servito quindi al lavoratore atipico per rendere intelligibili i suoi obiettivi, i suoi bisogni formativi e lo stato d'avanzamento del suo percorso consentendo un semplice monitoraggio sia autonomo che con il consulente Cescot. La grande forza del Programma individuale di sviluppo professionale è stata quella di collegare direttamente tutte le fasi e gli strumenti del progetto e

di rendere evidente il nesso tra la formazione e gli obiettivi di crescita professionale sia a breve che a medio/lungo termine. All'interno del proprio documento di Programma individuale di sviluppo professionale il partecipante trovava la risposta a varie domande: a cosa mi serve la formazione? A che punto sono arrivato? Cosa ho imparato? Come sfruttarlo al meglio? Ecc.

VALORIZZAZIONE

Nel periodo di sperimentazione del servizio sono stati effettuate un totale di 17 ore per 10 utenti. L'ultima fase di colloqui prevedeva una verifica delle attività svolte nell'ambito del progetto finalizzate al sostegno alla carriera

L'ultima fase prevista come consulenza personalizzata ha riguardato la valorizzazione di quanto effettuato nell'arco di tempo che il lavoratore atipico ha preso parte allo spazio formativo permanente.

Si è trattato di un colloquio di feedback sull'esperienza relativa allo Spazio permanente in generale e di verifica sul progetto di sviluppo professionale di ognuno per analizzarne la congruenza rispetto agli obiettivi.

A volte, il progetto iniziale è passato in secondo piano in accordo con nuovi bisogni personali imprevedibili (per esempio lutti familiari), o professionali (nuove offerte di lavoro) emersi nel periodo di realizzazione del progetto.

La flessibilità che ha caratterizzato questo progetto sperimentale ha consentito di erogare la consulenza personalizzata ai lavoratori atipici da un minimo di un'ora di colloquio per ciascuno degli utenti nell'ambito della prima fase di accoglienza, ad un massimo (in un sol caso) di 8 ore complessive di consulenza, in base ai bisogni dei singoli.

Si confermano le ipotesi di validità della struttura del percorso che consente la personalizzazione e la "prescrizione" delle azioni per il percorso di carriera dei lavoratori da parte del consulente di orientamento. Il percorso di consulenza ha consentito agli

utenti di sentirsi parte di una struttura che li ha rinforzati anche in termini di identità professionale, che, spesso, è debole tra i lavoratori atipici. Lo spazio formativo permanente è diventato punto di riferimento per la creazione del futuro professionale dei partecipanti.

1.1.2. La formazione

La metodologia prevista si basa sulla disponibilità di un monte ore globale che permette la costruzione di percorsi personalizzati, erogabili progressivamente su richiesta e just in time. In questa fase sperimentale, realizzata attraverso il progetto, il monte ore globale era composto da 125 ore di formazione di gruppo con docente e 125 ore di formazione individuale in auto-formazione. Questa impostazione si è rivelata estremamente efficace nell'ambito delle attività destinate ai lavoratori atipici, in quanto consente la massima personalizzazione e flessibilizzazione nella modalità di accesso alla formazione, superando le rigidità legate ai percorsi formativi predefiniti.

A partire sia dall'esperienza maturata nella formazione di lavoratori atipici da Nuovo Cescot, che dal lavoro di studio preparatorio avvenuto nel corso della prima fase progettuale (Predisposizione e allestimento del servizio), sono stati individuati dei percorsi modulari just in time, che sono stati fruiti secondo progetti personali definiti nel Programma individuale di sviluppo professionale dagli utenti. I percorsi modulari sono suddivisi in tre macro aree formative: area amministrativa; area commerciale/marketing; area tecnologie informatiche a supporto. Al fine di rendere intelligibile e trasparente l'offerta formativa è stato predisposto un Catalogo dell'offerta 2007 dello spazio formativo permanente a partire dal quale i potenziali partecipanti potevano comporre il proprio percorso in maniera modulare:

AREA AMMINISTRATIVO/FINANZIARIA		APRIRE E GESTIRE UNA PARTITA IVA	
SEGMENTO FORMATIVO		CONTENUTI	MONTE ORE
1		I criteri di scelta-costi/benefici	3
2		Aspetti previdenziali	3
3		Deduzioni e Detrazioni	3
4		Simulazione assistita (sui dati della propria attività lavorativa)	5
5		Valutazione sulla base dei singoli casi	3
TOTALE MONTE ORE			17

AREA AMMINISTRATIVO/FINANZIARIA **GESTIRE UNA POSIZIONE ATIPICA**

SEGMENTO FORMATIVO	CONTENUTI	MONTE ORE
1	Aspetti economici: costi fissi/variabili	3
2	Calcolo del costo orario	3
3	Aspetti contrattuali e fiscali	3
4	Simulazione assistita (sui dati della propria attività lavorativa)	5
5	Valutazione sulla base dei singoli casi	3
TOTALE MONTE ORE		17

AREA COMMERCIALE/MARKETING **IL BILANCIO DELLE COMPETENZE**

SEGMENTO FORMATIVO	CONTENUTI	MONTE ORE
1	Il concetto di autovalutazione e di competenza	3
2	Analizzare le dinamiche personali e analizzare le competenze	3
3	Aspetti contrattuali e fiscali	3
4	Simulazione assistita (sui dati della propria attività lavorativa)	5
5	Valutazione sulla base dei singoli casi	3
TOTALE MONTE ORE		17

AREA COMMERCIALE/MARKETING **PARLARE IN PUBBLICO**

SEGMENTO FORMATIVO	CONTENUTI	MONTE ORE
1	Conoscere il contesto	3
2	Cosa dire? Come dirlo?	3
3	Il corpo - Il viso e lo sguardo - La voce	3
4	Simulazione assistita (sui dati della propria attività lavorativa)	17
5	Prove in aula	4
TOTALE MONTE ORE		30

AREA COMMERCIALE/MARKETING		STRUMENTI DI (AUTO)PROMOZIONE	
SEGMENTO FORMATIVO		CONTENUTI	MONTE ORE
	1	La mia offerta	3
	2	I miei clienti: il target	3
	3	La mia promozione	3
	4	Simulazione assistita (sui dati della propria attività lavorativa)	5
	5	Valutazione sulla base dei singoli casi	3
TOTALE MONTE ORE			30

AREA COMMERCIALE/MARKETING		IMMAGINE COORDINATA	
SEGMENTO FORMATIVO		CONTENUTI	MONTE ORE
	1	La comunicazione professionale scritta e orale: chiarezza, efficacia, creatività	3
	2	Le aziende, i marchi celebri l'immagine coordinata per le singole professionalità	3
	3	Il self-marketing strumenti e strategie comunicative per relazionarsi nel mondo del lavoro sito web, biglietto da visita, portfolio	3
	4	Simulazione assistita (sui dati della propria attività lavorativa)	18
	5	Valutazione sulla base dei singoli casi	3
TOTALE MONTE ORE			30

SEGMENTO FORMATIVO	CONTENUTI	MONTE ORE
1	L'interfaccia; Aprire le immagini in Photoshop; Creazione di una pagina - visualizzazione; La selezione	3
2	Strumenti di disegno; I tracciati; Il ritocco fotografico e i filtri I livelli - nozioni base; Il testo	
3	Lavorare con maschere e canali; I livelli - tecniche avanzate; La gestione del colore	
4	Esercitazione e ripasso con OGIVA - Video Training	18
5	Personalizzazione delle preferenze, Automatizzare le operazioni Salvataggio, esportazione e stampa	
TOTALE MONTE ORE		30

I moduli formativi sono stati ripetuti anche più volte fino ad esaurimento del monte ore a disposizione, in maniera da rispondere al meglio alle esigenze formative, professionali e di tempo dei partecipanti.

Il periodo di apertura dello spazio formativo permanente è andato da Giugno a Novembre 2007 e sono stati attivati 11 percorsi modulari, tra quelli proposti nel catalogo dell'offerta (vedi sopra), secondo le richieste dei partecipanti e a copertura del monte ore totale previsto da progetto. Ecco l'elenco dei moduli erogati in ordine temporale di attivazione.

	MESE	PERCORSO FORMATIVO	ORE AULA	ORE AUTOFORM.
1	Giugno	Gestire una posizione atipica	12	5
2	Luglio	Bilancio Competenze	12	5
3	Luglio	Strumenti autopromozione	12	5
4	Luglio	Photoshop	12	12
6	Settembre	Parlare in pubblico	13	17
7	Settembre	Gestire e aprire una P. IVA	12	18
8	Settembre	Photoshop	12	12
9	Ottobre/Novembre	Immagine coordinata	12	18
10	Ottobre/Novembre	Photoshop	15	16
11	Ottobre/Novembre	Parlare in pubblico	13	17
TOTALE ORE			125	125

Come si evince chiaramente dalla tabella di cui sopra nel periodo di apertura del servizio sono stati attivati una volta i percorsi di Bilancio delle competenze, Gestire una posizione atipica, Strumenti di autopromozione, Gestire e aprire una partita iva e Immagine coordinata; è stato attivato due volte il percorso di Parlare in pubblico e tre volte il percorso di Photoshop. In generale i lavoratori atipici entrati in formazione sono sembrati particolarmente sensibili agli aspetti della promozione e valorizzazione di se stessi come elemento chiave della propria crescita professionale. Gli abbinamenti più frequenti tra moduli formativi sono stati Bilancio delle Competenze con Parlare in pubblico e Photoshop con Strumenti di Autopromozione e Immagine coordinata. I percorsi formativi afferenti all'area amministrativa (Gestire una posizione atipica e Aprire e gestire

partita IVA) sembrano rispondere a delle esigenze e preoccupazioni specifiche personali legate al momento in cui l'atipico entra in formazione e non mostrano particolari combinazioni ricorrenti con gli altri percorsi.

Analizzando invece la frequenza si nota che il percorso formativo individuale più lungo è di 102 ore complessive di formazione di cui 69 di presenza in aula e 33 di autoformazione e/o esercitazione. Il percorso formativo individuale medio è invece di 30 ore (pari circa a un modulo e mezzo).

Il modello modulare proposto si è quindi rivelato vincente permettendo realmente di comporre percorsi formativi individuali anche molto diversi tra loro come impegno, tempi e obiettivi formativi/professionali: ci sono stati soggetti che hanno potuto usufruire solo del modulo ad hoc che faceva per loro in quel dato momento della carriera professionale e altri che hanno invece potuto comporre un percorso anche molto articolato (fino a 5 moduli formativi) ed impegnativo.

1.1.3. I vouchers

La terza fase del progetto (Dispositivi di welfare), che in larga parte si affianca temporalmente alla seconda e quindi all'erogazione della formazione all'interno dello spazio formativo permanente, ha lo scopo di mettere a disposizione dei lavoratori atipici una serie di servizi consulenziali (a supporto della loro vulnerabilità economica, finanziaria, sociale, etc) da fruire attraverso voucher.

Come sopra descritto, il progetto prevede di promuovere, per ogni partecipante, l'elaborazione di un Programma individuale di sviluppo professionale che implica l'utilizzo di una serie di strumenti:

1) Supporto operativo allo sviluppo della professionalità con strumenti diretti, messi a disposizione nell'ambito del progetto specifico e strumenti indiretti, disponibili attraverso altre risorse di supporto allo sviluppo professionale, pubbliche o private (programmi di formazione, consulenze specifiche, ecc.)

2) Supporto metodologico ed economico per facilitare la realizzazione del Programma individuale di sviluppo professionale, attraverso attività di consulenza orientativa e attraverso l'erogazione di "Voucher di servizio" a copertura delle spese sostenute per utilizzare gli strumenti di supporto operativo di cui al punto 1.

I Voucher di servizio vengono assegnati nell'ambito delle risorse previste dal progetto, contestualmente con la definizione del Programma individuale di sviluppo professionale di cui sono parte integrante. La eventuale non realizzazione o interruzione delle attività previste nel "Programma" di "Supporto operativo allo sviluppo della professionalità" fanno decadere totalmente la disponibilità dei relativi voucher.

La proposta di assegnazione dei voucher avviene contestualmente alla predisposizione del Programma individuale e viene poi formalizzata in seguito attraverso un Modulo di richiesta (vedasi allegato 2) specificamente predisposto da cui si evince rapidamente il tipo di servizio richiesto, il suo valore eco-

nomico nel dettaglio, gli obiettivi che persegue e la loro coerenza rispetto a quelli definiti nel breve termine nel Programma individuale di sviluppo professionale.

La valutazione della proposta e la sua eventuale approvazione (totale o parziale) viene effettuata dal Comitato tecnico - scientifico di monitoraggio del progetto, sulla base dei criteri di coerenza tra il progetto professionale, la formazione e il servizio consulenziale aggiuntivo e pagato attraverso il voucher. Visto che la sperimentazione dell'erogazione dei voucher nell'ambito del progetto era relativamente limitata in termini di disponibilità finanziarie del fondo preposto, si è deciso di procedere in un'unica valutazione delle richieste avvenuta in sede di CTP il 9/11/2007. Si è proceduto all'erogazione poi di 11 contributi a copertura totale dei costi dei servizi di consulenza per 11 lavoratori atipici che hanno partecipato in maniera attiva portando a compimento gli obiettivi formativi progettati e previsti nel proprio Programma individuale di sviluppo professionale.

I lavoratori atipici entrati in formazione hanno usufruito della consulenza orientativa per la fruizione dei Vouchers.

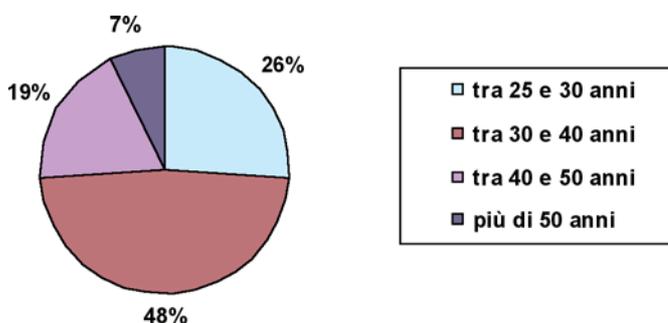
Degli 11 vouchers erogati 8 sono stati in area Commerciale/marketing per lo studio e realizzazione di strumenti personalizzati di immagine coordinata e strumenti web; 1 in Area Amministrativa e 2 in aree professionali specifiche e specializzanti.

2. IL PROFILO DELL'UTENZA

Facendo una breve analisi della tipologia dell'utenza che si è rivolta ed ha usufruito dei servizi formativi del progetto emerge quanto segue:

Delle 42 persone entrate nello spazio formativo permanente 12 erano uomini (29%) e 30 donne (71%). Per ciò che riguarda la fascia d'età risulta che maggioranza degli utenti (48%, vedi grafico seguente) ha tra i 30 e i 40 anni.

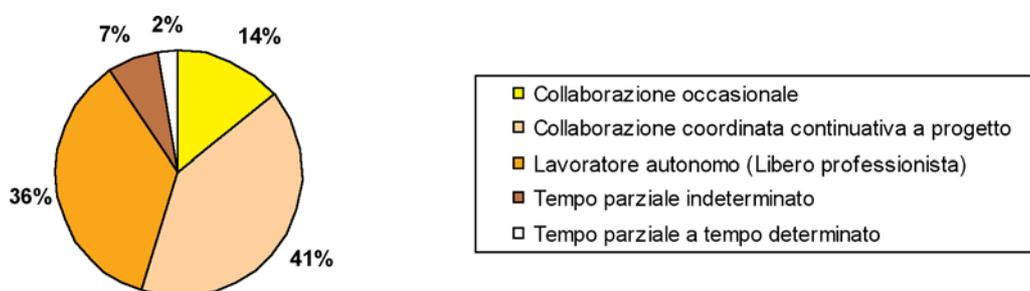
GRAFICO 1: FASCIA ETÀ UTENTI DELLO SPAZIO FORMATIVO PERMANENTE



Per ciò che riguarda il livello di istruzione la grande maggioranza rappresentata dal 67% dei partecipanti è in possesso di almeno una laurea se non anche di un master post laurea.

Le tipologie contrattuali prevalenti sono di gran lunga i contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, 41% e i lavoratori autonomi con partita iva, 36% (vedi grafico 2 qui sotto).

GRAFICO 2: TIPOLOGIA CONTRATTUALE DEGLI UTENTI DELLO SPAZIO FORMATIVO



Gli utenti dello Spazio formativo permanente appaiono quindi in un certo senso come persone che da tempo permangono nella atipicità tanto da investire sul medio-lungo termine aprendo partita iva e trasformandosi sempre di più in imprenditori di se stessi. Questo è quanto si evince sia dall'analisi quantitativa sul profilo degli utenti di cui sopra ma anche dall'analisi qualitativa dei Programmi individuali di sviluppo professionale redatti dagli utenti in accompagnamento con l'esperta che ha condotto le 90 ore complessive di colloqui individuali di accoglienza, progettazione e valorizzazione dei percorsi.



CONCLUSIONI

Il modello sperimentato di Spazio Formativo Permanente caratterizzato da un'offerta formativa modulare estremamente flessibile e individualizzabile si è rivelato molto adeguato alle esigenze della tipologia d'utenza del lavoratore atipico.

Momento cruciale per la riuscita del percorso formativo è stato quello della consulenza individuale effettuata in entrata: accoglienza e orientamento delle persone interessate e progettazione formativa individualizzata. L'esperienza ha mostrato che, in particolare per una proposta formativa molto nuova e "fuori dagli schemi" del corso-aula tradizionale, un buon momento di accoglienza e orientamento iniziale è stato di fondamentale importanza sia per gli atipici interessati ad entrare in formazione che per l'agenzia formativa.

Il collegamento diretto tra la formazione e la sua immediata spendibilità nel percorso individuale di crescita professionale reso intelligibile soprattutto dall'intervento del consulente che ha gestito i colloqui individuali di orientamento, progettazione e valorizzazione (Client Oriented Tutor) è stato particolarmente apprezzato dai lavoratori atipici entrati in formazione.

L'utilizzo della metodologia del "monte ore globale"¹ in fase di progettazione iniziale da declinare ed utilizzare in seguito sulla base delle esigenze e richieste degli utenti, è stata sicuramente una scelta vincente, soprattutto in relazione alla tipologia d'utenza (accomunata solamente dalla tipologia di contatto e non da tipo di professionalità, livello di studio, ecc.) e all'obiettivo perseguito della massima personalizzazione ed attivazione immediata della formazione (just in time).

Infine, i partecipanti al progetto che hanno potuto usufruire del servizio aggiuntivo individuale e personalizzato attraverso erogazione del voucher si sono dichiarati molto soddisfatti, valutando l'intervento estremamente utile per poter mettere in pratica e raccogliere immediatamente i frutti della formazione. Non a caso la maggioranza dei Vouchers sono stati spesi per consulenze personalizzate negli ambiti toccati dalla formazione ed in particolare nel settore commerciale -marketing.

L'elemento di maggior criticità invece segnalato dai partecipanti stessi ma rilevato anche dai Tutor della formazione e dai docenti, è stato quello della brevità dei percorsi proposti. Del resto la fase sperimentale della metodologia dello Spazio Formativo Permanente con un monte ore di partenza abbastanza limitato non lasciava spazio per la progettazione di percorsi più lunghi ed approfonditi. Infatti, per sperimentare il modello modulare ed individualizzato proposto, era necessario progettare un numero sufficiente di percorsi in maniera da permettere una libertà di scelta e di "composizione" abbastanza ampia altrimenti l'impianto teorico non avrebbe retto e la sperimentazione in sé non avrebbe avuto un gran signifi-

ficato. Altro elemento importante era quello di poter replicare in tempi diversi lo stesso modulo per andare incontro alle esigenze di gestione dei tempi dei partecipanti e per sperimentare realmente la possibilità di un'offerta "just in time" come quella progettata. L'alta partecipazione ai percorsi modulari ripetuti più di una volta ed in orari diversi dimostra l'efficacia di tale offerta.

La brevità dei percorsi (in media 23 ore di cui la metà in presenza di docente) ha poi orientato l'offerta verso percorsi concernenti competenze trasversali di potenziale interesse per il lavoratore atipico in generale piuttosto che per un' formazione orientata alla professione specifica.

Per la riuscita di percorsi modulari con una parte consistente di autoformazione ed esercitazione (elemento cruciale per l'apprendimento ma difficilmente "digeribile" nella formazione degli adulti lavoratori) pare infine fondamentale il potenziamento di strumenti standard e di facile consultazione come la Dispensa Base proposta. Di certo essa va arricchita di approfondimenti anch'essi di semplice consultazione e "attraenti" per un pubblico di adulti lavoratori a cui resta poco tempo e scarsa concentrazione per l'autoformazione.

Il potenziamento del modello a Bick Shelf del repertorio delle risorse formative dello spazio formativo permanente è di certo un scommessa per la riuscita del modello proposto e anche per superare il problema della brevità dei percorsi e della diffusione delle figure professionali atipiche.

Per ciò che riguarda infine i fattori di sviluppo di una tale offerta formativa a favore di lavoratori atipici gli elementi su cui concentrarsi sono di certo il consolidamento della rete territoriale dei soggetti coinvolti con una differenziazione dei ruoli e dei compiti, la presa in considerazione degli elementi di criticità emersi ed infine l'aspetto della sostenibilità e convenienza economica di questo tipo d'offerta che rappresenta un vantaggio non indifferente rispetto corso tradizionale in particolare se ciò è riferito a lavoratori "volatili" ma sempre più rappresentativi del mercato del lavoro moderno come gli atipici.



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

MODULO DI CANDIDATURA

per l'assegnazione di un voucher per servizi consulenziali a sostegno del programma individuale di sviluppo professionale

Nome e cognome: _____

Descrizione dettagliata del servizio di consulenza di cui desidererei avvalermi:

Descrizione attività: _____

Dettaglio costi: _____

Obiettivi e pertinenza con il progetto individuale formativo e professionale nel breve termine (breve riassunto di quanto riportato nel "Programma individuale di sviluppo professionale")

Dati consulente prescelto, è necessario che sia persona fisica, non sono ammesse società:

Denominazione _____

Sede Legale _____ Via _____ N° ____ Cap _____ Prov. _____

P.IVA _____ Cod. Fisc. _____ Tel _____

VALORE DEL CONTRIBUTO RICHIESTO: _____ EURO

Data: _____

Firma _____



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

Il progetto, al fine di favorire, sostenere ed accompagnare lo sviluppo dell'autonomia professionale ed il percorso di carriera, prevede di promuovere per ogni partecipante l'elaborazione di un Programma individuale di sviluppo professionale in maniera da poter definire e formalizzare in maniera congiunta con l'esperto di orientamento, ed in base alle esigenze individuali di ogni partecipante.

Il presente Programma individuale di sviluppo professionale è suddiviso in due sezioni:

PARTE PRIMA:

programma a breve termine in cui vengono condivise le aspettative ed il piano di sviluppo relative al 2007 ed evidenziato il percorso formativo e di crescita previsto nell'ambito del progetto "Spazio formativo permanente". Questa prima parte comprende anche una sezione per l'eventuale richiesta di Voucher di servizio e si evince la pertinenza del servizio richiesto all'interno del proprio progetto individuale.

PARTE SECONDA:

programma a medio/lungo termine in cui vengono identificati gli obiettivi di sviluppo di carriera individuale e si evince la coerenza del programma formativo a breve termine in relazione alle aspettative del partecipante. Questa seconda parte permette sia al partecipante che all'esperto in orientamento di valutare non solo la pertinenza ma anche l'efficacia dell'intervento formativo nel breve termine.



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

**Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici**

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

Nome e cognome:

Ruolo ricoperto all'interno dell'azienda di appartenenza:

Quanto sono soddisfatto del ruolo e mansione attualmente ricoperti

Data di inizio rapporto.....

Tipologia di contratto.....

Ore settimanali lavorate

Quanto è flessibile la mia organizzazione lavorativa:

Quanto sono soddisfatto di questa flessibilità

Ambisco a: maggiore flessibilità lavoro più strutturato

Lavoro dipendente

Tempo libero disponibile per attività formativa

FASCIA ORARIA

Lunedì:

Martedì:

Mercoledì:

Giovedì:

Venerdì:

Sabato:

Abilità informatiche:

Richiesta voucher di servizio: SI NO



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

Premessa

Percorso educativo e formativo effettuato:

Note su precedenti esperienze lavorative:



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

PARTE PRIMA

Programma di sviluppo professionale a breve termine e percorso formativo individuale

I miei obiettivi professionali a breve termine sono:

Piano d'azione per il raggiungimento degli obiettivi:



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

Percorso formativo individuale:

Periodo di svolgimento della formazione nell'ambito dello Spazio Formativo Permanente:

Dal _____ Al _____

Area/aree formazione prescelta/e:

AMMINISTRATIVO/FINANZIARIA

- Gestione di una posizione atipica
- Aprire e gestire una partita IVA
- Gestire la commessa

COMMERCIALE/MARKETING

- Parlare in pubblico
- Strumenti di (auto)promozione
- Immagine coordinata

TECNOLOGIE INFORMATICHE

- Il foglio di calcolo: excel
- Il marketing: internet
- Elementi di grafica: photoshop



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

1. Formazione effettuata in gruppo e in autoformazione:

2. Valutazione e valorizzazione della formazione effettuata



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

Area formativa Comunicazione e Marketing

1. Formazione effettuata in gruppo e in autoformazione:

2. Valutazione e valorizzazione della formazione effettuata



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

Area formativa Tecnologie Informatiche

1. Formazione effettuata in gruppo e in autoformazione:

2. Valutazione e valorizzazione della formazione effettuata



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

Dispositivi di workfare (vouchers per servizi a sostegno della professione):

Per concorrere all'ottenimento del voucher di servizio a sostegno del proprio programma individuale di sviluppo professionale è necessario compilare in dettaglio la presente sezione e far pervenire a Nuovo Cescot Emilia Romagna il Modulo di richiesta ufficiale entro e non oltre il 31 Ottobre 2007.

Descrizione dettagliata del servizio di cui desidero avvalermi:

Obiettivi e pertinenza con il progetto formativo e professionale nel breve termine



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

**Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici**

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

PARTE SECONDA

Programma di sviluppo professionale a MEDIO/LUNGO termine

IDEE PER IL MIO PROGETTO DI SVILUPPO

1.

2.



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

Le mie ipotesi di piste professionali:



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

I miei obiettivi a medio termine sono:

Piano d'azione per il raggiungimento degli obiettivi:



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Assessorato Scuola, Formazione Professionale,
Università, Lavoro, Pari Opportunità

I miei obiettivi a lungo termine sono:

Piano d'azione per il raggiungimento degli obiettivi:



Centro Sviluppo
Commercio Turismo e Servizi
Emilia-Romagna

Spazio Formativo Permanente:
servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006



Spazio Formativo Permanente: servizi a sostegno dei percorsi di carriera dei lavoratori atipici

FSE Ob3 Asse D Misura D1 Azione 7 Rif PA 90-2006/RER Delibera Giunta Regionale n.1156 del 5/8/2006

Per informazioni:

Nuovo cescot Emilia Romagna
Via Don Giuseppe bedetti, 26 – 40129 Bologna
Tel. 051 – 6380350 Fax. 051-327780

www.cescot.emilia-romagna.it
info@cescot.emilia-romagna.it